



## Perbedaan Kepuasan Kerja Perawat Antara RSUD GMIM Pancaran Kasih dengan RS Wolter Mongisidi Manado

### *Difference in Nurse Job Satisfaction Between GMIM Pancaran Kasih Hospital and Wolter Mongisidi Manado Hospital*

Ribka Anggie Maria Abuno<sup>1\*</sup>, Diana Vanda Daturara Doda<sup>2</sup>, Jeini Ester Nelwan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi, Indonesia

Alamat: Bahu, Malalayang, Manado City, North Sulawesi

Korespondensi penulis: [anggieabuno@gmail.com](mailto:anggieabuno@gmail.com)

#### Article History:

Received: Mei 29, 2025

Revised: Juni 29, 2025

Accepted: Juli 05, 2025

Published: Juli 09, 2025

**Keywords:** Satisfaction, Nurses, Hospitals

**Abstract:** Jobstreet reported that job satisfaction in Indonesia in 2022 based on a survey of 17,623 respondents, showed that 73.0% of employees were dissatisfied with their jobs (Soejanto, dkk, 2025). Based on international research on 43,000 nurses from 700 hospitals in the United States, Canada, England, Scotland, and Germany, it showed that the number of nurses' dissatisfaction with their jobs was around 17% in Germany to 41% in America (Rusmianingsih, 2024). Nurse job satisfaction is one of the factors that affects nurse work productivity, because when nurses feel dissatisfied with their work and the services produced are less than optimal (Mulyaningtyas, et al. 2021). The purpose of this study was to determine the difference in nurse job satisfaction between RSUD GMIM Pancaran Kasih and RS Wolter Mongisidi Manado. The type and design of the research used is descriptive analytical survey with cross-sectional research design (cross-sectional study). The number of samples taken was 100 respondents based on purposive sampling technique. The research instrument to measure the level of job satisfaction used the Job Satisfaction Scale (JSS) questionnaire. The results showed that the majority of nurses at Wolter Mongisidi Hospital Manado felt very satisfied 37 (74.0%) and there were no nurses who felt very dissatisfied while at GMIM Pancaran Kasih Hospital the majority of nurses felt very satisfied 23 (46.0%) and there were no nurses who felt very dissatisfied. The data were analyzed using the Mann-Whitney test which obtained a p value of 0.001. These results indicate that  $p < \alpha$  which means there is a difference in the level of job satisfaction of nurses at GMIM Pancaran Kasih Hospital and Wolter Mongisidi Hospital Manado. The conclusion of this study is that there is a difference in the level of job satisfaction of nurses at GMIM Pancaran Kasih Hospital and Wolter Mongisidi Hospital. This study shows that the six dimensions of job satisfaction, namely the work itself, salary, promotion, supervision, coworkers, and work environment, all have different dimensions between nurses at GMIM Pancaran Kasih Hospital and Wolter Mongisidi Hospital.

#### Abstrak

Jobstreet melaporkan bahwa kepuasan kerja di Indonesia pada tahun 2022 berdasarkan survei terhadap 17.623 responden, yang menunjukkan bahwa 73,0% karyawan tidak puas dengan pekerjaan (Soejanto, dkk, 2025). Berdasarkan penelitian Internasional pada 43.000 perawat dari 700 Rumah Sakit di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia, dan Jerman menunjukkan bahwa jumlah ketidakpuasan para perawat dengan pekerjaan mereka sekitar antara 17% di Jerman sampai 41% di Amerika (Rusmianingsih, 2024). Kepuasan kerja perawat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat, karena ketika perawat merasa tidak puas pekerjaan dan pelayanan yang dihasilkan kurang optimal (Mulyaningtyas, dkk, 2021). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja perawat antara RSUD GMIM Pancaran Kasih dengan RS Wolter Mongisidi Manado. Jenis dan desain penelitian yang digunakan yaitu deskriptif survei analitik dengan

