

Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat selama pandemi Covid-19 di Beberapa Rumah sakit di Kalimantan Selatan

Ichsan Rizany¹, Rahimul Yakin^{1,2}, Rusydianur³, Didi Risnadi⁴, Robiatul Adawiyah⁵, M. Khairul Fikri⁵, Azhar⁵

¹Dosen, Program studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat

²Perawat, RSD Idaman, Banjarbaru

³Perawat, RSUD Ulin, Banjarmasin

⁴Perawat, RSUD dr. Moch. Ansari Saleh, Banjarmasin

⁵Mahasiswa, Program studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat

*E-mail korespondensi: ichsan.r.psik@ulm.ac.id

ABSTRAK

Pendahuluan: Tingkat kepuasan kerja perawat masih rendah di masa pandemi covid-19. Rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh beberapa faktor. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor karakteristik perawat terhadap kepuasan kerja perawat selama masa covid-19 di beberapa rumah sakit di Kalimantan Selatan.

Metode: Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif analitik dengan desain cross-sectional. Penelitian dilakukan di tiga rumah sakit di Kalimantan Selatan. Jumlah responden adalah 164 perawat dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*. Instrumen kepuasan kerja menggunakan MSQ. Data dianalisis dengan uji korelasi spearman dan uji kruskal-wallis.

Hasil: Penelitian ini didapatkan rerata usia perawat adalah 32,10 tahun, rerata masa kerja sebesar 7,11 tahun dengan rerata gaji sebesar Rp. 2.642.726,- . Perawat yang bekerja didominasi oleh perawat kontrak / BLUD sebesar 62,4% (103 orang). Jenjang karir perawat didominasi oleh PK I sebanyak 38,8% (64 orang). Ada hubungan yang bermakna antara usia ($p= 0,0001$; $r= -0,318$), lama kerja ($p= 0,0001$; $r= -0,319$), status kepegawaian ($p= 0,020$), jenjang karir ($p= 0,013$) dengan kepuasan kerja perawat.

Kesimpulan: Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah usia, lama kerja, status kepegawaian, dan jenjang karir. Diharapkan manajer memberikan motivasi kepada perawat agar kepuasan tetap tinggi dan mencintai pekerjaan dengan sepenuh jiwa sesuai jenjang karir.

Kata-kata kunci : jenjang karir, kepuasan kerja perawat, masa kerja, status kepegawaian, usia

Abstract

Introduction: The level of job satisfaction is still low during the covid-19 pandemic. Several factors cause low job satisfaction. This study aimed to analyze the characteristics of nurses on nurse job satisfaction during the COVID-19 period in several hospitals in South Kalimantan.

Methods: This study used a descriptive-analytic design with a cross-sectional design. The study was conducted in three hospitals in South Kalimantan. The number of respondents was 164 nurses using the cluster random sampling technique. The job satisfaction instrument uses the MSQ. The data were analyzed using the Spearman correlation test and the Kruskal-Wallis test.

Results: This study found that the average age of nurses was 32.10 years, the average working period was 7.11 years, and the average salary was Rp. 2.642.726-. Nurses who work are dominated by contract nurses / BLUD by 62.4% (103 people). The nurse career path is dominated by PK I as much as 38.8% (64 people). There was a significant relationship between age ($p= 0.0001$; $r= -0.318$), length of service ($p= 0.0001$; $r= -0.319$), employment status ($p= 0.020$), career ladder ($p= 0.013$) and nurse job satisfaction.

Conclusion: Factors that affect nurse job satisfaction are age, length of work, employment status, and career path. Managers are expected to motivate nurses so that satisfaction remains high and they love work with all their souls according to career paths.

