

FAKTOR YANG MEMENGARUHI KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT : SCOPING REVIEW

Putri Inrian Tari^{1*}, Rahmi Fitri J², Fildzah Hashifah Taufiq³, Ayu Prameswari⁴, Jafar Arifin⁵

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sriwijaya^{1,2,3,4,5}

*Corresponding Author : putri_inrian_tari@fkm.unsri.ac.id

ABSTRAK

Pada tahun 2035 diprediksi sekitar 40% tenaga kesehatan di dunia akan meninggalkan pekerjaan mereka karena terlalu sedikit insentif dan gaji yang didapatkan, sehingga memengaruhi kepuasan kerja mereka. Didukung oleh beberapa penelitian di rumah sakit menunjukkan tingkat kepuasan kerja tenaga medis secara keseluruhan cukup rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Metode yang digunakan adalah *scoping review* dan menggunakan panduan PRISMA ScR. Pencarian literatur menggunakan *database Google Scholar, PubMed, dan BioMed Central* dengan menggunakan framework PICO, yang diterbitkan antara tahun 2015-2025. Dari 137 artikel yang memenuhi kriteria inklusi, didapatkan 10 artikel yang eligible. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit terdiri dari, faktor sosiodemografi mencakup usia, jenis kelamin, status pernikahan, status kewarganegaraan, tingkat pendidikan, profesi, status tenaga kesehatan, pendapatan/gaji, pengalaman kerja, status kesehatan yang dilaporkan sendiri, dan jabatan profesional. Faktor lingkungan kerja mencakup jenis shift kerja, beban kerja, tingkat rumah sakit, jenis rumah sakit, item pekerjaan, promosi, shift lembur bulanan, gaya kepemimpinan, supervisi, peluang pendidikan lanjut, sifat pekerjaan yang menyenangkan, otonomi, hubungan antara dokter dan pasien, pengaturan praktik/SOP. Sedangkan faktor psikologis mencakup manajemen stress, mendapatkan kepuasan dari pasien, keseimbangan kehidupan kerja yang baik, serta penghargaan dan pengakuan yang baik. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tenaga kesehatan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga pihak manajemen rumah sakit perlu mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga akan menumbuhkan loyalitas mereka.

Kata kunci : faktor, kepuasan kerja, rumah sakit, tenaga kesehatan

ABSTRACT

By 2035, it is predicted that approximately 40% of healthcare workers worldwide will leave their jobs due to insufficient incentives and salaries, which negatively impact their job satisfaction. This study aims to identify the factors influencing job satisfaction among healthcare workers in hospitals. The method used is a *scoping review* following the PRISMA ScR guidelines. Literature searches were conducted using databases such as Google Scholar, PubMed, and BioMed Central, utilizing the PICO framework for articles published between 2015 and 2025. Out of 137 articles that met the inclusion criteria, 10 were deemed eligible. The study results indicate that factors influencing job satisfaction among healthcare workers in hospitals include, Sociodemographic factors, such as age, gender, marital status, citizenship status, education level, profession, healthcare worker status, income/salary, work experience, self-reported health status, and professional position. Work environment factors, including work shift types, workload, hospital level, hospital type, job responsibilities, promotions, monthly overtime shifts, leadership style, supervision, opportunities for further education, job enjoyment, autonomy, doctor-patient relationships, and practice/SOP regulations. Psychological factors, such as stress management, job satisfaction derived from patient interactions, good work-life balance, and appropriate recognition and rewards. It can be concluded that job satisfaction among healthcare workers is a crucial factor in improving the quality of hospital services. Therefore, hospital management should consider efforts to enhance job satisfaction, which in turn will foster loyalty among healthcare workers.

Keywords : factors, health workers, hospital, job satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah perasaan yang mengukur aspek kognitif dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya (Onuoha P et al., 2017). Menurut Arnold dan Feldmand, kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan positif yang dimiliki orang-orang tentang pekerjaan mereka (Sutisna, 2021). Kepuasan kerja tenaga kesehatan sangat penting dalam mendorong produktivitas dan efisiensi pada sektor kesehatan. Tenaga kesehatan yang tidak puas akan pekerjaannya kemungkinan besar akan memilih keluar, yang mengakibatkan bertambahnya beban mengingat kurangnya tenaga kesehatan. Selain itu, tingkat kepuasan pekerja pada layanan kesehatan sangat penting untuk meningkatkan retensi staf dan kualitas pelayanan kesehatan (Makholwa et al., 2023). Kepuasan kerja sangat penting untuk mendorong lingkungan kerja yang positif, mengurangi tingkat pergantian karyawan, dan meningkatkan kualitas perawatan pasien secara keseluruhan (Hudays et al., 2024).

Menurut data World Health Organization (WHO), diprediksi bahwa pada tahun 2035 akan terjadi kekurangan 12,9 juta tenaga kesehatan seperti perawat, bidan, dan dokter di Asia Tenggara dan Afrika (masing-masing 47% dan 25%). Laporan tersebut juga menekankan bahwa dalam beberapa dekade mendatang sekitar 40% tenaga kesehatan di dunia akan meninggalkan pekerjaan mereka karena terlalu sedikit insentif dan gaji yang didapatkan, sehingga memengaruhi kepuasan kerja mereka (Abate dan Mekonnen, 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan di rumah sakit umum China, tingkat kepuasan kerja tenaga medis secara keseluruhan menunjukkan hasil yang rendah, yaitu sebesar 25.62% (Li dan Meng, 2024). Sejalan dengan penelitian Gebi et al. (2024), mengidentifikasi hanya 62.1% tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit Ethiopia menyatakan puas terhadap pekerjaan mereka. Temuan ini juga menunjukkan bahwa usia, pengalaman kerja, dan pendapatan memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Sedangkan di rumah sakit umum Nairobi, Kenya, beberapa faktor seperti promosi, pelatihan dan pengembangan, komunikasi, supervisi, kualitas bangunan, kecukupan peralatan, ketersediaan APD, serta ketersediaan fasilitas seperti toilet dan air memengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tenaga kesehatan (Lifuleze et al., 2025).

