



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGHARUI KEPUASAN KERJA PERAWAT TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PASIEN: LITERATURE REVIEW

Nirmala Sunati^{1*}, Sabirin B. Syukur¹, Rini Asnawati¹, Andi Safutra Suraya^{1,2}

¹Faculty of Health Sciences, Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Jl. Prof. Dr. H. Mansoer Pateda Pentadio Timur, Telaga Biru, Gorontalo 96181, Indonesia

²Research Center in Advancing Community Healthcare (REACH), Jl. Dr. Ir. H. Soekarno, Mulyosari, Mulyorejo, Surabaya, Jawa Timur 60115 Indonesia

*Nirmalasunati30@gmail.com

ABSTRAK

Pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh mutu pelayanan keperawatan, mengingat perawat merupakan tenaga terbesar dalam sistem kesehatan. Kepuasan kerja perawat berperan penting dalam menjaga kesehatan fisik dan mental serta menentukan kualitas pelayanan pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat dan dampaknya terhadap kualitas pelayanan pasien. Metode yang digunakan adalah tinjauan literatur melalui database PubMed, Scopus, dan EBSCO terhadap artikel berbahasa Inggris yang diterbitkan dalam kurun waktu 2014–2024. Sebanyak 16 artikel yang memenuhi kriteria inklusi (studi cross-sectional, longitudinal, dan kualitatif) dianalisis. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, stres, karakteristik demografis, kompensasi, tantangan integrasi, dan kelelahan kerja. Faktor seperti jadwal shift yang tidak optimal, manajemen staf yang kurang efektif, serta keterbatasan sumber daya terbukti menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta dukungan kebijakan yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Peningkatan kepuasan kerja ini pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kualitas pelayanan pasien.

Keyword: *job satisfaction; nurses; patient care; work satisfaction*

ANALYSIS OF FACTORS THAT INFLUENCE NURSES' JOB SATISFACTION TOWARDS THE QUALITY OF PATIENT SERVICE: LITERATURE REVIEW

ABSTRACT

High-quality healthcare services are strongly influenced by the quality of nursing care, as nurses represent the largest workforce in the healthcare system. Nurses' job satisfaction plays a crucial role in maintaining their physical and mental well-being and in determining the quality of patient care. This study aims to identify factors influencing nurses' job satisfaction and its impact on the quality of patient care. A literature review was conducted using PubMed, Scopus, and EBSCO databases, covering English-language articles published between 2014 and 2024. A total of 16 articles meeting the inclusion criteria (cross-sectional, longitudinal, and qualitative studies) were analyzed. The results indicate that nurses' job satisfaction is influenced by multiple factors, including work environment, stress, demographic characteristics, compensation, integration challenges, and burnout. Factors such as unfavorable shift schedules, poor staff management, and limited resources negatively affect job satisfaction. In contrast, work-life balance and adequate policy support contribute to higher job satisfaction. Improved job satisfaction ultimately has a positive impact on the quality of patient care.

Keyword: *job satisfaction; nurses; patient care; work satisfaction*

PENDAHULUAN

Kualitas dari pelayanan kesehatan pada pasien diukur dari mutu pelayanan keperawatan karena perawat merupakan profesi dengan jumlah yang terbanyak di pelayanan kesehatan (Siregar et al., 2022). Selain itu, pelayanan keperawatan juga merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan

yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan berbentuk pelayanan bio-psiko-sosio-spiritual dan kultural yang komprehensif yang tidak hanya berfokus pada penanganan medis yaitu biologis, namun juga pada psikologis, sosial, spiritual dan kultural pasien (Kamalia et al., 2020).

Kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja perawat. Namun kenyataannya banyak keluhan yang timbul dari perawat yang menuntut atas upaya yang telah mereka lakukan dalam melayani pasien dan kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat memainkan peran penting dalam memastikan kualitas pelayanan kesehatan. Ketika perawat merasa tidak dihargai, mengalami beban kerja yang berat, atau menghadapi lingkungan kerja yang tidak mendukung, hal tersebut dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang mereka berikan. Perawat yang tidak puas cenderung mengalami penurunan motivasi dan semangat dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya dapat mengurangi perhatian dan empati terhadap pasien (Kim et al., 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi dapat berdampak buruk pada kepuasan perawat. Ketika perawat merasa kesulitan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan waktu pribadi, mereka cenderung mengalami peningkatan stres dan kelelahan. Penelitian yang dilakukan oleh Katarzyna Serewa et al. (2024) di Polandia menemukan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kepuasan mencakup hubungan negatif dengan manajemen, kurangnya waktu untuk perawatan langsung, dan kompensasi yang tidak memadai (Serewa & Szpakow, 2024). Dukungan yang kuat dari manajemen, termasuk komunikasi yang baik dan pengakuan terhadap upaya perawat, memainkan peran penting dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, perawat yang merasa memiliki cukup waktu untuk fokus pada perawatan pasien secara menyeluruh cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka dapat memberikan layanan yang berkualitas. Pemberian penghargaan dan kompensasi yang adil juga meningkatkan rasa dihargai dan puas dalam menjalankan tugas mereka.