Keywords : age, career ladder, employment status, length of service, nurse Job satisfaction

Cite this as : Rizany I, Yakin R, Rusydianur, Risnadi D, Adawiyah R, Fikri MK, Azhar. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat selama pandemi Covid-19 di Beberapa Rumah sakit di Kalimantan Selatan. JDK. 2022;10(1): 1-7. DOI : 10.20527/jdk.v10i1.44

PENDAHULUAN

Pandemi corona virus 2019 (covid-19) adalah masalah kesehatan yang sedang berlangsung di lebih dari 200 negara di dunia. (1). Covid-19 telah diidentifikasi cara penularan melalui droplet dan pertama kali ditemukan di Wuhan. (2). Per 31 Maret 2020, ada 719.758 kasus konfirmasi di seluruh dunia. Angka kematian terkait dengan covid-19 juga mencapai 33.673 di seluruh dunia. Pandemi telah menghasilkan lonjakan yang cepat di bidang penelitian sebagai tanggapan terhadap kondisi tersebut (1). Indonesia sudah mendapatkan 1528 kasus terkonfirmasi covid-19 dan 136 kematian. Tingkat laju kematian di Indonesia sebesar 8,9% juga jauh lebih tinggi dari Cina yang hanya 4%)(3).

Saat awal pandemi fasilitas Kesehatan di Indonesia belum mampu menghadapi covid-19. Persiapan yang besar ditanggapi dengan serius pada saat penyebaran penyakit di negara Republik Rakyat Cina (4). Pada awal Januari 2020, Profesor Joseph Wu memperingatkan semua pihak harus siaga dan menyiapkan ketersediaan obat-obatan, alat pelindung diri (APD) serta fasilitas Kesehatan yang akan dibutuhkan untuk menghadapi pandemi (5). Hal lain juga dilakukan di Indonesia, rumah sakit menerima relawan untuk membantu dalam pelaksanaan pelayanan kepada pasien covid-19.

Mutu pelayanan menjadi hal utama dalam pemberian pelayanan di rumah sakit. Mutu pelayanan yang dijaga dengan baik oleh rumah sakit akan memberikan kepuasan kepada pasien dan kepuasan tenaga kesehatan salah satunya perawat. Perawat hampir 24 jam sebagai pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Perawat sangat berkontribusi dalam memberikan asuhan yang aman. Oleh karena itu, perawat harus memiliki kepuasan dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan akan nyaman dan aman.

Kepuasan perawat sebelum masa pandemi ditemukan masih rendah dari standar. Penelitian yang dilakukan oleh Laila tahun 2019 didapatkan rerata kepuasan sebesar 61,97 (52,46%)(6). Penelitian lain yang diteliti di RSUD Bitung menyebutkan bahwa

hanya 2,2% perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya (7). Selain itu, penelitian yang dilakukan pada tahun 2017 juga didapatkan rerata kepuasan di rumah sakit Militer di Jakarta menunjukkan hasil 67,11 (67%)(8). Namun, penelitian tentang kepuasan perawat selama masa pandemi covid-19 masih sedikit.

Rendahnya kepuasan kerja perawat disebabkan oleh banyak faktor. Kepuasan perawat disebabkan oleh penjadwalan dinas (6,8). Kepuasan perawat dipengaruhi oleh karakteristik perawat (jenis kelamin, usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan), pengalaman kerja, gaji, dukungan, penjadwalan dinas (9,10). Penelitian lain juga menyebutkan bahwa kepuasan dipengaruhi oleh faktor personal perawat, organisasi, managerial, ekonomi, keilmuan, profesional (11).

Karakteristik perawat yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, status kepegawaian, gaji, dan jenjang karir. Usia dan jenis kelamin hal yang umum digali dalam penelitian karena karakteristik utama yang ada pada diri perawat. Masa kerja identik dengan seberapa lama perawat bekerja di rumah sakit tersebut. Semakin lama bekerja, biasanya pengalaman semakin tinggi. Tingkat pendidikan perawat dimulai dari DIII Keperawatan sampai dengan Doktoral. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi tingkat pemahaman terhadap suatu kasus. Selain itu, perawat sudah bisa bekerja jika sudah lulus UKOM dan mendapatkan STR.