Sedangkan artikel review dengan sampel 2.667 apoteker yang bekerja di rumah sakit dari beberapa negara pada 17 studi, memperlihatkan hasil bahwa usia, jenis kelamin, status perkawinan, pengakuan kerja dari atasan, kemudahan promosi jabatan, pendapatan atau gaji, komunikasi dalam organisasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lama jam kerja memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit (Yuliandani et al., 2021). Sedangkan selama pandemi Covid-19, dilakukan penelitian terhadap tenaga kesehatan di beberapa rumah sakit di Kalimantan Selatan, ditemukan hasil bahwa beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan adalah usia, lama kerja, status kepegawaian, dan jenjang karir (Rizany et al., 2022). Sejalan dengan penelitian oleh Aryudi et al., yang dilakukan di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang, menunjukkan bahwa penghargaan, kesempatan promosi, dan kebijakan rumah sakit memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja perawat (Aryudi et al., 2023).

Artikel review oleh Fitnanto et al., dengan hasil analisis pada 17 artikel ditemukan hasil bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit rata-rata belum mencapai kepuasan kerja. Faktor kepuasan kerja terdiri dari faktor intrinsik (*motivation factor*) dan faktor ekstrinsik (*hygiene factor*) (Fitnanto et al., 2021). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rijaluddin et al., menunjukkan bahwa terdapat dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan yaitu faktor ekstrinsik dan faktor instrinsik (Rijaluddin et al., 2020). Selain itu, Rahmaniah et al., menemukan hasil pada penelitiannya bahwa penjadwalan layanan keperawatan merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap RSD Idaman Kota Banjarbaru. Temuan ini juga menunjukkan bahwa nilai penjadwalan layanan

keperawatan masih rendah, sedangkan kepuasan kerja perawat tidak mencapai standar minimum (Rahmaniah et al., 2020). Sedangkan temuan oleh Agustiningrum et al., menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam melakukan tugas atau pekerjaan seperti Rekam Medis Elektronik (RME) merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Islam Klaten (Agustiningrum et al., 2024).

Banyak kajian yang telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan di berbagai sektor kesehatan. Meskipun demikian, sejauh pengetahuan peneliti, belum ada tinjauan sistematis yang secara khusus meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit secara global. Belum adanya kajian di area ini perlu diperhatikan, mengingat tantangan dan tuntutan yang terkait dengan pekerjaan di rumah sakit, yang memerlukan keterampilan, keahlian, dan dukungan khusus. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* dengan pendekatan *scoping review*. Penelitian ini menggunakan kerangka pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses extension for Scoping Review* (PRISMA-ScR) oleh Arksey dan O'Malley, *scoping review* terdiri dari 5 tahapan diantaranya, menentukan pertanyaan penelitian; melakukan pencarian dan identifikasi literatur yang digunakan sesuai dengan topik yang dibahas; menampilkan informasi dan data dari berbagai literatur yang dipilih; menyusun kesimpulan dan saran; serta menyusun laporan dari hasil analisis secara menyeluruh.

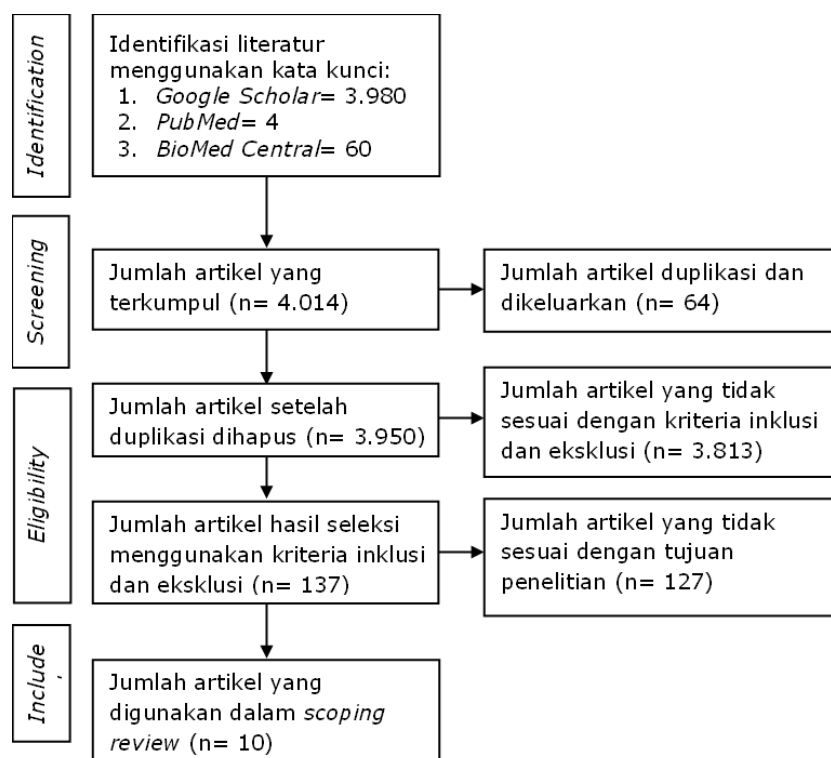
Penelitian ini dibatasi ruang lingkupnya menggunakan format *PICO* (*Population, Intervention, Comparison, Outcome*), yang dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. *Framework PICO*

