

HUBUNGAN URAIAN TUGAS DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RS TK.III BALADHIKA HUSADA JEMBER

Indah Sukma Wahyuni¹, Asmuji², Ns. Ayesie Natasa Zulka³
indahsukmawahyu@gmail.com¹, asmuji@unmuhjember.ac.id²,
ayesienatasazulka@unmuhjember.ac.id³
Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah aspek penting dalam upaya meningkatkan produktivitas serta mutu pelayanan kesehatan di lingkungan rumah sakit. Penelitian ini menganalisis hubungan antara kesesuaian uraian tugas dan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK.III Baladhika Husada Jember. Desain penelitian menggunakan desain cross-sectional dengan 40 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman Rank (Rho). Hasil penelitian menunjukkan (85%) perawat merasa puas dengan pekerjaan mereka. Uji Spearman Rank (Rho) mengindikasikan adanya hubungan signifikan antara kesesuaian uraian tugas dan kepuasan kerja perawat, dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,002 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,485. Koefisien ini menunjukkan adanya hubungan dengan kekuatan sedang dan arah positif, yang berarti semakin baik uraian tugas yang diterima, tingkat kepuasan kerja perawat cenderung meningkat. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen rumah sakit dalam menyusun uraian tugas yang jelas dan terstruktur guna meningkatkan kepuasan kerja perawat dan kualitas pelayanan keperawatan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Perawat; Uraian Tugas.

ABSTRACT

Job satisfaction is a crucial aspect in efforts to improve productivity and the quality of healthcare services in hospital settings. This study analyzes the relationship between the suitability of job descriptions and the level of job satisfaction among nurses in the inpatient ward at TK.III Baladhika Husada Hospital, Jember. The study employed a cross-sectional design with 40 respondents. Data were collected using structured questionnaires and analyzed using the Spearman Rank (Rho) correlation test. The results showed that 85% of nurses were satisfied with their work. The Spearman Rank test indicated a significant relationship between the suitability of job descriptions and nurses' job satisfaction, with a significance value (p) of 0.002 and a correlation coefficient (r) of 0.485. This coefficient indicates a moderate positive relationship, meaning that better job descriptions are associated with higher levels of job satisfaction among nurses. These findings highlight the importance of hospital management in preparing clear and structured job descriptions to enhance nurse job satisfaction and overall quality of nursing care.

Keywords: Job Satisfaction; Nurses; Job Descriptions.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan mutu layanan di lingkungan kerja, khususnya dalam sektor kesehatan. Tingkat kepuasan kerja perawat menjadi indikator utama untuk mengevaluasi kesejahteraan tenaga kesehatan dan juga berpengaruh terhadap efektivitas serta efisiensi pelayanan kesehatan, khususnya di ruang rawat inap (Ho et al., 2019). Di rumah sakit, perawat memainkan peran yang sangat vital sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Dalam bidang kesehatan, kinerja sumber daya manusia di rumah sakit sangat penting karena bersinggungan langsung dengan pasien. Mengingat kebutuhan akan layanan kesehatan yang

efektif dan berkualitas tinggi semakin meningkat. Rumah sakit harus memberikan layanan terbaik walaupun dengan sumber daya manusia yang terbatas (Kim et al., 2024).

Studi penelitian yang melibatkan 43.000 perawat dari 700 rumah sakit di Amerika Serikat, Kanda, Inggris, Skotlandia, dan Jerman menemukan bahwa 17% hingga 14% perawat tidak puas. Jumlah persentase perawat yang hadir di tempat kerja berkisar antara 17% dan 39% (Rahman et al., 2020). Dalam penelitian Pratiwi & Alfaruqy (2023) menunjukkan hasil bahwa ketidakpuasan kerja perawat sebesar 60,3% dan derajat kepuasan kerja perawat mencapai 38,7%. Hasil penelitian Oktizulvia (2023) menemukan bahwa rata-rata kepuasan kerja perawat di rumah sakit tipe C di Sumatera Barat hanya mencapai 48,6%. Penelitian Khatun juga menunjukkan bahwa 69% perawat di rumah sakit swasta menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Susanto et al., (2020) rumah sakit menetapkan standar yang diharapkan untuk memenuhi kepuasan kerja perawat di angka 80%.

Kepuasan kerja merupakan komponen penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan kesehatan di rumah sakit. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja secara langsung memengaruhi kinerja, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien. Menurut Robbins (2016), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja termasuk pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja, rekan kerja, dan kepemimpinan. Murni et al., (2022) menambahkan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh jenis pekerjaan, kesempatan promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Selain itu, ketidakjelasan job deskripsi juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Ketika pekerjaan yang tidak jelas atau sulit dipahami, serta tidak sesuai dengan kompetensinya, hal ini berpotensi menimbulkan konflik dengan rekan kerja, terutama saat beban kerja meningkat atau menjadi terlalu berat (Lutfiyani et al., 2024).