Status kepegawaian yang umumnya ada di Indonesia adalah honorer, kontrak, pegawai tetap, dan ASN. Untuk jenjang karir perawat, perawat ditetapkan ada 5 jenjang karir meliputi Pra PK, PK I, PK II, PK III, PK IV, dan PK V. Perawat belum mendapatkan kewenangan untuk melakukan asuhan keperawatan secara mandiri pada Pra PK tetapi lebih banyak didampingi oleh mentor atau perawat dengan PK yang lebih tinggi. Setiap jenjang karir memiliki kompetensi dan kewenangan yang berbeda. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat selama pandemi Covid-19 di beberapa rumah sakit di Kalimantan Selatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif analitik dengan desain cross sectional. Penelitian dilaksanakan sejak Juni sampai dengan Agustus 2021. Sampel yang diambil adalah perawat di RSUD Ulin, RSUD Ansari Saleh, dan RSD Idaman dengan total sebanyak 164 responden. Teknik yang digunakan adalah cluster random sampling. Sampel perawat yang diambil memiliki kriteria bersedia untuk menjadi responden, pernah/ sedang merawat pasien covid-19, dan tidak sedang mengambil cuti saat dilakukan penelitian.

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini ada dua bagian meliputi kuesioner kepuasan kerja dan kuesioner karakteristik. Kuesioner kepuasan menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang sudah baku dan telah digunakan dari penelitian sebelumnya dengan nilai validitas 0,56-0,83 dan reliabilitas sebesar 0,91. Kuesioner karakteristik terdiri dari usia, jenis kelamin, masa kerja, gaji, pendidikan, jenjang karir, dan status kepegawaian. Data yang terkumpul dilakukan analisa univariat dan bivariat. Uji bivariat menggunakan korelasi *spearman rank* dan uji *Kruskal-wallis* dengan nilai alpha 0,05 dan CI 95% untuk melihat hubungan antar variabel. Pengolahan data menggunakan program STATA ver.9.

HASIL dan PEMBAHASAN

Penelitian ini didapatkan hasil rata-rata kepuasan adalah 76,30 (76,30% per total) dan median sebesar 78 (tabel 1). Nilai kepuasan perawat paling tinggi adalah 100 dan kepuasan yang paling rendah adalah 50. Hasil ini menunjukkan direntang kepuasan yang rendah jika mengacu kepada kebijakan standar pelayanan minimal rumah sakit yang ditetapkan Kementerian Kesehatan sebesar 95. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh

peneliti sendiri yang didapatkan rerata kepuasan sebesar 67,11 (67%) (8). Penelitian lainnya juga mempertegas bahwa rerata kepuasan sebesar 61,97 (52,46%)(6). Penelitian lain yang diteliti di RSUD Bitung menyebutkan bahwa hanya 2,2% perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya (7).

Dari hasil tabulasi, pernyataan tentang “gaji dan jumlah pekerjaan yang saya lakukan” diisi paling rendah oleh responden. Gaji menjadi hal penting bagi tenaga di Indonesia untuk menjadikan puas atau tidak puas. Selain itu, hal yang pertama dibicarakan dalam bekerja adalah gaji. Gaji juga dikaitkan dengan jumlah pekerjaan yang akan dilakukan (12). Jumlah pekerjaan yang akan dikerjakan semakin banyak akan menyebabkan meningkatnya beban dan stres kerja (13). Berdasarkan penelitian, ada hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan perawat.

Pernyataan “kesempatan untuk membantu orang lain” diisi paling banyak oleh responden. Pernyataan ini mendominasi sehingga membuat responden puas. Hal ini selaras bahwa perawat bekerja untuk selalu membantu orang lain dalam memberikan kesembuhan secara mandiri. Setiap pekerjaan perawat tidak terlepas dari niat untuk membantu orang lain sehingga kesempatan ini menjadi hal yang dirasa puas oleh perawat (14). Di lain aspek, penelitian dilakukan di Indonesia dengan mayoritas perawat adalah suku banjar yang kebanyakannya senang membantu orang lain. Orang Indonesia senang membantu orang dan saling tolong menolong dalam musibah. Berdasarkan penelitian, orang Banjar senang menolong antar sesama manusia (15). Walaupun penelitian tentang budaya perawat tidak digali oleh peneliti.