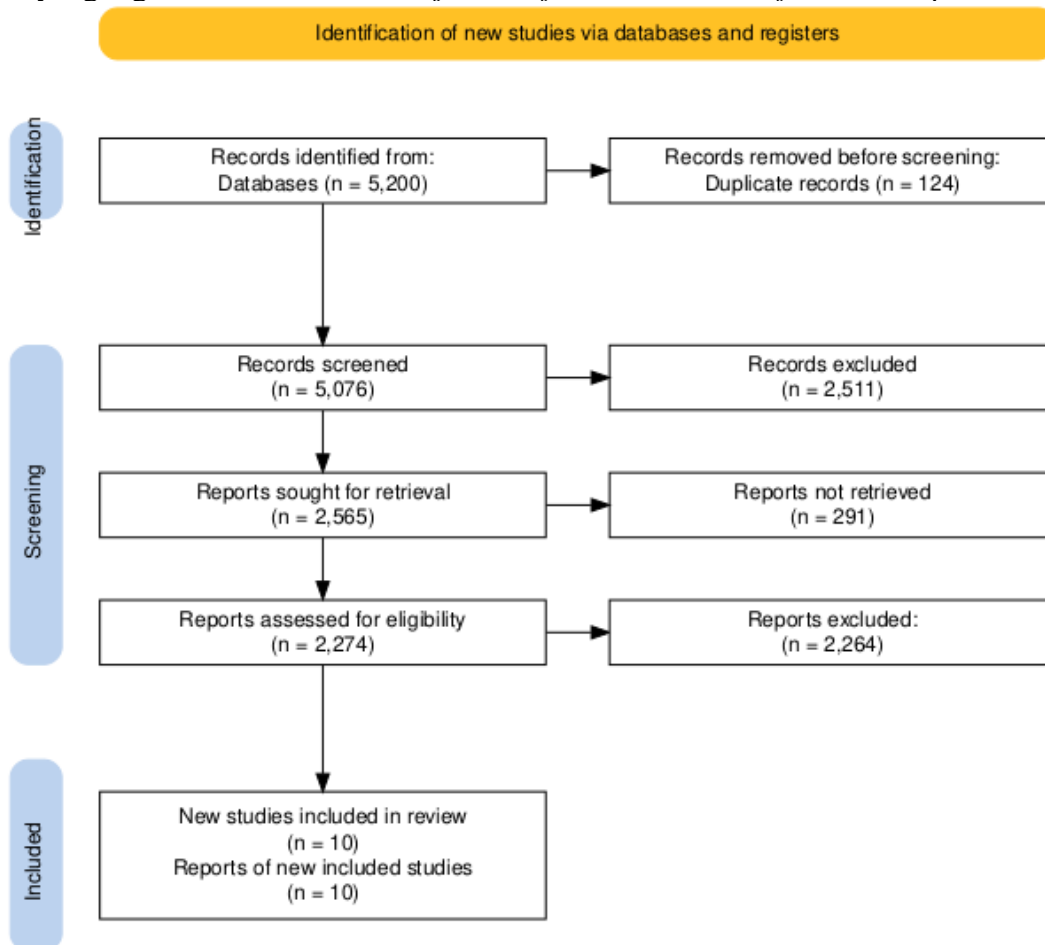
Lebih lanjut penelitian oleh Domenic Sommer et al. (2024) di Jerman menunjukkan bahwa perawat yang lebih tua dan memiliki jam kerja yang memuaskan cenderung lebih mungkin untuk tetap bertahan, sementara ketidakpuasan dalam dukungan emosional membuat mereka lebih cenderung untuk meninggalkan profesi. Penelitian menunjukkan perlunya perbaikan dalam beberapa area dan menyarankan langkah-langkah untuk mendukung perawat muda serta mereka di perawatan lansia (Sommer et al., 2024). Penelitian serupa di Australia oleh Fitzpatrick et al. (2020) mengungkapkan bahwa keterlibatan perawat dalam penelitian atau Proyek Peningkatan Kualitas (QIP) secara signifikan berdampak positif pada berbagai aspek di tempat kerja. Perawat yang berpartisipasi dalam inisiatif ini cenderung melaporkan tingkat perawatan pasien yang lebih tinggi, kesejahteraan yang lebih baik, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, mereka juga mengalami tingkat waktu istirahat kerja tidak terjadwal yang lebih rendah. Dengan demikian, melibatkan perawat dalam penelitian dan proyek peningkatan kualitas tidak hanya meningkatkan pengalaman mereka di tempat kerja, tetapi juga dapat membantu mengurangi ketidakstabilan tenaga kerja (Fitzpatrick et al., 2020).

Di Indonesia, penelitian terkait kepuasan kerja perawat sudah sangat banyak dan terdapat juga beberapa studi yang menunjukkan bahwa perawat di rumah sakit menghadapi tantangan serupa seperti rekan-rekan mereka di negara lain. Penelitian yang dilakukan oleh Oktizulvia dan Kesuma (2023) menunjukkan bahwa terdapat empat faktor utama yang paling mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sifat pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, dan tunjangan tambahan. Dengan fokus pada peningkatan aspek-aspek positif dari sifat pekerjaan, memperkuat hubungan antar rekan kerja, serta memberikan kompensasi dan tunjangan tambahan yang layak, rumah sakit dapat mencapai kualitas pelayanan yang lebih baik dan memuaskan dari perawat (Oktizulvia & Kesuma, 2023). Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan dampaknya terhadap kualitas pelayanan yang mereka berikan. Artikel ini bertujuan

untuk mengkaji literatur terkait kepuasan kerja di kalangan perawat, mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan tersebut, serta mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dan hasil kesehatan pasien. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai aspek-aspek ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

METODE

Tinjauan ini dilakukan dengan menggunakan metode prisma. Pencarian literatur dilakukan di tiga database yaitu pubmed, scopus dan ebsco dengan tujuan untuk menemukan studi dan artikel yang relevan yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir. Kriteria inklusi dalam tinjauan literatur ini yaitu studi *cross sectional*, longitudinal dan kualitatif, serta artikel yang ditulis dalam bahasa inggris. Kata kunci yang digunakan adalah *nurses*, *job satisfaction*, *work satisfaction* dan *patient care*.



Proses seleksi dilakukan dalam beberapa tahap. Pada tahap pertama, hasil disaring berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi (Tabel 1). Tahap kedua melibatkan pemilihan artikel penelitian asli dari jurnal yang ditinjau oleh rekan sejawat, diterbitkan antara tahun 2014-2024.

Tabel 1.
Kriteria Inklusi dan Eksklusi

	Inclusion Criteria	Exclusion Criteria
Artikel category	Original research	Systematic review, review article, letter editorials
Keyword	Nurses Job satisfaction Works satisfaction Patient care	
Date of publishing	2014-2024	Before 2014
Language	Englisah	All others

Tabel 2.
Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif yang di Pakai dalam Literatur Review