Komponen	Keterangan
<i>Population</i>	Tenaga Kesehatan
<i>Intervention</i>	Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja
<i>Comparison</i>	Faktor yang tidak memengaruhi kepuasan kerja
<i>Outcome</i>	Kepuasan Kerja

Research question dalam penelitian ini yaitu faktor apa yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit? *Database* yang digunakan untuk pencarian literatur adalah *Google Scholar*, *PubMed*, dan *BioMed Central*, menggunakan kata kunci sebagai berikut: "*Associated Factors*" AND "*Job Satisfaction*" AND "*Health Workers*" AND "*Hospital*". Periode pencarian artikel dilakukan pada Januari 2025 sampai dengan Februari 2025.

Artikel yang diperoleh dari *database* jurnal diseleksi menggunakan kriteria eligibilitas yaitu kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi meliputi; 1) Subjek penelitian adalah Tenaga Kesehatan; 2) *Outcome* adalah Kepuasan Kerja; 3) Artikel dipublikasi pada tahun 2015-2025, dan 4) Pembahasan artikel tentang faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Kriteria eksklusi meliputi; 1) Artikel yang dipublikasikan dengan bahasa selain Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia; 2) Artikel berupa *literature review/systematic review* dan meta-analisis. Dari hasil seleksi artikel, yang tidak memenuhi kriteria dikecualikan dalam penelitian ini. Proses seleksi artikel disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. PRISMA Flowchart

HASIL

Pencarian literatur melalui *database Google Scholar, PubMed, dan BioMed Central* menemukan 4.014 artikel. Langkah selanjutnya adalah mengekualikan artikel duplikasi sebanyak 3.950 artikel. Artikel terpilih diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang didapatkan sebanyak 137 artikel. Artikel tersebut dinilai dan di-review secara keseluruhan isi artikel sehingga diperoleh hanya 10 artikel yang eligible. Artikel tersebut diekstraksi kemudian dilakukan analisis, yang disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Data Ekstraksi

No.	Penulis, Negara Tahun	Judul Artikel	Sampel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Kim etKorea al. Selatan (2024)	<i>Effects of work environments on satisfaction of nurses working for integrated care system in South Korea: a multisite cross-sectional investigation</i>	2.913 perawat	Cross-sectional study	Usia, jenis shift, beban kerja yang dirasakan, dan kriteria pendelegasian merupakan faktor signifikan yang memengaruhi kepuasan perawat.
2.	Kassa Botswana dan Bedada (2021)	<i>Job Satisfaction and Its Determinants among Nurse Anesthetists in Clinical Practice: The Botswana Experience</i>	76 perawat anastesi	Cross-sectional study	Jenis kelamin, status pernikahan, status kewarganegaraan, tingkat rumah sakit, pengalaman kerja merupakan faktor signifikan yang memengaruhi kepuasan perawat anastesi.

3.	Rahnavar et al. (2018)	<i>The impact of environmental and demographic factors on nursing job satisfaction</i>	371 perawat	Cross-sectional study	Terdapat hubungan yang signifikan antara jenis shift kerja, status perawat, jenis rumah sakit, item pekerjaan, promosi, dan gaji terhadap kepuasan kerja perawat.
4.	Shi et al. (2023)	<i>Analysis of factors influencing the job satisfaction of medical staff in tertiary public hospitals, China: A cross-sectional study</i>	2.258 staf medis	Cross-sectional study	Terdapat hubungan yang signifikan antara usia, tingkat pendidikan, profesi, pendapatan, dan shift lembur bulanan terhadap kepuasan kerja staf medis.
5.	Halawa Arabi et al. (2021)	<i>Job satisfaction among Saudi healthcare workers and its impact on the quality of health services</i>	226 tenaga kesehatan	Cross-sectional study	Manajemen stres dan kepuasan pasien berdampak signifikan terhadap kepuasan tenaga kesehatan terhadap pekerjaan mereka.
6.	Mengist Oromia, u & Bali (2015)	<i>Factors Associated to Job Satisfaction Among Healthcare Workers at Public Hospitals of West Shoa Zone, Oromia Regional State, Ethiopia: A Cross Sectional Study</i>	166 tenaga kesehatan	Cross-sectional study	Usia responden, profesi, tingkat pendidikan, niat masa depan, pengalaman kerja dan partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja.
7.	Gedif et al. (2018)	<i>Level of job satisfaction and associated factors among health care professionals working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: a cross-sectional study</i>	416 tenaga kesehatan	Cross-sectional study	Status perkawinan, gaji, gaya kepemimpinan, dan supervisi suportif berhubungan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan.
8.	Akuffo et al. (2021)	<i>Job satisfaction and its associated factors among optometrists in Ghana: a cross-sectional study</i>	304 dokter mata	Cross-sectional study	Keseimbangan kehidupan kerja yang baik, gaji, supervisi, dan peluang pendidikan berkelanjutan secara signifikan terkait dengan tingkat kepuasan kerja.
9.	Geta et al. (2021)	<i>Job Satisfaction and Associated Factors among Health Professionals Working at Public and Private Hospitals in Bahir Dar City, Northwest Ethiopia: A Comparative</i>	520 tenaga kesehatan	Cross-sectional study	Bekerja di rumah sakit swasta, sifat pekerjaan yang menyenangkan, otonomi, supervisi suportif yang memadai, penghargaan dan pengakuan yang baik, dan komitmen normatif yang tinggi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan secara keseluruhan.