Tabel 2 menunjukkan bahwa proporsi wanita dan laki-laki hampir seimbang tetapi tetap perempuan yang sedikit lebih banyak. Perawat perempuan lebih mendominasi dari laki-laki yang bekerja di pelayanan kesehatan

Tabel 1. Gambaran Kepuasan perawat

Variabel	Mean	Median	SD	Min-Max	CI
Kepuasan Kerja Perawat	76,30	78	13,404	40-100	74,23 – 78,37

CI= Confidence interval

Tabel 2. Hubungan Karakteristik Responden (jenis kelamin, tingkat pendidikan, jenjang karir, status kepegawaian) terhadap kepuasan perawat

Variabel	n	%	p-value
Jenis Kelamin			0,053
Laki-laki		49,4	
Perempuan		50,6	
Tingkat Pendidikan			0,429
DIII Keperawatan	93	56,4	
DIV Keperawatan + Ners	2	1,2	
S.Kep + Ners	69	41,8	
Jenjang Karir			0,013*
Pra PK	35	21,2	
PK I	64	38,8	
PK II	40	24,2	
PK III	24	14,5	
PK IV	1	0,6	
PK V	0	0	
Status Kepegawaian			0,020*
PNS	55	33,3	
BLUD	103	62,4	
P3K	6	3,6	
Total	164	100%	

* $\alpha=0,05$

di Indonesia karena minat perempuan terhadap perawat lebih besar dibandingkan laki-laki (16). Tingkat pendidikan yang paling banyak adalah DIII Keperawatan sebanyak 93 orang (56,4%). Hal ini wajar karena jumlah lulusan perawat dengan Diploma masih banyak sehingga penerimaan tenaga kerja diploma juga masih dibutuhkan (17). Berdasarkan hasil penelitian ini tidak didapatkan hubungan antara jenis kelamin dan tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja perawat. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dan pendidikan terhadap kepuasan perawat (11,18).

Tabel 2 juga menunjukkan data bahwa PK I mendominasi pada jenjang karir perawat dengan jumlah 64 orang (28,8%). PK IV hanya 1 orang. Hal ini sesuai dengan masa kerja perawat yang juga relatif masih banyak yang belum lama bekerja di rumah sakit sehingga jumlah perawat dengan PK I lebih banyak (19). Walaupun jumlah PK I mendominasi, kepala ruangan dapat mengatur pengelolaan jadwal dinas sesuai dengan level dan menerapkan skill mix di setiap shift (20). Selain itu, status kepegawaian didominasi oleh 103 perawat

BLUD (62,4%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara jenjang karir dan status kepegawaian terhadap kepuasan perawat (p -value= 0,013 & 0,020). Hubungan ini sejalan dengan penelitian lainnya bahwa jenjang karir perawat berhubungan dengan kepuasan (21). Penelitian lainnya juga menyebutkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara status kepegawaian dengan kepuasan perawat (11). Namun ada penelitian lainnya bahwa status kepegawaian tidak mempunyai hubungan dengan kepuasan (22,23) Hal ini menarik bahwa status kepegawaian menjadi hal yang dapat mempengaruhi kepuasan. Perawat dengan status tetap akan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan diberi kesempatan lebih dalam pengembangan karir (23).

Tabel 3 didapatkan hasil rata-rata usia responden adalah 32,10 tahun dengan usia paling muda responden adalah 23 tahun dan usia paling tua responden adalah 50 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara usia terhadap kepuasan perawat (p -value= 0,0001). Semakin muda usia perawat maka semakin puas ($r= -0,319$). Perawat yang baru bekerja belum mempunyai tuntutan terhadap kebutuhan sehingga dengan usia yang relatif

Tabel 3 Distribusi Usia, Gaji, Lama kerja terhadap kepuasan

Variabel	Mean	Median	SD	Min-Max	p-value	r
Usia (tahun)	32,10	31	6,061	23-50	0,0001*	-0,319
Lama Kerja (tahun)	7,1104	5	6,62345	1-30	0,0001*	-0,318
Gaji (rupiah)	2642726	2200000	1372008	1000000-9000000	0,316	-0,079

* $\alpha=0,05$

muda lebih puas terhadap apa yang telah didapatkan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lainnya bahwa usia berhubungan terhadap kepuasan kerja (18) (11,24).