Penulisan tahun	Tujuan	Jenis penelitian	Populasi	Negara	Hasil
(He et al., 2024)	Mengevaluasi fungsi peran dan kepuasan kerja, menentukan hubungan keduanya, dan mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di kalangan perawat komunitas di tiongkok.	Cross-sectional	N : 302	Tiongkok	Perawat komunitas di Xi'an berperan utama sebagai organisator, manajer, dan koordinator. Kepuasan kerja terendah pada gaji, tunjangan, dan pengembangan diri. Pendapatan dan pengalaman kerja menjelaskan 61,1% variasi kepuasan, sehingga peningkatan aspek tersebut penting.
(Serewa & Szpakow, 2024)	Mengevaluasi kepuasan kerja perawat dan menganalisis pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap kepuasan tersebut	Focus on results with a quantitative approach,	N: 300	Polandia	Sebagian besar perawat merasa puas dengan pekerjaannya, meski 12,4% kurang puas. Ketidakpuasan dipengaruhi hubungan buruk dengan manajemen, kurangnya waktu untuk perawatan, dan kompensasi rendah. Kepuasan kerja sangat ditentukan oleh iklim organisasi, termasuk kepemimpinan dan pengorganisasian kerja.
(Sommer et al., 2024)	Menilai kepuasan kerja pasca-covid, dimensi pekerjaan yang krusial, dan faktor-faktor yang memengaruhi retensi perawat.	Cross-sectional.	N: 2572	Jerman	Sebanyak 43,2% perawat tidak berkomitmen bertahan dalam 12 bulan, dengan 66,7% tidak puas pada aspek waktu perawatan, organisasi layanan, dokumentasi, partisipasi, dan gaji. Perawat yang lebih tua dan puas dengan jam kerja lebih cenderung bertahan, sedangkan kurangnya dukungan emosional mendorong keinginan keluar. Diperlukan perbaikan sistem serta dukungan khusus bagi perawat muda dan sektor lansia.
(Al-Ahmed et al., 2024)	Mengevaluasi dampak kelelahan psikologis pada kepuasan kerja perawat di tengah peningkatan beban kerja akibat perang suriah.	Korelasional deskriptif.	N: 60	Suriah	Adanya hubungan negatif yang signifikan antara kelelahan dan kepuasan kerja perawat, menekankan perlunya perawatan jenis respite untuk perawat yang mengalami kelelahan emosional yang signifikan.

Penulisan tahun	Tujuan	Jenis penelitian	Populasi	Negara	Hasil
(Dziedzic et al., 2023)	Mengevaluasi tingkat kepuasan kerja perawat yang bekerja di rumah sakit selama pandemi covid-19.	Observasional cross-sectional.	N: 302	Polandia	Rata-rata kepuasan kerja perawat tergolong sedang, dengan kepuasan tertinggi pada kesempatan membantu orang lain dan terendah pada evaluasi kerja serta remunerasi. Kepuasan lebih tinggi pada perawat di rumah sakit non-infeksi dan berpenghasilan lebih besar. Perlu peningkatan kondisi kerja, remunerasi, dan peluang promosi.
(Yıldırım & Kocatepe, 2021)	Menentukan dan membandingkan tingkat kelelahan dan kepuasan kerja di antara perawat kanker yang bekerja di klinik onkologi, hematologi, dan perawatan paliatif.	Cross-sectional.	Perawat yang bekerja di klinik onkologi, hematologi, dan perawatan paliatif	Turki	Perawat bekerja rata-rata 50,81 jam/minggu dengan sekitar 9,49 shift. Kelelahan emosional dan depersonalisasi menurunkan kepuasan kerja, sedangkan pencapaian pribadi meningkatkannya.
(Khamisa et al., 2015)	Mengidentifikasi hubungan antara stres yang berhubungan dengan pekerjaan, kelelahan, kepuasan kerja, dan kesehatan umum perawat.	Cross-sectional.	N: 1200	Afrika selatan	Masalah staf berkaitan erat dengan kelelahan dan kepuasan kerja, di mana kelelahan menjadi faktor utama yang memengaruhi kesehatan mental perawat serta berdampak negatif pada kinerja dan kualitas perawatan. Risiko keamanan kerja juga turut menurunkan kepuasan, sehingga diperlukan strategi dan intervensi untuk meningkatkan kesejahteraan perawat dan pasien.
(Kim et al., 2024)	Menentukan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan perawat dalam sistem perawatan terpadu di korea selatan.	Survei daring	N:2913	Korea selatan	Rata-rata kepuasan kerja perawat tergolong rendah (<6/10) dan dipengaruhi usia, jenis shift, beban kerja, serta kejelasan pendelegasian. Kepuasan lebih tinggi pada shift tanpa malam, beban kerja ringan, dan pendelegasian yang jelas. Rendahnya kepuasan berdampak negatif, sehingga perlu strategi peningkatan oleh manajemen.
(Vevoda et al., 2023)	Menilai dan membandingkan kepuasan kerja perawat rumah sakit di republik ceko pada tahun 2011 dan 2021 dengan	Quantitative with a euclidean distance model analysis	Perawat rumah sakit di republik ceko pada tahun 2011 dan 2021.	Republik ceko	Gaji dan aspek perawatan pasien menjadi prioritas utama perawat, dengan gaji paling dominan. Terdapat perbedaan antara preferensi dan

Penulisan tahun	Tujuan	Jenis penelitian	Populasi	Negara	Hasil
	mengidentifikasi perbedaan antara preferensi pribadi mereka dan kejenuhan yang dirasakan.	approach.			tingkat kejenuhan; citra profesi dan kondisi kerja terasa jenuh, namun kurang berpengaruh terhadap preferensi.
(Nyirenda & Mukwato, 2016)	Menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja dan sikap terhadap perawatan keperawatan di rumah sakit pusat mzuzu, malawi.	Korelasional deskriptif.	N : 89	Malawi	Perawat umumnya bersikap positif dan cukup puas terhadap pekerjaannya. Sikap dipengaruhi lama kerja, serta berkorelasi positif dengan kepuasan kerja.
(Fitzpatrick et al., 2020)	Mengidentifikasi asosiasi yang dapat mendukung strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi waktu istirahat kerja yang tidak terjadwal bagi perawat.	Skala likert	N: 350	Australia	Keterlibatan perawat dalam penelitian atau proyek peningkatan kualitas meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan, dan persepsi kualitas perawatan, serta mengurangi waktu istirahat tidak terjadwal. Hal ini berpotensi menekan ketidakstabilan tenaga kerja.
(Jarosz & Młynarska, 2024)	Menilai tingkat kepuasan kerja dan kelelahan kerja di antara perawat yang bekerja di departemen urologi, serta dampak faktor sosiodemografi.	Studi deskriptif	N : 130	Polandia	Perawat memiliki kepuasan kerja sedang dengan tingkat kelelahan profesional yang cukup tinggi, ditandai kelelahan psikofisik, rendahnya keterlibatan dengan pasien, perasaan tidak efektif, dan kekecewaan. Kondisi ini sebanding dengan tempat lain, sehingga perlu perhatian dalam kebijakan ketenagakerjaan.
(Cubelo et al., 2024)	Meninjau secara sistematis dengan metode campuran untuk mensintesis literatur terkini mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kompetensi profesional di antara perawat berpendidikan internasional (ien) selama proses transisi mereka, yang mencakup periode pra-migrasi, migrasi, dan pasca-migrasi yang bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan dan strategi yang dapat meningkatkan integrasi mereka di tempat kerja.	Combination of qualitative and quantitative	Perawat berpendidikan internasional (ien) yang mengalami proses transisi selama periode pra-migrasi, migrasi, dan pasca-migrasi. Studi ini menganalisis literatur yang relevan dari tahun 2013 hingga 2023	Negara-negara berkembang dan negara maju	Dari 565 artikel, 11 studi terpilih menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompetensi perawat internasional dipengaruhi oleh tiga faktor utama: tuntutan pra-migrasi, tantangan integrasi kerja, serta perkembangan karier pasca-migrasi dan retensi.