Uraian tugas (Job Description) menurut Ko & Jung, (2023) adalah dokumen tertulis yang memuat penjelasan mengenai fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek lain dari pekerjaan. Menurut Budiyanto et al., (2023) uraian tugas adalah pengelolaan informasi terkait dengan pekerjaan yang diharapkan dari perawat, serta mencerminkan nilai-nilai organisasi. Uraian tugas (Job description) adalah dokumen penting yang menjelaskan tanggung jawab, tugas, dan peran perawat dalam pelayanan kesehatan. Dokumen ini membantu perawat memahami ekspektasi dan tanggung jawab mereka, sehingga dapat memberikan pelayanan berkualitas. Secara lebih rinci uraian tugas perawat tertera pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan) Nomor 35 Tahun 2019 mengenai uraian tugas perawat yang menjelaskan bahwa perawat memiliki 18 butir uraian tugas untuk melakukan asuhan keperawatan kepada pasien.

Uraian tugas yang jelas mengurangi kebingungan tentang tugas dan meningkatkan kinerja perawat, serta berkontribusi pada kepuasan kerja dan mengurangi stres akibat ketidakjelasan (Akbar et al., 2023). Pada saat perawat menerima uraian tugas yang lengkap dan jelas, mereka dapat dengan mudah memahami tanggung jawab dan ekspektasi yang harus dipenuhi. Hal ini membantu mengurangi kebingungan dan ketidakpastian yang sering menjadi penyebab stres di tempat kerja. Ketika perawat memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka, tingkat kepercayaan diri dalam menjalankan tugas harian meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap efisiensi serta mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien. (Kim et al., 2024). Selain itu, job description yang baik juga memberikan rasa penghargaan dan pengakuan terhadap peran perawat, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Faktor-faktor tersebut

turut mendukung peningkatan kepuasan dalam bekerja, serta membantu membentuk suasana kerja yang lebih kondusif dan efisien.

Kepuasan kerja perawat sangat penting pada operasional rumah sakit karena berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada pasien (Parinussa, 2021). Ketidakjelasan pembagian tugas dan peran juga dapat menyebabkan perawat kewalahan, yang berdampak negatif pada kualitas pelayanan dan kepuasan kerja mereka. Dalam jangka panjang, ketidakjelasan ini juga dapat menyebabkan motivasi kerja menurun dan meningkatkan tingkat turnover atau keinginan pindah kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan di rumah sakit (Rahmaniah et al., 2020).

Hasil penelitian Khoiroh et al., (2020) Rumah Sakit Baladhika Husada Jember merupakan institusi kesehatan militer dengan budaya kerja khas ditandai dengan disiplin tinggi, pelatihan militer yang ketat dan penuh bertanggung jawab, serta tekanan kerja yang signifikan dalam upaya mempertahankan akreditasi. Peran perawat dalam pencapaian ini sangat penting dan menjadi tantangan tersendiri untuk setiap perawat selain tugas pokoknya untuk memberikan layanan kesehatan. Hasil penelitian pada perawat di Ruang Rawat Inap di RS TK.III Baladhika Husada Jember menunjukkan bahwa para perawat mengalami penurunan konsentrasi, kelelahan fisik, lupa, kurang semangat bekerja dengan efisien, serta penurunan kemampuan berpikir. Beberapa keluhan mengindikasikan terjadinya kelelahan dan stress kerja perawat termasuk ketidakjelasan pada uraian tugas (Job Description) yang menyebabkan kepuasan kerja menurun. Selain itu, kondisi ini menyebabkan proses pemberian layanan keperawatan terhambat.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada 11 November 2024, beberapa perawat di Ruang Rawat Inap RS TK.III Baladhika Husada Jember mengatakan tidak puas terkait gaji, penghargaan terhadap kinerja, atau kebijakan, dan beberapa perawat menyatakan bahwa mereka merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan, termasuk gaji, hubungan kerja, lingkungan kerja, dan pengakuan. Perawat pelaksana memiliki banyak tugas, mulai dari bekerja sama dengan tim medis lainnya hingga memberikan perawatan langsung kepada pasien. Ketidaksesuaian dalam uraian tugas (Job Description) yang diberikan kepada perawat dapat menyebabkan kebingungan dan mengurangi kepuasan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat aspek kepuasan dalam pekerjaan mereka, ketidakjelasan dalam uraian tugas bisa menjadi faktor penghambat yang signifikan bagi kepuasan kerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, penelitian ini sangat penting untuk memberikan pemahaman tentang bagaimana kejelasan uraian tugas (Job Description) dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih dalam upaya peningkatan kualitas layanan kesehatan di lingkungan rumah sakit.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan desain studi korelasional dengan tujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara uraian tugas dan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Baladhika Husada Jember. Pendekatan yang digunakan adalah Cross-Sectional, yakni pengumpulan data pada satu titik waktu tertentu untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik, variabel, atau fenomena dalam populasi yang diteliti (Iskandar et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan makna hasil penelitian secara mendalam berdasarkan analisis yang telah dilakukan, selaras dengan tujuan penelitian. Hasil yang diperoleh dibandingkan dan didukung oleh temuan penelitian terdahulu serta teori - teori yang relevan. Pembahasan mencakup interpretasi hasil, keterbatasan studi, dan implikasi praktis dalam bidang keperawatan.