Tabel 3 menunjukkan rerata lama kerja responden adalah 7,1104 tahun dengan lama kerja terendah adalah 1 tahun dan masa kerja paling lama responden adalah 30 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara lama kerja terhadap kepuasan perawat (p -value= 0,0001). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lainnya bahwa lama kerja berhubungan dengan kepuasan kerja (18) (11,24). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa lama kerja berhubungan terbalik dengan kepuasan kerja ($r= -0,318$), artinya semakin sedikit lama kerja perawat semakin puas dan semakin lama bekerja maka perawat belum tentu merasa puas. Perawat muda relatif belum banyak mendapatkan pengalaman di pelayanan. Perawat muda juga masih memiliki level karir yang rendah dan belum mempunyai beban (11). Namun, berbeda dengan perawat senior yang hampir mempunyai beban yang lebih banyak dibandingkan perawat muda dalam kehidupannya seperti masalah keluarga (18)(25).

Tabel 3 juga menunjukkan rerata penghasilan perawat adalah Rp. 2.644.726 dengan nominal paling rendah adalah Rp. 1.000.000 dan nominal paling tinggi adalah Rp.9.000.000. Semakin lama perawat bekerja maka semakin tinggi pendapatan perawat dan semakin mempunyai banyak pengalaman dalam melaksanakan pelayanan kesehatan. Untuk lama kerja, perawat didominasi dengan perawat. Rerata gaji didapatkan perawat sudah sesuai dengan upah minimal yang ada di regional (6).

KETERBATASAN

Keterbatasan pada penelitian ini adalah penggunaan google form dalam pengambilan

data sehingga ada beberapa responden yang tidak mengisi dengan baik dan membuat *missing* data. Oleh karena itu, peneliti mengeluarkan data yang *missing* dari penelitian.

ETIKA PENELITIAN

Etika penelitian yang diterapkan oleh peneliti adalah otonomi, *inform consent*, dan beneficence. Peneliti juga memberikan informasi tentang tujuan penelitian dan manfaatnya kepada responden. Selain itu, penelitian ini telah lulus uji etik di Komite Etik Penelitian RSDI dengan No. 005/KEPK-RSDI/V/2021.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penelitian ini tidak memiliki konflik kepentingan dengan siapapun.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada Koordinator Prodi Keperawatan dan Dekan Fakultas Kedokteran yang memberikan dukungan sehingga penelitian ini berjalan dengan tepat waktu. Ucapan terima kasih juga diberikan kepada LPPM ULM yang telah memberikan bantuan hibah dan Ketiga rumah sakit yang menjadi tempat penelitian.

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat di rumah sakit memiliki nilai rata-rata sebesar 76,30 (76,3%) dan nilai maksimal 100. Karakteristik perawat didapatkan proporsi wanita dan laki-laki hampir seimbang. Tingkat pendidikan yang paling banyak adalah DIII Keperawatan sebanyak 93 orang (56,4%). PK I mendominasi pada jenjang

karir perawat dengan jumlah 64 orang (28,8%) dengan status kepegawaian didominasi oleh 103 perawat BLUD (62,4%). Sedangkan rata-rata usia responden adalah 32,10 tahun. Rata-rata penghasilan responden adalah Rp. 2.644.726. Rata-rata lama kerja responden adalah 7,1104 tahun. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah usia, lama kerja, status kepegawaian, dan jenjang karir (p-value= 0,013; 0,020; 0,0001; 0,0001).

Rekomendasi untuk rumah sakit diharapkan memperhatikan tingkat kepuasan perawat. Manajer dapat memperhatikan bahwa perawat muda lebih puas dibandingkan yang sudah lama bekerja. Manajer dapat memberikan dukungan agar perawat selalu bersyukur atas apa yang telah diperoleh. Diharapkan manajer juga memberikan motivasi kepada perawat agar kepuasan tetap tinggi dan mencintai pekerjaan dengan sepenuh jiwa sesuai jenjang karir.