desain penelitian *cross sectional* (studi potong lintang). Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden berdasarkan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian untuk mengukur tingkat kepuasan kerja menggunakan kuesioner *Job Satisfaction Scale* (JSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat di RS Wolter Mongisidi Manado mayoritas perawat merasa sangat puas 37 (74,0%) dan tidak terdapat perawat yang merasa sangat tidak puas sedangkan di RSU GMIM Pancaran Kasih mayoritas perawat merasa sangat puas 23 (46,0%) dan tidak terdapat perawat yang merasa sangat tidak puas. Data di analisis menggunakan uji *Mann-Whitney* dimana diperoleh *p value* 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $p < \alpha$  yang berarti terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja pada perawat di RSU GMIM Pancaran Kasih dengan RS Wolter Mongisidi Manado. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja pada perawat di RSU GMIM Pancaran Kasih dan RS Wolter Mongisidi. Penelitian ini menunjukkan bahwa enam dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja, terdapat semua dimensi yang berbeda antara perawat di RSU GMIM Pancaran Kasih dan RS Wolter Mongisidi.

**Kata kunci:** Kepuasan, Perawat, Rumah Sakit

## 1. LATAR BELAKANG

Jobstreet melaporkan bahwa kepuasan kerja di Indonesia pada tahun 2022 berdasarkan survei terhadap 17.623 responden, yang menunjukkan bahwa 73,0% karyawan tidak puas dengan pekerjaan (Soejanto, dkk, 2025). Kepuasan kerja menjadi hal yang penting dikarenakan bisa berdampak pada produktivitas karyawan di perusahaan (Norviandy, dkk, 2025). Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi cenderung melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang menyenangkan, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja rendah cenderung menganggap pekerjaan itu membosankan, sehingga mereka bekerja secara terpaksa. Jika karyawan bekerja dengan perasaan terpaksa, maka kinerja mereka akan menurun dan itu akan berdampak ke perusahaan (Said, dkk, 2017). Rendahnya kepuasan berdampak pada berkurangnya semangat dan motivasi kerja, sehingga mengurangi produktivitas dan loyalitas dalam bekerja. Pekerja yang tidak puas cenderung bekerja dengan kurang maksimal, kurang berinisiatif, dan tidak memberikan usaha terbaik (Damanik, dkk, 2020).

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan bagi sumber daya manusia dalam hal ini perawat, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia di rumah sakit yang paling sering berinteraksi dengan pasien dan memiliki jumlah sumber daya yang paling banyak dalam organisasi rumah sakit (Perceka, 2020). Kepuasan kerja perawat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat. Perawat harus memiliki dan menjaga kepuasannya pada sisi positif, karena ketika perawat merasa tidak puas melakukan pekerjaannya, pelayanan yang dihasilkan kurang optimal (Mulyaningtyas, dkk 2021). Pelayanan yang kurang optimal akan menurunkan citra rumah sakit karena ketidakpuasan pelanggan dan hal ini dapat menyebabkan kerugian dalam organisasi rumah sakit (Ariani, dkk, 2020).

Secara global tingkat kepuasan kerja perawat menunjukkan variasi yang signifikan diberbagai negara, isu rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat masih termasuk dalam

kategori yang cukup rendah (Sesrianty, dkk, 2023), berdasarkan penelitian internasional pada 43.000 perawat dari 700 Rumah Sakit di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia, dan Jerman menunjukkan bahwa jumlah ketidakpuasan para perawat dengan pekerjaan mereka sekitar antara 17% di Jerman sampai 41% di Amerika (Rusmianingsih, 2024). Adanya persentase keinginan para perawat untuk meninggalkan pekerjaan mereka bervariasi dari 17% di Jerman sampai 39% di Inggris. Terdapat juga tingkat kepuasan kerja perawat yang ada di banyak negara diantaranya sejumlah 416 perawat di Ethiopia memperlihatkan bahwa kepuasan kerjanya hanya sebesar 54%, sedangkan kepuasan kerja di India sebesar 60% dan di China sebesar 58% (Triarso, et al, 2023)

Tingkat kepuasan kerja perawat di Indonesia berdasarkan beberapa penelitian menyatakan masih banyak perawat yang mengalami ketidakpuasan bekerja, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Oktavianis, 2022) pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau terdapat 40,5% kepuasan kerja rendah pada perawat. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Sigalingging, dkk, 2022) perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan terdapat 56,1% kepuasan kerja perawat yang rendah.