Penulisan tahun	Tujuan	Jenis penelitian	Populasi	Negara	Hasil
(Kurtović & Bilješko Štrus, 2023)	Mengevaluasi tingkat kepuasan kerja di kalangan perawat pengganti, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan tersebut, serta menyoroti area-area yang perlu diperbaiki dan aspek-aspek positif dari peran mereka dalam konteks profesional kesehatan.	Deskriptif kuantitatif	N : 31	Krosia	Perawat pengganti paling tidak puas pada tunjangan bahaya dan waktu istirahat, namun paling puas pada ketersediaan sumber daya dan kualitas APD. Kepuasan tertinggi terdapat pada pengalaman kerja 6–10 tahun, dan terendah pada 16–20 tahun.
(House et al., 2023)	Mengeksplorasi bagaimana koordinasi relasional (rc) memengaruhi kepuasan kerja dan niat untuk bertahan di kalangan perawat, residen, dan dokter di rumah sakit angkatan darat, serta untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara rc dan niat untuk bertahan.	Studi eksploratif cross-sectional.	N : 289	Amerika serikat	Hasil menunjukkan bahwa rc dalam peran dan antar peran berasosiasi positif dengan kepuasan kerja. Rc dalam peran juga dikaitkan dengan niat lebih tinggi untuk bertahan. Perawat dan dokter sipil melaporkan keinginan yang lebih tinggi untuk tetap bekerja, dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara rc dalam peran dan niat untuk bertahan.
(Yang et al., 2023)	Mengeksplorasi hubungan antara kegigihan (upaya tanpa henti dan antusiasme dalam mencapai tujuan jangka panjang) dan kepuasan kerja perawat.	cross-sectional.	N: 709	Cina	Tekanan yang dirasakan memediasi hubungan antara kegigihan dan kepuasan kerja, sementara optimisme memoderasi pengaruh kegigihan terhadap stres..

HASIL

Setelah proses seleksi literatur selesai, tinjauan ini mencakup 16 studi dengan beragam desain penelitian. Sebanyak 15 studi menggunakan desain kuantitatif, seperti cross-sectional dan studi kasus. Sementara itu, dan 1 studi menggunakan kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif. Desain cross-sectional ini sering digunakan dalam penelitian karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena tertentu tanpa memerlukan waktu observasi yang panjang. Tabel 2 menyajikan informasi lebih rinci tentang setiap artikel penelitian, termasuk penulis, tahun terbit, jenis studi, ukuran sampel, negara asal, dan hasil utama yang ditemukan. Meskipun sebagian besar penelitian menggunakan desain cross-sectional, terdapat variasi dalam instrumen yang digunakan, menunjukkan berbagai pendekatan dalam mengukur dan menganalisis variabel yang terkait dengan topik ini. Hal ini mencerminkan kompleksitas fenomena yang diteliti dan kebutuhan akan beragam metodologi untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

PEMBAHASAN

Faktor-faktor yang kepuasan kerja perawat terhadap kualitas pelayanan pasien, berdasarkan studi literatur yang telah dilakukan meliputi aspek individu, Berikut adalah pembahasan tentang faktor-faktor tersebut:

Lingkungan

Shift kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kepuasan perawat, di mana tingkat kepuasan tertinggi ditemukan pada perawat yang bekerja dalam shift non-malam (seperti shift siang dan shift malam yang bergiliran), sedangkan tingkat kepuasan terendah ditemukan pada perawat yang bekerja dengan sistem tiga shift dan shift malam tetap. Kedua jenis shift ini melibatkan kerja malam, yang dapat berdampak negatif pada kualitas tidur. Dengan demikian, perawat yang bekerja pada shift malam mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaannya akibat kualitas tidur dan asupan makanan yang kurang baik. Shift bergilir atau shift malam dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan psikososial mereka (Kim et al., 2024).

Faktor organisasi seperti penempatan staf, jadwal shift, dan lembur sangat memengaruhi beban kerja dan kepuasan perawat. Penambahan jumlah perawat terbukti berpengaruh langsung terhadap berbagai aspek, termasuk tingkat kepuasan kerja, kelelahan, dan pergantian staf. Selain penempatan staf, jadwal shift juga berperan penting. Perawat yang bekerja lebih dari 12 jam cenderung kurang puas dengan pekerjaannya dibandingkan mereka yang bekerja 8 jam atau kurang. Perawat yang bekerja pada shift rotasi, terutama shift malam, mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah karena kualitas tidur dan kesehatan yang menurun. Dengan demikian, beban kerja yang dipengaruhi oleh penempatan staf dan jadwal shift dapat berdampak langsung pada kepuasan kerja perawat. Selain itu, faktor sosial budaya di tempat kerja seperti gaya kepemimpinan manajer, komitmen organisasi, penghargaan, dan usaha juga turut berkontribusi dalam memengaruhi kepuasan kerja perawat (Kim et al., 2024).

Stres

Masalah terkait staf dan kepuasan kerja, seperti manajemen staf yang buruk serta kurangnya sumber daya, sangat berkaitan dengan kepuasan kerja. Manajemen staf berperan penting karena keputusan manajerial berpengaruh langsung pada lingkungan kerja. Manajemen staf yang buruk dapat menurunkan semangat kerja, menyebabkan perasaan depersonalisasi (kelelahan), dan ketidakpuasan kerja. Selain itu, kurangnya sumber daya menciptakan rasa tidak aman mengenai ketersediaan dan pemeliharaan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya menyebabkan stres dan kelelahan. Kekurangan peralatan penting, obat-obatan, dan fasilitas pemeriksaan berisiko membahayakan perawatan pasien dan menurunkan kepuasan kerja. Di Afrika Selatan, risiko keamanan di tempat kerja melibatkan situasi kekerasan dan kejahatan, di mana perawat dihadapkan pada kondisi berbahaya saat bepergian ke tempat kerja dan selama bekerja. Ini menyebabkan stres, yang pada akhirnya memicu kelelahan. Akibatnya, perawat tidak dapat bekerja dengan optimal, sehingga memengaruhi kepuasan kerja dan kesehatan mereka secara negatif (Khamisa et al., 2015).