	<i>Cross-Sectional Study</i>	
10. Zhou et al. (2018)	<i>China al. (2018)</i> <i>Job Satisfaction and Associated Factors among Medical Staff in Tertiary Public Hospitals: Results from a National Cross-Sectional Survey in China</i>	43.645 dokter dan perawat <i>Cross-sectional study</i> Pekerjaan, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, konsumsi alkohol, status kesehatan yang dilaporkan sendiri, jabatan profesional, tahun kerja, pendapatan, beban kerja, hubungan dokter-pasien, dan pengaturan praktik berhubungan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1 merangkum hasil 10 penelitian terkait kepuasan kerja tenaga kesehatan di berbagai rumah sakit. Penelitian yang dilakukan pada beberapa profesi tenaga kesehatan yang bekerja di berbagai rumah sakit yang ada di Korea Selatan, Botswana, Iran, China, Arab Saudi, Ethiopia, dan Ghana, menunjukkan hasil bahwa usia, jenis shift, beban kerja yang dirasakan, kriteria pendelegasian, jenis kelamin, status pernikahan, status kewarganegaraan, tingkat rumah sakit, pengalaman kerja, status perawat, jenis rumah sakit, item pekerjaan, tingkat pendidikan, profesi, promosi, manajemen stress, kepuasan pasien, niat masa depan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan, supervisi suportif, keseimbangan kehidupan kerja yang baik, peluang pendidikan berkelanjutan, sifat pekerjaan yang menyenangkan, otonomi, penghargaan dan pengakuan yang baik, komitmen normatif yang tinggi, konsumsi alkohol, status kesehatan yang dilaporkan sendiri, jabatan profesional, hubungan dokter-pasien, serta pengaturan praktik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit.

PEMBAHASAN

Faktor Sosiodemografi

Faktor sosiodemografi yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit dari ulasan ini meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, status kewarganegaraan, tingkat pendidikan, profesi, status tenaga kesehatan, pendapatan/gaji, pengalaman kerja, status kesehatan yang dilaporkan sendiri, dan jabatan profesional. Banyak penelitian yang melaporkan bahwa umur, jenis kelamin, dan status pernikahan berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Kibwana et al. (2018), melaporkan kepuasan kerja lebih tinggi pada tenaga kesehatan kelompok usia 31–40 tahun dan Shi et al. (2023), menemukan hasil bahwa staf medis perempuan di rumah sakit lebih puas terhadap pekerjaan mereka dibandingkan staf medis laki-laki. Selain itu, menurut laporan Kassa dan Bedada (2021), tenaga kesehatan yang sudah menikah memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi secara signifikan dari pada tenaga kesehatan yang belum menikah. Hal ini diperkirakan bahwa orang yang telah menikah cenderung saling membantu dari sisi ekonomi, sisi sosial, dan juga sisi psikologis, sehingga dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan mereka.

Semakin tinggi tingkat pendidikan tenaga kesehatan di rumah sakit, semakin tinggi pula kepuasan kerjanya (Yu et al., 2020). Tingginya tingkat pendidikan, maka semakin besar peluang untuk menduduki posisi penting dan dengan demikian semakin tinggi pula kompensasinya (Feifei et al., 2022). Rumah sakit tingkat tinggi umumnya memiliki proporsi tenaga kesehatan dengan tingkat pendidikan tinggi, dan promosi jabatan bersifat kompetitif. Latar belakang pendidikan yang lebih baik akan mendatangkan kesempatan yang lebih besar untuk dapat ikut serta dalam berbagai kegiatan atau pekerjaan, yang sangat penting untuk promosi jabatan di rumah sakit (Lu et al., 2016). Jenis profesi tenaga kesehatan di rumah sakit adalah termasuk faktor penentu dalam tingkat kepuasan kerja. Terdapat penelitian yang melaporkan bahwa perawat dan staf teknis medis lainnya menunjukkan kepuasan kerja yang

lebih tinggi dari pada dokter. Hal ini dimungkinkan terkait dengan pekerjaan sehari-hari, karena dokter sebagai otoritas utama dalam diagnosis penyakit dan penentu rencana perawatan, harus dengan cepat dan akurat menanggapi kondisi medis pasien dan membangun hubungan yang baik kepada pasien. Selain itu, dokter juga memiliki risiko pekerjaan yang lebih tinggi daripada tenaga kesehatan lainnya (Zhou et al., 2018). Namun, temuan lain melaporkan bahwa, dokter dan perawat sangat puas dengan pekerjaannya dibandingkan tenaga medis lainnya di rumah sakit. Fenomena ini dimungkinkan akibat dari tenaga kesehatan yang menduduki jabatan lebih tinggi di institusi kesehatan akan merasa lebih dihormati dan memiliki reputasi yang baik di masyarakat (Al-Modeer et al., 2016).

Pada ulasan ini, pengalaman kerja juga menjadi penentu kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Tenaga kesehatan yang memiliki pengalaman kerja 3 tahun atau lebih menyatakan puas terhadap pekerjaan mereka. Hal ini mungkin disebabkan karena tenaga kesehatan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dapat menyesuaikan lingkungan kerjanya karena memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaan (Jin et al., 2019).

Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit dari ulasan ini meliputi jenis shift kerja, beban kerja, tingkat rumah sakit, jenis rumah sakit, item pekerjaan, promosi, shift lembur bulanan, gaya kepemimpinan, supervisi, peluang pendidikan lanjut, sifat pekerjaan yang menyenangkan, otonomi, hubungan antara dokter dan pasien, serta pengaturan praktik/SOP. Jenis atau tingkat rumah sakit menjadi penentu tingkat kepuasan tenaga kesehatan terhadap pekerjaan mereka. Petugas kesehatan yang bertugas di rumah sakit tersier umumnya menunjukkan kepuasan kerja yang rendah dibandingkan petugas kesehatan yang bertugas di rumah sakit pada tingkat dibawahnya. Petugas kesehatan yang bertugas di rumah sakit tersier memiliki banyak pasien yang menderita berbagai penyakit yang sulit diobati dan umumnya berafiliasi dengan universitas. Oleh karena itu, tenaga kesehatan harus memikul tanggung jawab untuk mengajar mahasiswa di samping tugas rutin mereka (Hu et al., 2022).

Shift kerja memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang bertugas pada shift malam menunjukkan tidak puas terhadap pekerjaan mereka diakibatkan berkurangnya waktu tidur (Kim et al., 2017, 2021). Selain itu, dalam penelitian lainnya menyebutkan tenaga kesehatan yang bekerja lebih dari delapan shift per minggu memiliki skor gaji yang lebih rendah dari pada tenaga kesehatan dengan shift yang lebih sedikit, karena tenaga kesehatan dengan shift tetap, sama atau kurang dari enam shift termasuk dalam kelompok manajer (Rahnavard et al., 2018). Terkait dengan supervisi, tenaga kesehatan yang mendapatkan supervisi yang memadai dalam pekerjaan mereka cenderung lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak mendapatkan supervisi. Hal ini disebabkan oleh supervisi yang memadai dan efektif dapat memotivasi tenaga kesehatan sehingga menghasilkan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Supervisi yang negatif/kritis dari pada suportif atau tidak adanya supervisi di tempat kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan pekerja dalam pekerjaan mereka (Gedif et al., 2018).

Beberapa hasil studi menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di rumah sakit pemerintah memiliki kepuasan kerja yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan perawat di rumah sakit swasta. Diketahui juga bahwa gaji di rumah sakit pemerintah lebih tinggi dibandingkan dengan gaji di rumah sakit swasta. Perbedaan ini merupakan masalah utama perawat di rumah sakit pemerintah, dan memengaruhi ketidakpuasan mereka (Rahnavard et al., 2018). Ada dua kemungkinan alasan mengapa tingkat gaji merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Di satu sisi, tenaga kesehatan merupakan garda terdepan dalam hal pencegahan dan pengendalian berbagai penyakit yang memiliki risiko kerja yang tinggi (Ning et al., 2020). Selain itu dimungkinkan tenaga kesehatan diminta untuk melakukan

lebih banyak pekerjaan tanpa menerima insentif yang sesuai. Dengan demikian menunjukkan bahwa rumah sakit perlu memberikan tunjangan dan skema gaji sesuai dengan tugas yang diembankan kepada mereka agar dapat menghasilkan kepuasan kerja dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap institusi.

Beban kerja yang dirasakan juga merupakan faktor signifikan yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Karena beban kerja tenaga kesehatan berhubungan dengan rasio pasien dan tenaga kesehatan yang tersedia. Akan tetapi, meskipun rasio pasien-tenaga kesehatan ditetapkan, tuntutan sering berubah sesuai dengan karakteristik pasien rawat inap. Beban kerja yang tinggi tidak hanya memengaruhi hasil pelayanan kesehatan tetapi juga keselamatan pasien (Chen et al., 2019; Phillips, 2020). Dalam sebuah penelitian melaporkan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja dengan gaya kepemimpinan demokratis cenderung lebih puas terhadap pekerjaan mereka dibandingkan rekan-rekan mereka. Hal ini disebabkan oleh pekerja dengan gaya kepemimpinan demokratis mungkin memperoleh kesempatan untuk ikut serta pada setiap agenda dalam penentuan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka (Gedif et al., 2018).

Faktor Psikologis

Faktor psikologis yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit dari ulasan ini meliputi manajemen stres, mendapatkan kepuasan dari pasien, keseimbangan kehidupan kerja yang baik, serta penghargaan dan pengakuan yang baik. Halawani et al. (2021), melaporkan bahwa manajemen stres merupakan faktor tertinggi (69%) yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Hal ini dimungkinkan dapat disebabkan oleh manajemen stres yang buruk akibat dari tingginya beban kerja dan adanya shift kerja malam dapat memengaruhi psikologis dan fisik karyawan sehingga meningkatkan stres kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Pada hasil penelitian Nyirenda dan Mukwato (2017), tenaga kesehatan tidak puas dengan peluang profesional dan penghargaan, akan tetapi mereka sangat puas dengan rekan kerja serta pujian dan pengakuan karena mendukung dan memotivasi tenaga kesehatan untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan yang berkualitas. Tenaga kesehatan yang mendapatkan penghargaan dan pengakuan cenderung merasa puas terhadap pekerjaan mereka dari pada mereka yang tidak mendapatkan penghargaan dan pengakuan (Geta et al., 2021). Selain itu, petugas kesehatan yang mendapatkan bentuk kepuasan dari pasien secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja petugas kesehatan. Untuk mendapatkan kepuasan pasien cukup menghabiskan lebih banyak waktu karena perlu mencapai diagnosis yang akurat, perawatan, pertanyaan pasien, dan proses menjawab. Karena membutuhkan upaya yang lebih dan maksimal untuk mendapatkan kepuasan pasien, sehingga apabila dapat tercapai maka secara tidak langsung juga dapat meningkatkan kepuasan tenaga kesehatan terhadap pekerjaan mereka karena telah berhasil melakukan pekerjaan secara baik dan maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan dapat memengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima (Rahmawati, 2022). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan dan Perangin-angin, terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandung (Irawan & Perangin-angin, 2020). Sementara itu temuan Astagin et al., menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di RSUD Kolaka Timur. Berdasarkan beberapa temuan tersebut, diharapkan pimpinan organisasi harus mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik untuk membangun hubungan sosial yang baik antara sesama rekan kerja sehingga perawat dapat merasakan kepuasan kerja yang maksimal