Di Provinsi Sulawesi Utara terdapat beberapa kepuasan kerja perawat yang masih rendah, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Barahama, Katuuk and Oroh, 2019) perawat di Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado terdapat 51.7% kepuasan kerja perawat yang rendah dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Assa, dkk, 2021) perawat di Rumah Sakit Kalooran Amurang terdapat 54,2% kepuasan kerja perawat yang masih rendah. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin meneliti perbedaan kepuasan kerja perawat antara RSU GMIM Pancaran Kasih dan RS Wolter Mongisidi.

Observasi awal di Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih dan Rumah Sakit Wolter Mongisidi merupakan rumah sakit yang terakreditasi tipe C yang berada di Manado, dengan hasil survei awal yang dilakukan di Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado terdapat 175 perawat dan Rumah Sakit Wolter Mongisidi terdapat 126 perawat. Berdasarkan wawancara beberapa perawat di kedua rumah sakit menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan kurang mendapat penghargaan menjadi kendala dalam menjalankan tugas mereka dan berpengaruh pada kepuasan kerja. Hal ini bahwa perawat di kedua rumah sakit sama-sama mengalami ketidakpuasan kerja, maka dari itu peneliti tertarik ingin meneliti perbedaan kepuasan kerja perawat antara RSU GMIM Pancaran Kasih dan RS Wolter Mongisidi.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Dimensi Kepuasan Kerja dalam Pelayanan Keperawatan**

Menurut Herzberg dalam Naibaho (2024), kepuasan kerja dipengaruhi oleh enam dimensi utama yang menjadi dasar penting dalam memahami persepsi seorang pegawai terhadap pekerjaannya, khususnya dalam konteks profesi perawat. Dimensi pertama adalah kepemimpinan atau supervisi, yang didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok agar mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kepemimpinan manajerial yang memberdayakan pegawai serta pengambilan keputusan yang partisipatif terbukti memberikan kontribusi terhadap tingginya kepuasan kerja.

Dimensi kedua adalah lingkungan kerja, yang mencakup tempat kerja yang aman, bersih, nyaman, tenang, dengan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, mengurangi stres, dan memperkuat loyalitas pegawai. Ketiga, promosi menjadi faktor yang sangat diperhatikan dalam organisasi karena memberikan peluang pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih besar, dan peningkatan status sosial. Promosi yang diberikan secara adil berdasarkan prestasi kerja akan menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan kepuasan kerja (Naibaho, 2024).

Dimensi berikutnya adalah gaji, yang dianggap sebagai bentuk kompensasi atas tanggung jawab dan beban kerja yang diemban. Gaji yang sesuai dengan kualifikasi dan tanggung jawab akan menciptakan rasa puas karena pekerja merasa usahanya dihargai. Selanjutnya, rekan kerja menjadi dimensi penting karena interaksi sosial di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan kepuasan individu. Rekan kerja yang ramah, kooperatif, dan saling mendukung menciptakan hubungan yang harmonis yang mendorong kinerja optimal.

Dimensi terakhir adalah pekerjaan itu sendiri, yaitu bagaimana tugas yang diberikan dapat memberikan tantangan, kesempatan belajar, dan tanggung jawab yang bermakna. Pekerjaan yang dirancang dengan baik akan memberikan kepuasan intrinsik kepada pegawai, termasuk perawat yang bekerja di lingkungan rumah sakit. Dalam konteks penelitian ini, keenam dimensi ini diukur melalui Job Satisfaction Scale (JSS) yang telah dikembangkan oleh Warr, Cook, dan Wall (Hutagalung, 2024), dan diadaptasi untuk menggambarkan kepuasan kerja secara menyeluruh dalam setting rumah sakit tipe C.