Nuansa demografis

Ada perbedaan dalam kepuasan kerja di antara perawat berdasarkan faktor demografis. Meskipun tingkat kepuasan secara keseluruhan tergolong sedang, perawat yang lebih muda dan yang berada di awal hingga pertengahan karier cenderung melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa elemen seperti kesempatan untuk pengembangan karier, kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, dan peran profesional yang terus berkembang mungkin mempengaruhi perawat berbeda-beda tergantung pada usia dan tahap karier mereka. Variasi demografis dalam kepuasan kerja ini menekankan pentingnya adanya kebijakan kesehatan yang mempertimbangkan kebutuhan beragam perawat. Misalnya, perawat muda atau yang baru memulai karier mereka mungkin lebih membutuhkan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan mendapatkan bimbingan, sedangkan perawat berpengalaman mungkin lebih menghargai inisiatif yang mengakui keahlian dan kontribusi mereka, seperti kesempatan untuk mengambil peran profesional tingkat lanjut atau posisi kepemimpinan (Kurtović & Bilješko Štrus, 2023).

Tuntutan pra-migrasi dan pra-penempatan

Tuntutan pra-migrasi, seperti persyaratan bahasa dan ketiadaan anggota keluarga selama proses relokasi, memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor ini menciptakan tantangan dalam menjaga kinerja yang efektif, karena perawat yang terdidik secara internasional (IEN) sering kali teringat akan keluarga mereka yang jauh dan menginginkan reuni setelah menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini membuat mereka tetap berkomunikasi melalui email dan telepon. Dampak dari semua ini adalah penurunan kepuasan kerja yang dirasakan oleh IEN dalam menjalani peran profesional mereka (Cubelo et al., 2024).

Gaji

Gaji rata-rata perawat yang dilaporkan sudah mencakup jam lembur, dan karena alasan ekonomi, banyak perawat terpaksa menjalani praktik ganda, yaitu bekerja di sektor publik dan swasta secara bersamaan. Lembur menjadi hal yang umum dalam profesi keperawatan, berbeda dengan beberapa pekerjaan lainnya, dan hal ini tentunya berdampak pada tingkat upah rata-rata mereka. Kondisi ini membuatnya sulit untuk melakukan perbandingan yang akurat antara gaji rata-rata perawat dan upah rata-rata nasional yang ditetapkan, karena faktor-faktor yang memengaruhi penghasilan perawat jauh lebih kompleks. Gaji perawat sangat bervariasi tergantung pada beberapa faktor, termasuk lokasi geografis, jenis fasilitas tempat mereka bekerja, serta tingkat pendidikan dan pengalaman. Namun, walaupun gaji mungkin terlihat menjanjikan, banyak perawat yang merasa tidak puas karena tingginya beban kerja dan tuntutan emosional dari pekerjaan mereka (Vevoda et al., 2023).

Tantangan dalam integrasi tempat kerja

Sebagian besar fokus terletak pada kesalahpahaman budaya yang terkait dengan lingkungan kerja, sensitivitas budaya terhadap pasien dan kolega, serta hambatan komunikasi yang menjadi faktor utama dalam mempengaruhi integrasi dan kepuasan kerja. Karena kebutuhan mendesak untuk mengatasi kekurangan perawat, seringkali perhatian terhadap kesenjangan budaya yang memengaruhi pengalaman dan adaptasi kurang diperhatikan. Kurangnya orientasi yang memadai terhadap budaya pasien menyebabkan kesulitan dalam memahami kebutuhan mereka. Dari sisi hubungan antar kolega, beberapa masalah muncul ketika norma-norma budaya lokal dipaksakan sebagai standar, yang menyebabkan kejutan budaya bagi perawat asing yang berhadapan dengan budaya dan bahasa yang berbeda. Sementara itu, meskipun keterampilan bahasa dianggap penting bagi perawat asing, banyak program orientasi tidak memprioritaskan hal ini. Hambatan bahasa, termasuk ketidakmampuan berkomunikasi secara efektif dengan pasien, keluarga, dan rekan kerja, menjadi sumber frustrasi dan menambah tingkat stres kerja (Cubelo et al., 2024).

Hubungan yang negatif dengan manajer

Manajemen yang hanya berorientasi pada tugas, tanpa memperhatikan aspek manusiawi, dan kurangnya kepercayaan terhadap niat baik atasan serta rekan kerja, menjadi faktor utama yang berpotensi menurunkan kepuasan karyawan. Dalam praktik manajemen modern, evaluasi terhadap kepuasan kerja karyawan dipandang penting untuk mendapatkan wawasan manajerial yang berharga. Organisasi dan manajer di sektor layanan kesehatan perlu mempertimbangkan penerapan intervensi yang efektif guna meningkatkan kepuasan kerja perawat serta mengurangi tingkat turnover karyawan. Lebih dari itu, membangun budaya kerja yang transparan dan saling mendukung adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada akhirnya dapat memperbaiki kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Serewa & Szpakow, 2024).

Kegagalan memenuhi harapan pasien dan keluarga

Kegagalan dalam memenuhi harapan pasien dan keluarga tidak hanya berdampak pada mereka, tetapi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Ketika perawat merasa bahwa harapan pasien dan keluarga tidak tercapai, mereka sering kali menjadi sasaran langsung keluhan atau ketidakpuasan. Hal ini dapat menambah tekanan emosional dan beban kerja, yang pada akhirnya

memengaruhi kesejahteraan mereka. Selain itu, jika fasilitas atau sistem pelayanan kesehatan tidak mendukung perawat dalam memberikan layanan berkualitas, seperti kurangnya sumber daya atau komunikasi yang tidak efektif antara tim medis, maka mereka akan merasa frustrasi dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Ketidakpuasan ini bisa menyebabkan perawat merasa tidak dihargai, kehilangan motivasi, dan bahkan memicu keinginan untuk keluar dari tempat kerja. Oleh karena itu, memastikan bahwa harapan pasien dan keluarga terpenuhi juga menjadi bagian penting dari upaya meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Serewa & Szpakow, 2024).