(Astaginy et al., 2023). Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan Adilah dan Firdaus, bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di RS DKT Sidoarjo. Dukungan sosial merupakan dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan dari orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat (Adilah & Firdaus, 2023). Sementara itu, penelitian oleh Susanto et al., penghargaan merupakan faktor yang paling memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan Rumah Sakit M. Semakin tinggi persepsi terhadap penghargaan yang diberikan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Penghargaan tidak hanya berupa insentif dan gaji saja, tetapi dapat dalam bentuk lain yaitu pengakuan terhadap hasil dan tugas yang menantang. Karyawan cenderung akan membandingkan sistem penghargaan yang ada pada tempatnya bekerja dengan tempat lain (Susanto et al., 2020).

Temuan Oktarina, menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk Sukawati Kabupaten Gianyar (Oktarina, 2023). Sejalan dengan penelitian oleh Chaerunnisa et al., terdapat hubungan antara dukungan sosial terhadap *burnout* pada perawat dan hal tersebut memengaruhi kepuasan kerja (Chaerunnisa et al., 2024). Hamdaner et al., juga menemukan hasil yang serupa, bahwa dukungan sosial secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja di kalangan perawat (Hamdaner et al., 2024). Sedangkan menurut Trisnawaty et al., lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat menumbuhkan rasa saling percaya dan motivasi di antara karyawan, membuat mereka merasa lebih didukung, bersemangat, dan berkontribusi lebih besar kepada organisasi (Trisnawaty et al., 2024). Sementara itu Rizan et al., pada penelitiannya menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja serta stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Rumah Sakit di Karawang (Rizan et al., 2022). Sejalan dengan penelitian Amalia dan Sari, menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan faktor *work of life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat rawat inap Rumah Sakit Hermina di Wilayah Jakarta Timur (Amalia & Sari, 2021).

Menurut penelitian Palendeng dan Bernarto, insentif non finansial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. Beberapa bentuk insentif non finansial adalah seperti pemberian gelar penghargaan serta pemberian tanda jasa (Palendeng & Bernarto, 2021). Menurut penelitian Farid, ada pengaruh signifikan antara dukungan sosial, keyakinan diri, dan penghargaan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di kota Batam dalam menghadapi Covid-19 (Farid, 2022). Menurut Susanti, terdapat hubungan antara tingkat kecemasan dalam menjalankan tugas dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Bougenville RSUD Leuwiliang Tahun 2021. Bagi tenaga kesehatan di rumah sakit, kebutuhan non materiil seperti perhatian dari instansi dan *reward* adalah penting, sebab kedua hal tersebut mampu membantu menanggulangi stres dalam bekerja sehingga akan berdampak positif bagi psikologi tenaga kesehatan, dan meningkatkan kepuasan kerja (Susanti, 2022).

KESIMPULAN

Hasil kajian *scoping review* ini menunjukkan bahwa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori faktor, yaitu faktor sosiodemografi, faktor lingkungan kerja, dan faktor psikologis. Faktor sosiodemografi mencakup usia, jenis kelamin, status pernikahan, status kewarganegaraan, tingkat pendidikan, profesi, status tenaga kesehatan, pendapatan/gaji, pengalaman kerja, status kesehatan yang dilaporkan sendiri, dan jabatan profesional. Faktor lingkungan kerja mencakup jenis shift kerja, beban kerja, tingkat rumah sakit, jenis rumah sakit, item pekerjaan, promosi, shift lembur bulanan, gaya kepemimpinan, supervisi, peluang pendidikan lanjut, sifat pekerjaan yang

menyenangkan, otonomi, hubungan antara dokter dan pasien, serta pengaturan praktik/SOP. Sedangkan faktor psikologis mencakup manajemen stress, mendapatkan kepuasan dari pasien, keseimbangan kehidupan kerja yang baik, serta penghargaan dan pengakuan yang baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih terhadap semua pihak terkhusus pihak Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya yang telah mendukung selama proses penyusunan artikel ini sehingga dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abate, H. K., & Mekonnen, C. K. (2021). *Job Satisfaction and Associated Factors Among Health Care Professionals Working in Public Health Facilities in Ethiopia: A Systematic Review. Journal of Multidisciplinary Healthcare, Volume 14*, 821–830. DOI: 10.2147/JMDH.S300118
- Adilah, R., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 12–20.
- Agustiningrum, R., Suciana, F., Sulistyowati, A. D., & Alfath, M. I. (2024). Penggunaan RME (Rekam Medis Elektronik) dengan Kepuasan Kerja Perawat di Bangsal Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ)*, 12(4), 963–968.
- Akuffo, K. O., Agyei-Manu, E., Kumah, D. Ben, Danso-Appiah, A., Mohammed, A. S., Asare, A. K., & Addo, E. K. (2021). Job satisfaction and its associated factors among optometrists in Ghana: a cross-sectional study. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1), 12. DOI: 10.1186/s12955-020-01650-3
- Al-Modeer, M. A., Esmail, K. M. M., Mohamed, A. Q. A., Abouelyazid, A. Y., & Amri, A. A. (2016). Satisfaction of Health Care Staff about Work Domains, Home Care Department, Family medicine Department, Armed Forces Hospitals Southern Region, KSA, 2015. *International Journal of Community & Family Medicine*, 1(111), 1–5.
- Amalia, D., & Sari, I. P. (2021). Pengaruh Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 8(3), 47–58.
- 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.
- Astaginy, N., Ismanto, & Resky. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 112–124.
- Chaerunnisa, H., Alzahra, D., Dewi, G. K., & Sulistiasih. (2024). Peran Dukungan Sosial dalam Mengurangi Burnout dan Meningkatkan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *WELL_BEING Psychological Journal*, 1(1), 11–17.
- Chen, Y.-C., Guo, Y.-L. L., Chin, W.-S., Cheng, N.-Y., Ho, J.-J., & Shiao, J. S.-C. (2019). *Patient–Nurse Ratio is Related to Nurses’ Intention to Leave Their Job through Mediating Factors of Burnout and Job Dissatisfaction. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), 4801. DOI: 10.3390/ijerph16234801
- Farid, R. (2022). Analisis Antecedent Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Kota Batam dalam menghadapi Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 8(2), 458–476.