### **Faktor-Faktor Pekerjaan yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat**

Dalam konteks profesi keperawatan, selain dimensi klasik yang melekat pada kepuasan kerja, terdapat juga **faktor pekerjaan** yang menjadi penentu penting dalam pembentukan persepsi kepuasan. Faktor-faktor ini antara lain adalah **masa kerja**, **durasi kerja**, dan **beban**

**kerja.** Menurut Dunggio et al. (2024), masa kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama memiliki pengalaman dan keterampilan yang lebih matang, yang dapat memperkuat kepercayaan diri dan stabilitas emosional dalam menyelesaikan tugas. Penelitian lain oleh Aryudi, Suryawati, dan Nandini (2023) juga menunjukkan bahwa masa kerja lebih dari satu tahun dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan mulai beradaptasi dengan sistem kerja dan memiliki relasi sosial yang kuat dengan tim.

Selanjutnya, **durasi kerja** atau panjangnya jam kerja harian menjadi indikator penting yang berkaitan langsung dengan keseimbangan kehidupan kerja. Jam kerja yang terlalu panjang, menurut Widiastuti dan Baihaki (2023), dapat menyebabkan stres, kelelahan fisik dan emosional, serta burnout. Sebaliknya, durasi kerja yang seimbang mendorong work-life balance yang sehat, memperkuat kepuasan kerja, dan menurunkan niat turnover.

Faktor ketiga adalah **beban kerja**, yaitu volume tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan sumber daya dan dukungan yang memadai akan meningkatkan tekanan psikologis dan menurunkan motivasi kerja. Siregar dan Linda (2022) menyebutkan bahwa perawat yang mengalami beban kerja berlebihan cenderung merasa kurang puas karena merasa tidak mampu memberikan pelayanan optimal kepada pasien. Ketika beban kerja disesuaikan dengan kapasitas dan kompetensi, maka individu akan merasa dihargai dan mampu menyelesaikan tugas secara efektif, yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja.

Ketiga faktor ini tidak berdiri sendiri, melainkan berinteraksi dengan dimensi lainnya seperti supervisi dan lingkungan kerja. Dalam kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini, **dimensi kepuasan kerja dan faktor pekerjaan** saling melengkapi untuk membentuk gambaran utuh mengenai tingkat kepuasan perawat. Hal ini menjadi penting untuk mengevaluasi strategi manajemen sumber daya manusia di rumah sakit, terutama dalam konteks rumah sakit tipe C seperti RSUD GMIM Pancaran Kasih dan RS Wolter Mongisidi di Manado.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif survei analitik dengan desain penelitian cross sectional study (studi potong lintang). Lokasi penelitian dilaksanakan di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado dan RS Wolter Mongisidi selama periode Februari hingga Mei 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja aktif di kedua rumah

sakit tersebut. Jumlah populasi di RSU GMIM Pancaran Kasih sebanyak 175 orang dan di RS Wolter Mongisidi sebanyak 126 orang, sehingga total populasi adalah 301 orang.

Penentuan jumlah sampel dilakukan berdasarkan rumus Lemeshow, dengan pertimbangan proporsi populasi dan presisi absolut 10%. Meskipun hasil perhitungan menunjukkan jumlah minimum sebanyak 73 orang, penelitian ini menggunakan 100 responden dengan rincian masing-masing 50 orang dari RSU GMIM Pancaran Kasih dan 50 orang dari RS Wolter Mongisidi. Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan metode purposive sampling. Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi perawat yang bekerja aktif, memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, dan bekerja di unit rawat inap, rawat jalan, maupun instalasi gawat darurat. Sementara itu, perawat yang sedang cuti atau tidak aktif dikeluarkan sebagai kriteria eksklusi.

Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja yang diukur menggunakan instrumen berupa kuesioner Job Satisfaction Scale (JSS). Skala ini terdiri dari 15 item yang mencakup enam dimensi kepuasan kerja: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja. Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert dengan lima tingkat respons, mulai dari sangat tidak puas (1) hingga sangat puas (5). Skor minimum dari instrumen adalah 15 dan skor maksimum adalah 75. Interpretasi hasil dilakukan berdasarkan interval skor yang dibagi menjadi lima kategori: sangat tidak puas, tidak puas, cukup puas, puas, dan sangat puas.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara membagikan langsung kuesioner kepada responden di kedua rumah sakit. Selain itu, data sekunder juga dikumpulkan dari dokumen internal rumah sakit yang relevan. Proses pengolahan data dimulai dengan editing untuk memastikan kelengkapan, dilanjutkan dengan coding dan entry data ke dalam program SPSS. Data kemudian ditabulasi dan dianalisis secara statistik.