Manajemen yang tidak memadai

Manajemen yang tidak memadai dalam organisasi kesehatan dapat berdampak negatif tidak hanya pada kualitas layanan yang diberikan, tetapi juga pada kepuasan kerja perawat. Manajemen yang buruk dapat mencakup kurangnya dukungan administratif, komunikasi yang tidak efektif, keputusan yang tidak transparan, serta distribusi beban kerja yang tidak seimbang. Ketika perawat harus bekerja di bawah kepemimpinan yang tidak jelas atau dalam sistem yang tidak terstruktur dengan baik, mereka sering kali merasa tertekan dan kewalahan. Ketidakpastian dalam instruksi atau kebijakan dapat menghambat kemampuan mereka untuk memberikan perawatan yang optimal kepada pasien. Selain itu, jika manajemen gagal menyediakan sumber daya yang cukup, seperti staf tambahan atau peralatan medis, beban kerja perawat akan meningkat, menyebabkan kelelahan dan berkurangnya kepuasan kerja. Perawat yang merasa tidak didukung oleh manajemen juga lebih cenderung kehilangan motivasi dan mengalami burnout, yang pada akhirnya bisa meningkatkan tingkat turnover karyawan. Oleh karena itu, manajemen yang efektif dan mendukung sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menjaga kepuasan kerja perawat (Serewa & Szpakow, 2024).

Kurangnya peralatan dan sumber daya

Kurangnya peralatan dan sumber daya di fasilitas kesehatan dapat berdampak signifikan pada kepuasan kerja perawat. Ketika peralatan medis yang diperlukan tidak tersedia atau sumber daya lain, seperti obat-obatan, tempat tidur, atau alat pelindung diri, terbatas, perawat sering kali menghadapi kesulitan dalam memberikan perawatan yang memadai kepada pasien. Hal ini membuat mereka harus mencari solusi sementara, yang tidak hanya menghabiskan waktu dan energi, tetapi juga meningkatkan stres dan frustrasi. Situasi ini dapat memperburuk beban kerja, karena perawat harus berimprovisasi dalam kondisi yang tidak optimal, yang pada akhirnya menghambat kualitas layanan. Ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan pasien secara maksimal akibat kurangnya sumber daya juga dapat memengaruhi moral perawat, membuat mereka merasa tidak efektif dalam pekerjaan mereka. Dalam jangka panjang, perasaan tidak berdaya ini bisa menyebabkan penurunan kepuasan kerja, burnout, dan meningkatkan risiko perawat meninggalkan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, ketersediaan peralatan dan sumber daya yang memadai sangat penting untuk memastikan kepuasan kerja perawat dan menjaga kualitas pelayanan kesehatan (Serewa & Szpakow, 2024).

Usia

Perawat yang lebih tua, dengan pengalaman yang luas dan jam kerja yang memuaskan, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang membuat mereka lebih mungkin untuk bertahan dalam profesi. Pengalaman mereka sering kali memberi rasa percaya diri dan kemampuan untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Namun, perawat yang lebih muda, terutama yang bekerja di bidang yang menuntut seperti perawatan lansia, mungkin menghadapi tekanan yang lebih besar karena kurangnya pengalaman dan dukungan emosional yang memadai. Ketidakpuasan dalam hal dukungan emosional, baik dari rekan kerja maupun manajemen, sering kali menyebabkan perawat muda merasa kewalahan dan tidak didukung, yang pada akhirnya dapat mendorong mereka untuk meninggalkan profesi. Penelitian menunjukkan bahwa untuk mempertahankan perawat, terutama yang lebih muda, diperlukan langkah-langkah perbaikan dalam

hal lingkungan kerja yang mendukung, pelatihan yang tepat, serta sistem dukungan emosional yang kuat. Menyediakan mentoring dari perawat yang lebih berpengalaman juga dapat membantu meningkatkan kepuasan dan retensi perawat muda, khususnya dalam perawatan lansia yang membutuhkan keterampilan emosional dan fisik yang lebih intens (Sommer et al., 2024).

Jenis Shift

Jenis shift kerja, terutama dalam profesi perawat, memainkan peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan mereka. Shift yang umum digunakan di fasilitas kesehatan meliputi shift pagi, siang, malam, serta shift bergilir. Masing-masing jenis shift memiliki dampak yang berbeda terhadap kehidupan perawat. Shift malam, misalnya, dapat mengganggu pola tidur dan keseimbangan kehidupan pribadi, yang sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Bagi banyak perawat, jadwal shift yang tidak teratur atau bergilir bisa menambah tekanan, karena sulit untuk menyesuaikan diri dengan rutinitas sehari-hari, termasuk waktu bersama keluarga dan istirahat yang cukup.

Di sisi lain, beberapa perawat mungkin lebih menyukai shift tertentu karena lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka, seperti menghindari kemacetan atau memiliki lebih banyak waktu siang untuk aktivitas lain. Oleh karena itu, fleksibilitas dalam memilih shift atau rotasi shift yang terencana dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Perawat yang memiliki kendali lebih besar atas jadwal shift mereka cenderung lebih puas, karena mereka bisa menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan hidup mereka. Untuk meningkatkan kepuasan perawat, manajemen perlu mempertimbangkan sistem shift yang adil dan fleksibel, yang memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan perawat akan istirahat dan waktu pribadi (Kim et al., 2024).

Beban Kerja

Beban kerja yang dirasakan oleh perawat merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan dan kesejahteraan mereka. Ketika perawat menghadapi beban kerja yang terlalu tinggi, seperti menangani terlalu banyak pasien atau harus menyelesaikan tugas administratif tambahan, mereka dapat merasa kewalahan dan kelelahan. Beban kerja yang berat tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Kurangnya staf atau tidak adanya pembagian tugas yang adil sering memperburuk situasi, membuat perawat merasa tidak dihargai dan kehabisan energi secara fisik maupun emosional. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan yang sangat parah, yang dalam jangka panjang meningkatkan risiko perawat meninggalkan pekerjaannya atau pindah ke profesi lain. Di sisi lain, ketika beban kerja dirasakan seimbang, perawat memiliki waktu yang cukup untuk merawat pasien dengan baik, beristirahat, dan memenuhi kewajiban pribadi. Kondisi ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, manajemen perlu memastikan alokasi sumber daya yang memadai dan pengaturan tugas yang realistis, sehingga beban kerja yang dirasakan perawat tetap dalam batas yang dapat dikelola (Kim et al., 2024).

Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya di lingkungan kerja perawat merupakan faktor krusial yang berdampak langsung pada kualitas layanan dan kepuasan kerja mereka. Sumber daya yang memadai, seperti peralatan medis, obat-obatan, bahan pelindung diri, serta jumlah staf yang cukup, memungkinkan perawat untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif dan efisien. Ketika semua kebutuhan tersebut tersedia, perawat dapat memberikan perawatan yang optimal kepada pasien tanpa harus merasa terhambat oleh keterbatasan fasilitas. Sebaliknya, jika ketersediaan sumber daya tidak mencukupi, perawat sering kali harus bekerja di bawah tekanan lebih besar. Mereka mungkin harus mengatasi kekurangan peralatan atau mengatur ulang prioritas perawatan, yang tidak hanya meningkatkan beban kerja tetapi juga mengurangi kualitas perawatan yang diberikan. Hal ini dapat menimbulkan frustrasi dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, memastikan bahwa fasilitas kesehatan memiliki sumber daya yang cukup dan tepat

sangat penting untuk menjaga kesejahteraan perawat dan kualitas layanan kesehatan (Kurtović & Bilješko Štrus, 2023).

Pengalaman

Perawat yang memiliki pengalaman cenderung lebih mampu menghadapi tantangan di lingkungan kerja, karena mereka telah mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menangani berbagai situasi. Pengalaman yang lebih luas memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih percaya diri, membuat keputusan klinis yang lebih baik, dan berkomunikasi secara efektif dengan pasien serta rekan kerja. Perawat berpengalaman juga sering kali lebih siap menghadapi tekanan, baik dari segi beban kerja maupun emosi, karena mereka sudah terbiasa dengan dinamika pekerjaan di lapangan. Namun, meskipun perawat yang berpengalaman memiliki keuntungan ini, mereka juga bisa merasa kewalahan jika sistem kerja atau manajemen tidak mendukung. Jika mereka harus bekerja dengan sumber daya yang terbatas atau merasa tidak didukung oleh manajemen, rasa frustrasi dan kelelahan tetap bisa muncul, meskipun mereka telah terbiasa dengan tantangan pekerjaan. Oleh karena itu, dukungan manajemen dan ketersediaan sumber daya tetap menjadi faktor penting, bahkan bagi perawat yang memiliki pengalaman, agar mereka dapat bekerja secara optimal dan tetap merasa puas dalam profesinya (Kurtović & Bilješko Štrus, 2023).

Kualitas Peralatan Pelindung

Kualitas peralatan pelindung di lingkungan kerja perawat sangat penting untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan mereka. Peralatan pelindung diri (APD) yang berkualitas, seperti masker, sarung tangan, pelindung wajah, dan gaun medis, berfungsi sebagai penghalang utama terhadap risiko infeksi atau paparan zat berbahaya. Ketika peralatan pelindung memiliki standar kualitas yang baik, perawat dapat menjalankan tugas mereka dengan rasa aman dan percaya diri, tanpa khawatir terhadap risiko kesehatan yang mungkin mereka hadapi, terutama dalam situasi kritis seperti pandemi atau penanganan pasien dengan penyakit menular. Sebaliknya, jika kualitas peralatan pelindung buruk, misalnya, mudah robek, tidak nyaman, atau tidak sesuai standar keamanan, perawat menjadi lebih rentan terhadap cedera atau paparan infeksi. Hal ini tidak hanya meningkatkan risiko kesehatan bagi perawat, tetapi juga menambah tekanan dan rasa khawatir selama bekerja. Ketidaknyamanan yang terus-menerus akibat kualitas peralatan yang rendah dapat menurunkan kinerja dan kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa peralatan pelindung yang disediakan memenuhi standar yang baik guna menjaga kesehatan dan keselamatan perawat, serta mendukung mereka dalam memberikan perawatan yang maksimal kepada pasien (Kurtović & Bilješko Štrus, 2023).

Waktu Istirahat Kerja yang Tidak Terjadwal

Waktu istirahat kerja yang tidak terjadwal dengan baik dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja perawat. Ketika perawat tidak memiliki jadwal istirahat yang teratur atau cukup, mereka sering kali harus bekerja terus-menerus tanpa kesempatan untuk pulih dari kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, peningkatan risiko kesalahan dalam perawatan pasien, serta berkurangnya kemampuan mereka untuk memberikan perawatan yang optimal. Kurangnya waktu istirahat yang teratur juga bisa memicu kelelahan kronis dan stres yang berkelanjutan, yang pada akhirnya mengurangi kepuasan kerja perawat. Ketika perawat merasa tidak memiliki kesempatan untuk beristirahat dan menjaga keseimbangan antara beban kerja dan waktu pemulihan, hal ini dapat memperburuk kesehatan mereka secara keseluruhan dan meningkatkan risiko masalah kesehatan jangka panjang, seperti kelelahan ekstrem dan burnout. Untuk menjaga kesejahteraan dan efektivitas kerja perawat, penting bagi manajemen untuk mengatur jadwal istirahat yang teratur dan memberikan mereka waktu yang cukup untuk memulihkan energi selama shift kerja (Fitzpatrick et al., 2020).

Rendahnya tingkat kegigihan atau ketahanan mental

Rendahnya tingkat kegigihan atau ketahanan mental dalam menghadapi tantangan pekerjaan dapat berdampak signifikan pada kepuasan kerja perawat. Ketika perawat kurang gigih dalam menghadapi tekanan, seperti beban kerja yang berat, masalah komunikasi, atau tuntutan emosional yang tinggi, mereka lebih rentan mengalami stres. Seiring meningkatnya tingkat stres, kemampuan mereka untuk menghadapi situasi sulit atau menyelesaikan tugas dengan baik menjadi berkurang. Hal ini dapat menimbulkan rasa frustrasi, merasa kewalahan, dan bahkan meragukan kompetensi diri, yang pada akhirnya berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja. Stres yang berkepanjangan tanpa adanya kegigihan atau strategi coping yang efektif dapat menyebabkan perawat merasa tidak termotivasi, mudah lelah, dan cenderung mengalami burnout. Oleh karena itu, penting bagi institusi kesehatan untuk memberikan dukungan, seperti pelatihan manajemen stres dan bimbingan karier, guna membantu perawat meningkatkan ketahanan mental mereka. Dengan demikian, mereka akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan menjaga tingkat kepuasan kerja yang lebih baik (Yang et al., 2023).