- Feifei, H., Mingyang, A., Cuicui, L., & Xilong, P. (2022). Research on salary satisfaction and performance of a Grade III infectious disease hospital under the normalization of COVID-19 prevention and control. *Chin. Hospitals*, 26, 50–53.
- Fitnanto, R., Parulian, T. S., & Setyarini, E. A. (2021). Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Elisabeth Health Journal: Jurnal Kesehatan*, 6(2), 137–141.
- Gebi, A., Aredo, M., Gebre, D., Tejineh, S., Teshome, G., & Batu, D. (2024). Assessment of Job Satisfaction and Associated Factors Among Health Professionals Working at Public Hospitals in Arsi Zone, Oromia Regional State, Ethiopia/2021. *American Journal of Health Research*, 12(4), 60–73. DOI: 10.11648/j.ajhr.20241204.11
- Gedif, G., Sisay, Y., Alebel, A., & Belay, Y. A. (2018). Level of job satisfaction and associated factors among health care professionals working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Research Notes*, 11(1), 824. DOI: 10.1186/s13104-018-3918-0
- Geta, A., Biks, G. A., Dellie, E., & Yazachew, L. (2021). Job Satisfaction and Associated Factors among Health Professionals Working at Public and Private Hospitals in Bahir Dar City, Northwest Ethiopia: A Comparative Cross-Sectional Study. *BioMed Research International*, 2021(1). DOI: 10.1155/2021/6632585
- Halawani, L. A., Halawani, M. A., & Beyari, G. M. (2021). Job satisfaction among Saudi healthcare workers and its impact on the quality of health services. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 10(5), 1873–1881. DOI: 10.4103/jfmpc.jfmpc_2236_20
- Hamdaner, Budiandriani, Serang, S., & Mahfudnurnajamuddin. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(1), 1451–1456.
- Hu, H., Wang, C., Lan, Y., & Wu, X. (2022). Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction. *BMC Nursing*, 21(1), 43. DOI: 10.1186/s12912-022-00821-5
- Hudays, A., Gary, F., Voss, J. G., Arishi, A., Alfar, Z. A., Algodimi, A. M., & Fitzpatrick, J. J. (2024). Factors Influencing Job Satisfaction among Mental Health Nurses: A Systematic Review. *Healthcare*, 12(20), 2040. DOI: 10.3390/healthcare12202040
- Irawan, Y. Y., & Perangin-angin, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandung. *Jurnal Keperawatan Malang*, 5(2), 103–113.
- Jin, Y., Wang, H., Wang, D., & Yuan, B. (2019). Job satisfaction of the primary healthcare providers with expanded roles in the context of health service integration in rural China: a cross-sectional mixed methods study. *Human Resources for Health*, 17(1), 70. DOI: 10.1186/s12960-019-0403-3
- Kassa, M. W., & Bedada, A. G. (2021). Job Satisfaction and Its Determinants among Nurse Anesthetists in Clinical Practice: The Botswana Experience. *Anesthesiology Research and Practice*, 2021, 1–7. DOI: 10.1155/2021/5739584
- Kibwana, S., Yigzaw, M., Molla, Y., van Roosmalen, J., & Stekelenburg, J. (2018). Job satisfaction among anesthetists in Ethiopia—a national cross-sectional study. *The International Journal of Health Planning and Management*, 33(4). DOI: 10.1002/hpm.2573
- Kim, J., Kim, S., Lee, E., Kwon, H., Lee, J., & Bae, H. (2021). The effect of the reformed nurse staffing policy on employment of nurses in Korea. *Nursing Open*, 8(5), 2850–2856. DOI: 10.1002/nop.2.869
- Kim, J., Kim, S., Park, E., Jeong, S., & Lee, E. (2017). Policy Issues and New Direction for Comprehensive Nursing Service in the National Health Insurance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(3), 312. DOI: 10.1111/jkana.2017.23.3.312