Interpretasi Hasil Penelitian

1. Uraian Tugas Perawat Pelaksana

Hasil penelitian mengenai uraian tugas yang telah dilakukan di Ruang Rawat Inap RS TK.III Baladhika Husada Jember menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan uraian tugas tersebut baik, sebagian kecil menyatakan cukup baik, dan hanya sedikit responden yang menyatakan bahwa uraian tugas tersebut tidak baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hapsari & Romdhoni (2022) yang menemukan bahwa uraian tugas perawat di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung dikategorikan baik, dengan pernyataan bahwa uraian tugas yang jelas dan sesuai dengan kompetensi dapat meningkatkan keinginan untuk bekerja. Sehubungan dengan indikator uraian tugas yang diukur dalam penelitian ini secara teoritis dikemukakan oleh Samsudin (2023) uraian tugas terdiri dari beberapa faktor yaitu wewenang, tanggung jawab, fasilitas, pengetahuan dan keterampilan, dan kinerja.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia, yang memerlukan interaksi dan koordinasi terencana untuk menyatukan tugas-tugas individu maupun kelompok demi mencapai sasaran organisasi (Alexander & Andres Rodriguez-Clare, 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 5 indikator uraian tugas, faktor tanggung jawab memiliki pengaruh paling dominan.

Berdasarkan hasil penelitian, uraian tugas yang dinyatakan oleh sebagian besar responden menyatakan uraian tugas baik. Uraian tugas baik ini berpengaruh terhadap tanggung jawab, kejelasan tentang dukungan sosial dan uraian tugas sangat penting untuk mengurangi ambiguitas peran dan memungkinkan perawat melakukan tanggung jawab mereka dengan lebih baik (Orgambidez et al., 2022). Perawat akan lebih mampu menjalankan peran mereka dengan baik jika mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab mereka. Dengan pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab mereka, perawat dapat berfungsi lebih efektif, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kualitas perawatan yang mereka berikan (Mohamed & Hosny, 2020).

Pemahaman uraian tugas yang baik dapat dipengaruhi oleh lama kerja, hasil crosstabulation uraian tugas dengan lama kerja didapatkan mayoritas responden yang menyatakan uraian tugas baik adalah responden dengan lama kerja 1-10 tahun. Lama kerja perawat dapat berdampak positif pada pemahaman dan pelaksanaan uraian tugas. Perawat pada fase awal karir, seringkali ditandai dengan semangat dan motivasi tinggi untuk belajar dan berkembang. Mereka juga cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan perkembangan dan teknologi baru, yang memungkinkan mereka memahami dan melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih baik.

Hasil crosstabulation uraian tugas dengan pendidikan menunjukkan mayoritas menyatakan uraian tugas baik berlatar belakang pendidikan S1 Keperawatan. McEwen & Will (2016) menunjukkan bahwa pendidikan yang lebih tinggi berkontribusi pada peningkatan kualitas perawatan yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka dalam menjalankan tugas.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memahami dan mengerti uraian tugas yang diberikan, akan tetapi terdapat beberapa perawat yang kurang memahami

dan mengerti uraian tugas yang diberikan. Menurut Husna et al (2024) kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan dan keterampilan kerja. Kinerja individu berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Semakin baik kualitas karakteristik individu perawat, semakin profesional pula mereka dalam melaksanakan tugas demi mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kinerja individu juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan intelektual, kedisiplinan, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, serta motivasi kerja (Hasibuan, 2014).

Meskipun sebagian besar perawat menyatakan uraian tugas baik, manajemen rumah sakit juga perlu meminimalisir uraian tugas yang dirasakan perawat. Oleh karena itu, seorang manager keperawatan harus mengatur uraian tugas dengan baik untuk meningkatkan kualitas layanan keperawatan dengan memberikan kejelasan pada uraian tugas yang diberikan.

2. Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja di Ruang Rawat Inap RS TK.III Baladhika Husada Jember diperoleh dari sejumlah responden, di mana sebagian kecil responden menyatakan sangat puas, mayoritas merasa puas, dan sebagian kecil lainnya menyatakan tidak puas. Penilaian ini didasarkan pada lima indikator yang memengaruhi kepuasan kerja. Menurut Putri & Gaol (2021) indikator tersebut meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, dan atasan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Paturohman (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja ekstra seorang perawat.

Kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RS TK.III Baladhika Husada Jember mayoritas termasuk dalam kategori puas, yang menunjukkan bahwa kebutuhan dan harapan mereka di tempat kerja telah terpenuhi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Paturohman (2024) yang melaporkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan kepuasan kerja mereka, sementara sejumlah responden lainnya merasa kurang puas dan hanya sebagian kecil yang menyatakan tidak puas. Dalam penelitian tersebut, faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat adalah hubungan dengan rekan kerja. Hubungan kerja yang harmonis dapat mendorong individu untuk menunjukkan kinerja yang baik serta bersikap positif terhadap sesama rekan kerja.

Perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh status kepegawaian, hasil crosstabulation kepuasan kerja dengan status kepegawaian didapatkan mayoritas yang merasa puas terhadap pekerjaannya adalah pegawai tetap. Hal tersebut disebabkan karena pegawai tetap cenderung merasa lebih aman secara pekerjaan dan mendapatkan reward yang sesuai, sehingga meningkatkan motivasi kerja. Rasa aman dan penghargaan yang diterima menunjukkan bahwa status kepegawaian yang baik serta komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Saat perawat merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik terkait gaji, kondisi lingkungan kerja, maupun dukungan dari manajemen, mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal (Ola et al., 2019)

Menurut Delfina (2024) dukungan sosial dari rekan kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan komitmen perawat terhadap pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan suasana kerja yang positif, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja. Rekan kerja yang baik turut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena mereka saling menghargai, bekerja sama dalam menyelesaikan masalah, serta menjalin kompetisi yang sehat di lingkungan kerja (Susanto et al., 2020). Dengan meningkatkan toleransi dan mengurangi ketegangan, perawat dapat fokus pada tugas

mereka, yang berdampak positif pada kepuasan kerja mereka. Interaksi yang baik juga memungkinkan komunikasi yang lebih baik. Jika perawat dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja mereka, mereka cenderung merasa lebih puas karena mereka dapat berbagi informasi dan pengalaman dengan orang lain (Sari et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat sebagian kecil responden yang menyatakan tidak puas. Tingkat kepuasan setiap individu berbeda-beda, tergantung pada sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, maka tingkat kepuasan mereka akan semakin tinggi, dan sebaliknya (Budhiana et al., 2022). Ketidakpuasan perawat sering kali menjadi awal munculnya masalah dalam organisasi, seperti menurunnya semangat kerja, mudah merasa lelah dan bosan, kestabilan emosi yang terganggu, serta melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan tugas pokoknya (Puspanegara et al., 2023).

Hasil crosstabulation kepuasan kerja terhadap gaji menunjukkan bahwa perawat merasa tidak puas dengan gaji. Hal ini mengindikasikan bahwa menurut pandangan responden, gaji yang diberikan belum memenuhi harapan mereka. Meskipun secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja perawat tergolong puas, data dari instrumen mengungkapkan bahwa aspek pembayaran atau gaji masih menjadi sumber ketidakpuasan, yang juga tercermin dari fakta bahwa sebagian besar responden memiliki penghasilan di bawah 2 juta. Kepuasan terhadap gaji biasanya muncul jika persepsi seseorang tentang gaji yang diterima sesuai dengan ekspektasi mereka (Tarigan et al., 2021).

Kepuasan kerja perawat merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien. Standar praktik keperawatan yang diterapkan menjadi tolok ukur dalam menilai mutu layanan yang diberikan. Mengingat perawat adalah tenaga kesehatan yang paling sering dan paling lama berinteraksi dengan pasien, mereka perlu secara konsisten meningkatkan kinerja dalam memberikan asuhan keperawatan demi memenuhi kebutuhan pasien secara optimal (Puspanegara et al., 2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Baladhika Husada Jember termasuk dalam kategori puas, meskipun terdapat sebagian perawat yang merasa sangat puas maupun tidak puas terhadap pekerjaannya. Perbedaan ini disebabkan oleh karakteristik individual setiap perawat yang memiliki kebutuhan dan tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin tinggi standar kebutuhan dan harapan yang dimiliki, maka seseorang akan semakin termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian lebih pada berbagai aspek yang memengaruhi kepuasan kerja perawat, khususnya terkait dengan gaji dan sifat pekerjaan itu sendiri. Gaji berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat, di mana kepuasan tersebut dipengaruhi oleh jumlah gaji yang diterima serta sejauh mana gaji tersebut dianggap adil. Keadilan gaji biasanya dinilai berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, dan standar gaji yang berlaku untuk posisi tersebut. Selain itu, aspek pekerjaan itu sendiri juga sangat berpengaruh dalam membangun kepuasan kerja. Jika pekerjaan dirancang dengan tantangan yang sesuai, memiliki makna yang jelas, serta menyediakan kesempatan untuk pengembangan, perawat akan merasa lebih dihargai dan berkontribusi secara optimal, sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Hubungan Uraian Tugas Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Berdasarkan hasil crosstabulation antara uraian tugas dengan kepuasan kerja perawat pelaksana diperoleh bahwa seluruh responden yang menyatakan uraian tugasnya baik,