Analisis data dilakukan dalam dua tahap. Pertama, analisis univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan distribusi data kepuasan kerja. Kedua, analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui perbedaan tingkat kepuasan kerja antara kedua rumah sakit dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Mann-Whitney. Uji ini digunakan karena data tidak berdistribusi normal, dan hasil p-value dibandingkan dengan  $\alpha=0,05$  untuk menentukan signifikansi perbedaan yang ditemukan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Masa Kerja di RS Wolter Mongisidi dan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado

| Karakteristik (N=100) | RS Wolter Mongisidi | RSU GMIM Pancaran Kasih |
|-----------------------|---------------------|-------------------------|
|                       | n (%)               | n (%)                   |
| <b>Jenis Kelamin</b>  |                     |                         |
| Laki – laki           | 14 (28,0)           | 8 (16,0)                |
| Perempuan             | 36 (72,0)           | 42 (84,0)               |
| <b>Usia</b>           |                     |                         |
| 22-26 Tahun           | 10 (20,0)           | 4 (8,0)                 |
| 27-31 Tahun           | 17 (34,0)           | 13 (26,0)               |
| 32-36 Tahun           | 10 (20,0)           | 16 (32,0)               |
| >37 Tahun             | 13 (26,0)           | 17 (34,0)               |
| <b>Masa Kerja</b>     |                     |                         |
| 1-5 Tahun             | 25 (50,0)           | 14 (28,0)               |
| 6-10 Tahun            | 12 (24,0)           | 18 (36,0)               |
| >10                   | 13 (26,0)           | 18 (36,0)               |

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden di RS Wolter Mongisidi Manado mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 (72,0%) responden dan responden di RSU GMIM Pancaran Kasih mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 (84,0%) responden. Rentang usia responden di RS Wolter Mongisidi Manado mayoritas di rentang usia 22-26 dan 32-36 tahun sebanyak 10 (20,0%) dan responden di RSU GMIM Pancaran Kasih mayoritas di rentang usia 32-36 tahun sebanyak 16 (32,0%) responden. Masa kerja responden di RS Wolter Mongisidi Manado mayoritas di 1-5 tahun sebanyak 25 (50,0%) dan masa kerja responden di RSU GMIM Pancaran Kasih mayoritas di 6-10 dan >10 tahun sebanyak 18 (36,0%).

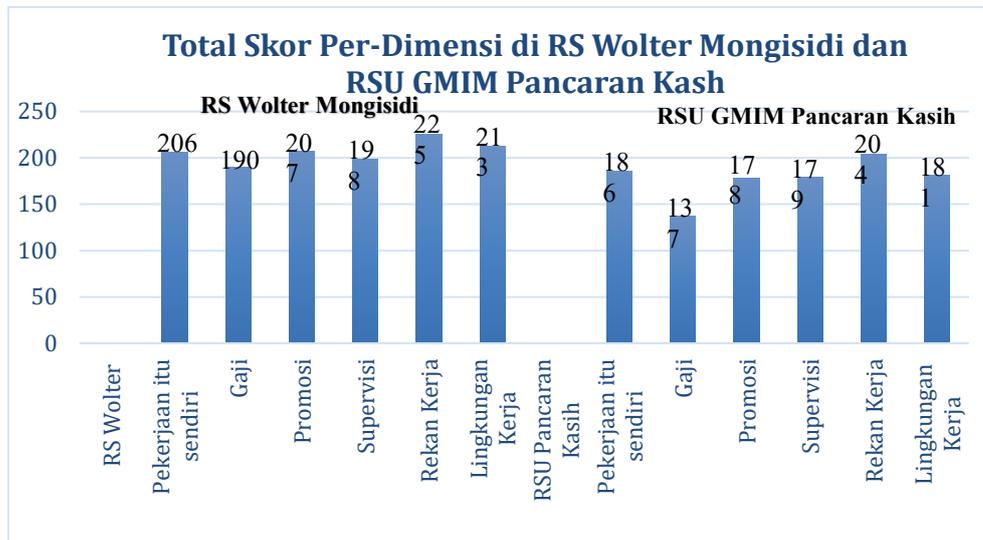
**Tabel 2.** Distribusi Tingkat Kepuasan Kerja Responden di Rumah Sakit