REFERENSI

1. Who. Coronavirus disease (covid-19) situation dashboard. 2020.
2. Adhikari SP, Meng S, Wu Y-J, Mao Y-P, Ye R-X, Wang Q-Z, et al. Epidemiology, causes, clinical manifestation and diagnosis, prevention and control of coronavirus disease (COVID-19) during the early outbreak period: a scoping review. *Infect Dis Poverty*. 2020;9(1):29.
3. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Info Infeksi Emerging Kementerian Kesehatan RI. Kementerian Kesehatan RI. 2020.
4. Horton R. Offline: COVID-19 and the NHS—"a national scandal." *Lancet*. 2020 Mar;395(10229):1022.
5. Wu JT, Leung K, Leung GM. Nowcasting and forecasting the potential domestic and international spread of the 2019-nCoV outbreak originating in Wuhan, China: a modelling study. *Lancet*. 2020 Feb;395(10225):689–97.
6. Rahmania L, Rizany I, Setiawan H. Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. *J Kepemimp dan Manaj Keperawatan*. 2020;3(1):29.
7. Tisa V, Kawatu PAT, Sondakh RC, Kesehatan F, Universitas M, Ratulangi S, et al. Hubungan Antara Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung. *Kesmas*. 2018;7(3).
8. Rizany I, Hariyati RTS, Afifah E, Rusdiyansyah. The Impact of Nurse Scheduling Management on Nurses' Job Satisfaction in Army Hospital: A Cross-Sectional Research. *SAGE Open*. 2019;9(2).
9. Lin PS, Viscardi MK, McHugh MD. Factors influencing job satisfaction of new graduate nurses participating in nurse residency programs: A systematic review. *J Contin Educ Nurs*. 2014;45(10):439–50.
10. Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *Int J Nurs Stud*. 2012;49(8):1017–38.
11. Arian M, Soleimani M, Oghazian MB. Job satisfaction and the factors affecting satisfaction in nurse educators: A systematic review. *J Prof Nurs [Internet]*. 2018;34(5):389–99. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2018.07.004>
12. Nadila N, Setiawan H, Rizany I. Beban Kerja dengan Kualitas Pendokumentasian Asuhan Keperawatan sesuai SNARS. *J Kepemimp dan Manaj Keperawatan*. 2020;3(2):62.
13. Sari R, Yusran S, Ardiansyah R. Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016. *J Ilm Mhs Kesehat Masy Unsyiah*. 2017;2(6):186177.
14. Hajinezhad ME, Azodi P. Nurse Caring Behaviors from Patients ' and Nurses ' Perspective : A Comparative Study. *Eur Online J Nat Soc Sci*. 2014;3(4):1010–7.
15. Istiqomah, Ermina., & Setyobudihono S. Nilai budaya masyarakat banjar kalimantan selatan: studi indigenus ermina. *J Chem Inf Model*. 2019;53(9):1–6.
16. Noviana F, Pertiwiwati E, Rizany I. Fungsi Pengawasan Supervisor Dengan

- Pengetahuan Perawat Dalam Pencegahan Flebitis. *J Kepemimp dan Manaj Keperawatan*. 2021;4(1).
17. Kementerian Kesehatan RI. Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia [Internet]. Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI. 2017. p. 1–12. Available from: http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin_perawat_2017.pdf
 18. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2019;94:21–31. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
 19. Passya P, Rizany I, Setiawan H. Hubungan Peran Kepala Ruangan dan Supervisor Keperawatan dengan Motivasi Perawat dalam Melakukan Dokumentasi Keperawatan. *J Keperawatan Raflesia* [Internet]. 2019;1(2):99–108. Available from: <http://jurnal.poltekkes-kemenkes-bengkulu.ac.id/index.php/jkr/article/view/409>
 20. Rizany I, Hariyati RTS, Handayani H. Factors that affect the development of nurses' competencies: a systematic review. *Enferm Clin* [Internet]. 2018;28:154–7. Available from: [http://dx.doi.org/10.1016/S1130-8621\(18\)30057-3](http://dx.doi.org/10.1016/S1130-8621(18)30057-3)
 21. Suroso J. Hubungan persepsi tentang jenjang karir dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat RSUD Banyumas. Universitas Indonesia; 2011.
 22. Amri K. Hubungan Status Kepegawaian Perawat Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap Rsau Dr . Esnawan Antariksa. *J Keperawatan dan Kesehat Penerbangan*. 2021;1(1):17–23.
 23. Julindrastuti D, Karyadi I. Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Equilib J Ekon*. 2021;17(1):21–6.
 24. Jackson AJ. Nurse Faculty Job Satisfaction: Development and Evaluation of the Nurse Educator Satisfaction Index. *Teach Learn Nurs* [Internet]. 2016;34(2):251–70. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.teln.2018.12.005>
 25. Parlagutan MT, Pratama MY. Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *J Ris Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan*. 2017;1(1):10.