mayoritas merasa puas dan hanya sebagian kecil yang merasa sangat puas. Di antara responden yang menyatakan uraian tugasnya cukup baik, sebagian besar merasa puas dan sisanya merasa tidak puas. Sementara itu, responden yang menyatakan uraian tugasnya tidak baik seluruhnya merasa tidak puas. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di Ruang Rawat Inap RS TK.III Baladhika Husada Jember dominan memiliki pemahaman uraian tugas yang baik dengan kepuasan kerja perawat pelaksana dalam kategori puas, artinya tingkat kepuasan perawat dengan pekerjaan mereka meningkat seiring dengan seberapa baik uraian tugas yang diberikan dalam hal kejelasan tanggung jawab, pembagian tugas yang adil, dan keseimbangan tugas. Dengan uraian tugas yang baik, perawat cenderung memahami tanggung jawabnya secara lebih terstruktur, merasa dihargai dalam pelaksanaan peran profesional, dan memiliki harapan kerja yang realistis. Sebaliknya, ketidakjelasan uraian tugas dapat menimbulkan ambiguitas peran, stres kerja, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, hasil observasi menggunakan lembar kuisioner dan uji Spearman Rank (Rho) menunjukkan bahwa di Ruang Rawat Inap RS TK.III Baladhika Husada Jember, uraian tugas yang baik berkorelasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana yang tinggi. Diperoleh nilai p sebesar 0,002, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga $p < \alpha$ dan hubungan tersebut dinyatakan signifikan. Nilai koefisien korelasi (r) antara kedua variabel adalah 0,485, yang menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan korelasi sedang. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara uraian tugas dan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Baladhika Husada Jember.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari (Srigede & Menap, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh pemahaman mereka terhadap tugas dan fungsi dalam manajemen perawatan pasien. Ketidakpuasan muncul ketika perawat merasa tidak mampu menjalankan tugas sesuai dengan kompetensi yang diharapkan. Sebaliknya, perawat yang memiliki kompetensi yang baik dan memahami tugas manajemen perawatan pasien cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Teungku Muhammad Sabil et al. (2022) yang menunjukkan bahwa semakin jelas dan terstruktur uraian tugas perawat, khususnya dalam aspek penilaian kebutuhan pasien, perencanaan perawatan, koordinasi antar tim, hingga evaluasi hasil intervensi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat. Kejelasan peran dan tanggung jawab terbukti dapat meningkatkan rasa memiliki, memperkuat efektivitas kerja, serta menumbuhkan penghargaan diri perawat terhadap profesinya.

Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat salah satunya adalah uraian tugas, di mana kesesuaian tugas dan tanggung jawab sangat penting dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan serta meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana. Hal ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyebutkan bahwa faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang (promosi) berperan langsung dalam menciptakan kepuasan kerja. Dalam teori tersebut, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas termasuk dalam faktor motivasi (motivator factor). Faktor ini tidak hanya mendorong perawat untuk bekerja lebih baik, tetapi juga memberikan makna terhadap pekerjaan, sehingga menciptakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sehingga apabila uraian tugas yang diberikan kepada perawat tidak dipahami dengan baik, atau bahkan tidak sesuai dengan kompetensi dan ekspektasi perawat, maka hal tersebut dapat menimbulkan ambiguitas peran, stres kerja, dan penurunan

motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Ketidakjelasan dalam uraian tugas juga berpotensi menyebabkan perawat merasa kurang dihargai, beban kerja tidak proporsional, atau merasa tidak memiliki kendali terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang semuanya merupakan faktor pemicu ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, penting bagi manajemen rumah sakit untuk memastikan bahwa setiap perawat memiliki uraian tugas yang jelas, terstruktur, dan disosialisasikan secara menyeluruh, agar perawat memahami perannya dengan baik, merasa dihargai dalam sistem kerja, dan mampu bekerja secara optimal dengan kepuasan kerja yang terjaga. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek krusial bagi perawat maupun institusi, karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif (Sunarya, 2022).

Hasil penelitian ini menggambarkan dengan jelas betapa pentingnya keseimbangan antara kesesuaian uraian tugas dan tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap. Temuan menunjukkan bahwa uraian tugas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana pemahaman yang baik terhadap uraian tugas akan meningkatkan rasa puas perawat terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakjelasan atau kurangnya pemahaman mengenai uraian tugas dapat membuat perawat memandang pekerjaannya sebagai beban, yang berujung pada rendahnya kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja tidak terpenuhi, hal ini dapat menurunkan motivasi dan kinerja perawat, karena perawat yang merasa puas pada pekerjaannya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, dedikasi yang kuat, serta komitmen yang besar terhadap kualitas pelayanan. Sebaliknya, perawat dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah, terutama akibat uraian tugas yang tidak jelas, dapat menunjukkan penurunan produktivitas, keterlibatan kerja, bahkan risiko burnout. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan penting bagi manajemen Rumah Sakit TK.III Baladhika Husada Jember dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia keperawatan secara lebih efektif dan efisien. Salah satu hal krusial yang perlu dilakukan adalah penyusunan dan penegasan ulang uraian tugas perawat pelaksana, (tanggung jawab, wewenang, fasilitas dan sarana, pengetahuan dan keterampilan, dan kinerja). Selain itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi perawat dalam menjalankan tugasnya, pihak rumah sakit disarankan untuk menyediakan insentif dan reward berbasis kinerja. Strategi ini tidak hanya mendorong peningkatan produktivitas, tetapi juga memperkuat loyalitas dan semangat kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas.