Kelelahan Kerja

Perawat sering menghadapi konflik dengan pasien, perselisihan medis, serta serangan dari pasien, yang memperburuk kesulitan mereka dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Mereka sering kali menerima umpan balik yang kurang positif terkait pekerjaan, yang berkontribusi pada meningkatnya kecemasan. Kelelahan kerja sendiri muncul sebagai respons terhadap tekanan emosional jangka panjang dan stres interpersonal di lingkungan kerja. Tingkat stres yang tinggi cenderung memicu kelelahan kerja, dan kelelahan ini terbukti menjadi salah satu faktor prediktif utama dari rendahnya kepuasan kerja di kalangan perawat (Yang et al., 2023). Kelelahan kerja pada perawat dapat terjadi akibat tekanan fisik dan emosional yang terus-menerus di tempat kerja, terutama ketika mereka dihadapkan pada beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, dan kurangnya dukungan dari manajemen. Hal ini dapat mengurangi motivasi mereka untuk memberikan pelayanan optimal dan menurunkan kualitas interaksi dengan pasien. Seiring waktu, perasaan lelah dan kewalahan ini berdampak langsung pada kepuasan kerja mereka, menyebabkan rasa apatis dan kurangnya keterikatan terhadap pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa perawat yang mengalami tingkat kelelahan kerja yang tinggi cenderung merasa kurang puas dengan kondisi kerja mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat turnover atau keinginan untuk meninggalkan profesi. Adanya kelelahan juga memengaruhi hubungan interpersonal di tempat kerja, yang memperburuk suasana kerja dan menurunkan semangat kerja di antara rekan-rekan perawat. Hal ini menegaskan bahwa kelelahan bukan hanya memengaruhi kesehatan mental perawat, tetapi juga memengaruhi performa dan kepuasan mereka dalam menjalani profesinya (Yang et al., 2023).

SIMPULAN

Tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan fisik, mental, dan kepuasan kerja perawat. Faktor-faktor utama seperti gaji yang memadai, dukungan dari keluarga, kebijakan tempat kerja yang fleksibel, dan jam kerja yang wajar memiliki peran penting dalam mencapai keseimbangan tersebut. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan turunnya kepuasan kerja dan kualitas hidup, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas perawatan pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ahmed, N. A., Mohamed, H. S. I., Aldaeif, K. H., Alrzak, M. A. A., & Aldugiem, M. M. (2024). Burnout and job satisfaction among nurses in northwestern Syria during war time. *Journal of Psychiatric Nursing*, 15(2), 104–112. <https://doi.org/10.14744/phd.2024.56667>
- Cubelo, F., Al Jabri, F., Jokiniemi, K., & Turunen, H. (2024). Factors influencing job satisfaction and professional competencies in clinical practice among internationally educated nurses during the migration journey: A mixed-methods systematic review. *Scandinavian Journal of*

- Caring Sciences, February*, 1–15. <https://doi.org/10.1111/scs.13280>
- Dziedzic, B., Jagiełło, M., Kobos, E., Sienkiewicz, Z., & Czyżewski, Ł. (2023). Job Satisfaction Among Nurses Working in Hospitals During the Covid-19 Pandemic. *Medycyna Pracy*, 74(4), 271–278. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01350>
- Fitzpatrick, C., Buckingham, T., Merrell, J., McCooley, C., & Richardson, D. (2020). Engaging nurses in research and quality improvement is associated with higher job satisfaction and lower rates of unscheduled time off work: A pilot study. *International Journal of STD and AIDS*, 31(7), 702–704. <https://doi.org/10.1177/0956462420901989>
- He, Y., Guo, Y., Guo, X., Han, N., Xin, B., Wu, Y., Wan, Q., Shi, P., Yang, S., Ksebe, W., & Jiang, W. (2024). Role function and job satisfaction of community nurses in China: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 11(2), 1–9. <https://doi.org/10.1002/nop2.2109>
- House, S., Crandell, J., Stucky, C., Kitzmiller, R., Jones, C., & Gittel, J. H. (2023). Relational Coordination as a Predictor of Job Satisfaction and Intent to Stay Among Nurses and Physicians in the Military Health System. *Military Medicine*, 188(1–2), e316–e325. <https://doi.org/10.1093/milmed/usab464>
- Jarosz, K., & Młynarska, A. (2024). The Impact of Sociodemographic Factors on Job Satisfaction and Professional Burnout among Nurses in Urology Departments. *Nursing Reports*, 14(2), 883–900. <https://doi.org/10.3390/nursrep14020068>
- Kamalia, L. O., Said, A., & Risky, S. (2020). *Manajemen Keperawatan*. Media Sains Indonesia.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652–666. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
- Kim, J., Lee, E., Kwon, H., Lee, S., & Choi, H. (2024). Effects of work environments on satisfaction of nurses working for integrated care system in South Korea: a multisite cross-sectional investigation. *BMC Nursing*, 23(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02075-9>
- Kurtović, B., & Bilješko Štrus, I. (2023). Job Satisfaction and Associated Factors among Scrub Nurses: Beyond the Surface. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph20247159>
- Nyirenda, M., & Mukwato, P. (2016). Job satisfaction and attitudes towards nursing care among nurses working at Mzuzu Central Hospital in Mzuzu, Malawi. *Malawi Medical Journal*, 28(4), 159–166. <https://doi.org/10.4314/mmj.v28i4.3>
- Oktizulvia, C., & Kesuma, S. I. (2023). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Padang Indonesia. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2163. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.4105>
- Serewa, K., & Szpakow, A. (2024). Job satisfaction of nurses and the determinants of organizational climate: insights from hospitals in Lubelskie Voivodeship. *Pielęgniarstwo XXI Wieku*, 13–19. <https://doi.org/10.2478/pielxxiw-2024-0025>
- Siregar, H. K., Andini, F. T., Tahu, S. K., & Supriyadi. (2022). *Ilmu Keperawatan Dasar*. Media Sains Indonesia.
- Sommer, D., Wilhelm, S., & Wahl, F. (2024). Nurses' Workplace Perceptions in Southern Germany—Job Satisfaction and Self-Intended Retention towards Nursing. *Healthcare (Switzerland)*, 12(2). <https://doi.org/10.3390/healthcare12020172>
- Vevoda, J., Navratilova, D., Machaczka, O., Ambroz, P., Vevodova, S., & Tomietto, M. (2023). Nurses job satisfaction identified by personal preferences and perceived saturation divergence: a comparative cross-sectional study in Czech hospitals between 2011 and 2021. *BMC Nursing*, 22(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01586-1>
- Yang, C., Yang, L., & Wu, D. (2023). The influence of grit on nurse job satisfaction: Mediating effects of perceived stress and moderating effects of optimism. *Frontiers in Psychology*, 13(January), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1094031>
- Yıldırım, D., & Kocatepe, V. (2021). A comparison of burnout and job satisfaction among cancer nurses in oncology, hematology and palliative care clinics. *Psychiatria Danubina*, 32(1), 73–79.