- 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), 459. DOI: 10.1186/s12912-024-02075-9
- Li, C., & Meng, X. (2024). Effective analysis of job satisfaction among medical staff in Chinese public hospitals: a random forest model. *Frontiers in Public Health*, 12. DOI: 10.3389/fpubh.2024.1357709
- Lifuleze, C. M., Muhonja, F. H., & Muchiri, J. (2025). Assessment of factors influencing job satisfaction among healthcare workers' in public hospitals in Nairobi County, Kenya. *Ibom Medicaljournal*, 18(1), 114–122.
- Lu, Y., Hu, X.-M., Huang, X.-L., Zhuang, X.-D., Guo, P., Feng, L.-F., Hu, W., Chen, L., & Hao, Y.-T. (2016). Job satisfaction and associated factors among healthcare staff: a cross-sectional study in Guangdong Province, China. *BMJ Open*, 6(7), e011388. DOI: 10.1136/bmjopen-2016-011388
- Makholwa, N., Tlou, B., & Dlungwane, T. (2023). Job satisfaction among rehabilitation professionals employed in public health facilities in KwaZulu-Natal. *African Health Sciences*, 23(2), 764–772. DOI: 10.4314/ahs.v23i2.87
- Mengistu, M. M., & Bali, A. G. (2015). Factors Associated to Job Satisfaction Among Healthcare Workers at Public Hospitals of West Shoa Zone, Oromia Regional State, Ethiopia: A Cross Sectional Study. *Science Journal of Public Health*, 3(2), 161–167. DOI: 10.11648/j.sjph.20150302.12
- Ning, L., Niu, J., Bi, X., Yang, C., Liu, Z., Wu, Q., Ning, N., Liang, L., Liu, A., Hao, Y., Gao, L., & Liu, C. (2020). The impacts of knowledge, risk perception, emotion and information on citizens' protective behaviors during the outbreak of COVID-19: a cross-sectional study in China. *BMC Public Health*, 20(1), 1751. DOI: 10.1186/s12889-020-09892-y
- Nyirenda, M., & Mukwato, P. (2017). Job satisfaction and attitudes towards nursing care among nurses working at Mzuzu Central Hospital in Mzuzu, Malawi. *Malawi Medical Journal*, 28(4), 159. DOI: 10.4314/mmj.v28i4.3
- Oktarina. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Di RSU GANESHA. *Jurnal Info Kesehatan*, 24(4), 563–570.
- Onuoha P, Stephen A, Bernard P, Corban A, Mahabir M, & IsraelRichardson D. (2017). Factors that contribute to work motivation and job satisfaction among hospital nurses in Trinidad and Tobago. *Int J Health Sci Res*, 7(1), 208–217.
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 8(3), 652–667.
- Phillips, C. (2020). Relationships between workload perception, burnout, and intent to leave among medical–surgical nurses. *International Journal of Evidence-Based Healthcare*, 18(2), 265–273. DOI: 10.1097/XEB.0000000000000220
- 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), 29–36.
- Rahmawati, F. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulonprovinsi Jawa Barat. *Jurnal Health Society*, 11(2), 88–96.
- Rahnavard, F., Kalateh Sadati, A., Hemmati, S., Ebrahimzade, N., Sarikhani, Y., Heydari, S. T., & Bagheri Lankarani, K. (2018). The impact of environmental and demographic factors on nursing job satisfaction. *Electronic Physician*, 10(4), 6712–6717. DOI: 10.19082/6712

- Rijaluddin, M. K., Utami, W., Othman, Z., Yusuf, E., & Puspitasari, H. P. (2020). Arti Penting Kepuasan Kerja Bagi Apoteker: Antara Bertahan Atau Keluar Dari Pekerjaan . *Jurnal Farmasi Dan Ilmu Kefarmasian Indonesia*, 39–47.
- Rizan, M., Hanoum, F. C., & Kresnamukti, A. (2022). Peran Work-Life Balance dan Stress Kerja dalam Menciptakan Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan yang Diberikan oleh Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Karawang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(2), 306–330.
- Rizany, I., Yakin, R., Rusydianur, Risnadi, D., Adawiyah, R., Fikri, M. K., & Azhar. (2022). Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat selama pandemi Covid-19 di Beberapa Rumah sakit di Kalimantan Selatan. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 10(1), 1–7.
- Shi, X., Xiong, D., Zhang, X., Han, M., Liu, L., & Wang, J. (2023). Analysis of factors influencing the job satisfaction of medical staff in tertiary public hospitals, China: A cross-sectional study. *Frontiers in Psychology*, 14. DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1048146
- Susanti, S. (2022). Hubungan Tingkat Kecemasan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Bougenville RSUD Leuwiliang Tahun 2021. *Indonesian Scholar Journal of Nursing and Midwifery Science (ISJNMS)*, 1(11), 408–416.
- Susanto, D., Muliantika, & Kurniawan. (2023). Efektivitas Instrument D-Cacth Sebagai Alat Ukur Dokumentasi Keperawatan: Scoping Review. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 13(2), 391–400.
- Susanto, M., Suryawati, C., & Arso, S. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan RS M di Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(1), 37–42.
- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3), 175–186.
- Trisnawaty, Hasmin, F., & Nasriani, I. (2024). Mengukur Kontribusi Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan. *BongayaJournalofResearchinManagement*, 7(2), 152–160.
- Yu, X., Zhao, Y., Li, Y., Hu, C., Xu, H., Zhao, X., & Huang, J. (2020). *Factors Associated With Job Satisfaction of Frontline Medical Staff Fighting Against COVID-19: A Cross-Sectional Study in China*. *Frontiers in Public Health*, 8. DOI: 10.3389/fpubh.2020.00426
- Yuliandani, Puspitasari, I. M., & Alfian, S. D. (2021). Tingkat kepuasan kerja apoteker di rumah sakit dan apotek serta faktor-faktor yang mempengaruhinya: Literatur review. *Riset Informasi Kesehatan*, 10(2), 143–155.
- Zhou, H., Han, X., Zhang, J., Sun, J., Hu, L., Hu, G., Wu, S., Zhao, P., Jiang, F., & Liu, Y. (2018). *Job Satisfaction and Associated Factors among Medical Staff in Tertiary Public Hospitals: Results from a National Cross-Sectional Survey in China*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(7), 1528. DOI: 10.3390/ijerph15071528