Keterbatasan

1. Uraian tugas perawat pelaksana kerja perawat diukur menggunakan kuisioner dan tidak melakukan pengukuran secara observasi sehingga proyeksi yang dihasilkan bersifat subjektif.
2. Peneliti tidak melakukan uji validitas dan reliabilitas ulang pada kuisioner penelitian baik variabel independent maupun dependen dikarenakan keterbatasan waktu dalam mencari kondisi rumah sakit yang satu tipe dengan Rumah Sakit TK.III Baladhika Husada Jember sehingga dapat memakan waktu yang lama.
3. Jumlah responden yang minim sehingga berpotensi terhadap hasil yang kurang representative untuk dilakukan generalisasi hasil.

Implikasi Dalam Keperawatan

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting, terutama dalam bidang layanan kesehatan dan keperawatan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan serta inovasi dalam pengelolaan uraian tugas sekaligus meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana di rumah sakit. Kepuasan kerja perawat pelaksana merupakan faktor krusial yang

menentukan kualitas pelayanan kesehatan yang disediakan oleh rumah sakit. Oleh sebab itu, penyusunan uraian tugas yang jelas dan sesuai sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja tersebut. Dengan mengetahui tingkat kesesuaian uraian tugas dan tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana, pihak rumah sakit dapat melakukan evaluasi, perencanaan, serta menyusun strategi guna meningkatkan mutu layanan, khususnya di Instalasi Rawat Inap. Salah satu strategi yang bisa diterapkan adalah menyesuaikan beban kerja perawat agar seimbang dengan uraian tugas yang diberikan. Selain itu, penting juga untuk memastikan bahwa kompensasi seperti gaji, kesempatan promosi, dan penghargaan diberikan secara adil dan proporsional sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, serta standar jabatan yang berlaku.

KESIMPULAN

1. Uraian tugas perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap sebagian besar dalam kategori baik, dimana perawat menyatakan bahwa tugas dan tanggung jawab yang tercantum pada uraian tugas sudah sesuai.
2. Kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap mayoritas berada pada kategori puas, yang mengindikasikan bahwa perawat telah memperoleh apa yang mereka harapkan, meskipun masih terdapat beberapa perawat yang merasa kurang puas.
3. Uraian tugas berhubungan erat dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap, sehingga semakin baik uraian tugas yang diberikan, maka kepuasan kerja perawat cenderung meningkat, dan sebaliknya, uraian tugas yang kurang baik dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Saran

1. Instansi Terkait (RS Tk.III Baladhika Husada Jember)

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi penting bagi instansi pelayanan kesehatan, khususnya di Instalasi Rawat Inap, untuk melakukan penyesuaian pada uraian tugas. Contohnya meliputi peningkatan pemahaman terhadap uraian tugas, penyesuaian gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, serta standar gaji yang berlaku pada posisi terkait, serta pemberian kesempatan promosi jabatan.

2. Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi, refleksi, serta dorongan bagi petugas kesehatan, khususnya perawat pelaksana, untuk mengembangkan kemampuan diri melalui pelatihan atau workshop. Dengan demikian, keterampilan dan efisiensi kerja dapat meningkat sehingga menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik.

3. Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menggunakan metode yang mampu mengukur kesesuaian uraian tugas secara lebih objektif guna meminimalisir bias. Peneliti juga dapat melakukan studi serupa pada kelompok responden yang berbeda, misalnya di ruang intensif atau rawat jalan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. I., Fajri, N., & Ririh, K. R. (2023). Dampak Pemahaman Job Description Dan Kecocokan Job Specification Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bas. *Barometer*, 8(1), 29–41. <https://doi.org/10.35261/barometer.v8i1.7013>
- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: Does gender matter? *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 71–78.

- <https://doi.org/10.2147/JMDH.S215288>
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>
- Alexander, & Andres Rodriguez-Clare. (2023). the Effect of Job Description and Work Communication on Medical Medical Employee Performance At Pt. Pamela Medika Nusantara Tebing Tinggi. *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 4(1), 31–40. <https://doi.org/10.59733/medalion.v4i1.70>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Alvionita, D., & Siregar, T. (2024). Hubungan Gaya Manajemen Konflik dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu Article History. *Jurnal Vokasi Keperawatan*, 7(1), 41–51. <https://ejournal.unib.ac.id/JurnalVokasiKeperawatan/article/view/28796/14922>
- Aryudi, D. R., Suryawati, C., & Nandini, N. (2023). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(3), 269–280. <https://doi.org/10.14710/jmki.11.3.2023.269-280>
- Asmuji. (2014). *Manajemen Keperawatan : Konsep dan Aplikasi* (M. Sandra (ed.)). Ar-Ruzz Media.
- Ayalew, E., Workineh, Y., Abate, A., Zeleke, B., Semachew, A., & Woldegiorgies, T. (2021). Intrinsic motivation factors associated with job satisfaction of nurses in three selected public hospitals in Amhara regional state, 2018. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 15, 100340. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2021.100340>
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & Ede, A. R. La. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Al – Mulk Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(02), 69–79. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v2i2.452>
- Budiyanto, C., Hasnawati, Sukamdani, nugroho B., & Dwiputri, R. (2023). manajemen sumber daya manusia (A. Gafur (ed.)). Zahir Publishing. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/xQzzEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=uraian+tugas&pg=PA113&printsec=frontcover
- Delfina, R. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat INAP RS. Bengkulu. 204–215. <https://doi.org/10.33369/jvk.v7i2.33883>
- Dewi, A. A. S. K. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Dimediasi Variabel Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 528–552.
- Dingel, J., & Maffet, M. G. (2019). Pengaruh Deskripsi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Perawat dan Dokter di Distrik Chicago) Jumlah / Ton.
- Erwanindyasari, R. N., Supratman, S., Keperawatan, P., & Surakarta, U. M. (2024). Pelayanan Keperawatan Pendahuluan Rumah sakit merupakan tempat kesehatan bersifat multidimensi karena mutu pelayanan kesehatan dapat dilihat dari tiga sudut pandang , yaitu pengguna pelayanan , penyedia layanan dan pihak lain (Fachrurrozi , Prayogo dan M. 16(1), 37–47.
- Hapsari, A. Y., & Romdhoni, A. (2022). The Competence and Job Description at Cicendo Eye Hospital Bandung. 6(1), 114–123.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (B. Akarsana (ed.)). <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/213277/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Heryana, A. (2020). Hipotesis Penelitian. *Eureka Pendidikan*, June, 1. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11440.17927>
- Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L., & Liang, R. Da. (2019). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-9-8>

- Husna, P. Al, Aini, N., & Afriany, M. (2024). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Khusus Bedah (RSK) Ropanasuri Padang. *Jurnal Kesehatan*, 6 Nomor 7(Ii), 26–34.
- Iskandar, A., M, A. R. J., Mansyur, Fitriani, R., Ida, N., & Sitompul, P. H. S. (2023). *Dasar Metode Penelitian* (A. Iskandar (ed.); pertama). Cendekiawan Inovasi Digital Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/Dasar_Metode_Penelitian/dMnfEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=desain+penelitian&pg=PA14&printsec=frontcover
- Kartika, F. C., & Damaika, Y. A. (2023). Job Analysis and Employee Competency Mapping Based on Job Description. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(3), 393. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i3.11202>
- Khoiroh, S. A., Rifai, A., & Afandi, A. T. (2020). Nurse Ethical Dilemmas In Inpatient Ward Of Baladhika Husada Hospital Jember. *Journal of Nursing Science Update (JNSU)*, 8(2), 121–128. <https://doi.org/10.21776/ub.jik.2020.008.02.9>
- Kim, D. K., Scott, P., Poghosyan, L., & Martsolf, G. R. (2024). Burnout, job satisfaction, and turnover intention among primary care nurse practitioners with their own patient panels. *Nursing Outlook*, 72(4), 102190. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2024.102190>
- Ko, H., & Jung, S. J. (2023). Development and Analysis of the Job Description for Dementia Care Center Nurses in Korea Using Developing a Curriculum (DACUM). *Journal of Gerontological Nursing*, 49(10), 29–35. <https://doi.org/10.3928/00989134-20230918-01>
- Kurniawan, I., & Tamas david. (2024). The Influence Of Job Description On The Performance Of. 2(1).
- Lutfiyani, M., Manik, S. P., Maulitya, T. A., Novitrisani, Y., & Merdianty, N. (2024). Literatur Review: Analisis Job Description Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(12), 105–112.
- McEwen, M., & Will, E. M. (2016). *Theoretical Basic for Nursing*.
- Mohamed, F. R., & Hosny, E. K. (2020). Role clarity as a Predictor of Nurses' Job Satisfaction. *Assiut Scientific Nursing Journal*, 8(21), 65–73. <http://asnj.journals.ekb.eghttp://www.arabimimpactfactor.com>
- Murni, D., Sidaria, Annisa, & Maharani. (2022a). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Perawat di Rumah Sakit Islam Surakarta (RSIS). *NERS: Jurnal Keperawatan*, 18(1), 1–7. <http://ners.fkep.unand.ac.id/index.php/ners/article/view/419/243>
- Murni, D., Sidaria, S., Annisa, A., & Maharani, M. (2022b). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Padang. *NERS Jurnal Keperawatan*, 18(1), 1. <https://doi.org/10.25077/njk.18.1.1-7.2022>
- Muti, R. (2020). Aktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Inap Rsu Tenriawaru Kab.Bone. *Factors. Jurnal Kesehatan Luwu Raya*, 7(1), 109–120.
- Nurhidayati, F., Daely, W., & Purnama, A. (2023). Supervisi Kepala Ruangan dan Kepuasan Kerja dapat Meningkatkan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit. *Open Access Jakarta Journal of Health Sciences*, 2(10), 923–929. <https://doi.org/10.53801/oajjhs.v2i10.192>
- Oktizulvia, C. (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>
- Ola, A. B., Abdullah, R., & Aziz, M. (2019). Pengaruh Status Kepegawaian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Di UPTD Puskesmas Kajuara Kabupaten Bone. *Journal Of Management*, 2(1), 14.
- Orgambidez, A., Almeida, H., & Borrego, Y. (2022). Social support and job satisfaction in nursing staff: Understanding the link through role ambiguity. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2937–2944. <https://doi.org/10.1111/jonm.13675>
- Pangulimang, I., Pandelaki, K., & Porotu'o, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Lapangan Sawang. 8(6), 1–12.
- Paredes, K. M. S., Rodriguez, S. K. T., Arévalo-Ipanaqué, J. M., Chaparro, J. E. T., Meneses-La Riva, M. E., Cabanillas-Chavez, M. T., & da Costa Polonia, A. (2023). Indicator of Job

- Satisfaction Related to Intention to Quit in Peruvian Nurses. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 12(4), 75–83. <https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0096>
- Parinussa, N. (2021). Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X Ambon. *Moluccas Health Journal*, 3(3), 10–22. <https://doi.org/10.54639/mhj.v3i3.700>
- Paturohman, A. (2024). Kepuasan Kerja Perawat berhubungan dengan Perilaku Bekerja Secara Ekstra di Ruang Rawat. *Jurnal Ilmu kesehatan*, 10(1).
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh job description and job specification terhadap kinerja (Suatu studi pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship*, 1, 42–58. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>
- Pratiwi, Y. N., & Alfaryuqy, M. Z. (2023). Hubungan Leader-Member Exchange (Lmx) Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rsud Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan. *Jurnal EMPATI*, 12(5), 359–367. <https://doi.org/10.14710/empati.2023.39070>
- Puspanegara, A., Maudina, D. L., & Rusmianingsih, N. (2023). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023. *Journal of Public Health Innovation*, 4(01), 217–226. <https://doi.org/10.34305/jphi.v4i01.966>
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). Pengaruh Persepsi Job Description terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset dan Teknologi/BRIN. *Sumber Daya Aparatur*, 3(2), 22. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/358>
- Rahman, M. R., Pertiwiwati, E., & Rizany, I. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Raflesia*, 2(2), 89–97. <https://doi.org/10.33088/jkr.v2i2.502>
- Rahmaniah, L., Rizany, I., & Setiawan, H. (2020). Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 29. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v3i1.554>
- Samsudin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Adab.
- Saputri, E., Pasinringi, S. A., & Ake, J. (2021). the Relationship Between Career Ladder and Nurses Job Satisfaction At a Hospital. *Indonesian Journal of Health Administration*, 9(1), 55–66. <https://doi.org/10.20473/jaki.v9i1.2021.55-66>
- Sari, I. P., Mawaddah, N., & Wulandari, T. R. (2022). Hubungan Interpesonal Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Icu Rsud Dr. Haryoto Lumajang. *Hospital Majapahit (Jurnal Ilmiah Kesehatan Politeknik Kesehatan Majapahit Mojokerto)*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/10.55316/hm.v14i1.741>
- Setyawan, D. A. (2022). *Buku Statistika Kesehatan Analisis Bivariat pada Hipotesis Kesehatan*. In Tahta Media Group.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Kencana. https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Pemilihan_Kuantitatif/IjTMDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metode+penelitian&printsec=frontcover
- Srigede, L. W., & Menap, K. (2019). The Influence Of Competence, Satisfaction And Organizational Climate On Nurse Performance. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 2(4), 115–122. <https://doi.org/10.37287/ijghr.v2i4.250>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sunarya, F. R. (2022). Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 9(3), 909–920. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25915>
- Susanto, M. A. E., Suryawati, C., & Arso, S. P. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan RS M di Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(April), 37–42.
- Tarigan, R. H. B., Santoso, H., & Sipayung, R. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten

- Pelalawan Tahun 2019. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 580–594.
- Teungku Muhammad Sabil, Syarif, H., & Marthoenis. (2022). The Relationship between Patient Care Management and Nurse Job Satisfaction in a Regional Hospital. *International Journal of Nursing Education*, 14(3), 166–170. <https://doi.org/10.37506/ijone.v14i3.18374>
- Zahednezhad, H., Hoseini, M. A., Ebadi, A., Farokhnezhad Afshar, P., & Ghanei Gheshlagh, R. (2021). Investigating the relationship between organizational justice, job satisfaction, and intention to leave the nursing profession: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 77(4), 1741–1750. <https://doi.org/10.1111/jan.14717>