| Tingkat Kepuasan Kerja (N=100) | RS Wolter Mongisidi | RSU GMIM Pancaran Kasih |
|--------------------------------|---------------------|-------------------------|
|                                | n (%)               | n (%)                   |
| Cukup Puas                     | 1 (2,0)             | 6 (12,0)                |
| Puas                           | 12 (24,0)           | 21 (42,0)               |
| Sangat Puas                    | 37 (74,0)           | 23 (46,0)               |
| Total                          | 50 (100,0)          | 50 (100,0)              |

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden di Rumah Sakit Wolter Mongisidi mayoritas perawat merasa sangat puas sebanyak 37 (74,0%) responden dan responden di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih mayoritas perawat merasa sangat puas sebanyak 23 (46,0%) responden.

### Dimensi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit

Dibawah ini merupakan grafik batang dimensi kepuasan kerja



**Gambar 1.** Grafik Total Score Dimensi Kepuasan Kerja di RSU GMIM Pancaran Kasih dan RS WolterMongisidi Manado

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa di RS Wolter Mongisidi dimensi dengan nilai kepuasan tertinggi yaitu kepuasan terhadap rekan kerja dengan nilai 225 sedangkan dimensi kepuasan terendah yaitu kepuasan terhadap gaji dengan nilai 190. Di RSU GMIM Pancaran Kasih Manado dimensi dengan nilai kepuasan tertinggi yaitu kepuasan terhadap rekan kerja dengan nilai 204 sedangkan dimensi kepuasan terendah yaitu kepuasan terhadap gaji dengan nilai 137.

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terkait Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Wolter Mongisidi

|    | Pertanyaan                                   | Sangat Tidak Puas | Tidak Puas | Cukup Puas | Puas       | Sangat Puas |
|----|--|-------------------|------------|------------|------------|-------------|
|    | <b>Pekerjaan itu sendiri</b>                 |                   |            |            |            |             |
| 1. | Kebebasan dalam memilih metode kerja sendiri | 0 (0%)            | 1 (2,0%)   | 6 (12,0%)  | 31 (62,0%) | 12 (24,0%)  |
| 2. | Jam kerja anda                               | 0 (0%)            | 0 (0%)     | 10 (20,0%) | 27 (54,0%) | 13 (26,0%)  |
| 3. | Variasi dalam pekerjaan anda                 | 0 (0%)            | 0 (0%)     | 8 (16,0%)  | 23 (46,0%) | 19 (38,0%)  |
|    | <b>Gaji</b>                                  |                   |            |            |            |             |
| 4. | Tingkat gaji anda                            | 0 (0%)            | 4 (8,0%)   | 15 (30,0%) | 18 (36,0%) | 13 (26,0%)  |
|    | <b>Promosi</b>                               |                   |            |            |            |             |

|                         |   |             |           |               |               |            |
|-------------------------|---|-------------|-----------|---------------|---------------|------------|
| 5.                      | Pengakuan yang anda dapatkan atas pekerjaan anda yang baik          | 1<br>(2,0%) | 0<br>(0%) | 5 (10,0%)     | 22<br>(44,0%) | 22 (44,0%) |
| 6.                      | Kesempatan untuk promosi atau perubahan klasifikasi                 | 0<br>(0%)   | 0<br>(0%) | 14<br>(28,0%) | 31<br>(62,0%) | 5 (10,0%)  |
| 7.                      | Kesempatan anda untuk menggunakan kemampuan anda                    | 0<br>(0%)   | 0<br>(0%) | 6 (12,0%)     | 22<br>(44,0%) | 22 (44,0%) |
| <b>Supervisi</b>        |   |             |           |               |               |            |
| 8.                      | Atasan langsung anda  | 0<br>(0%)   | 2 (4,0%)  | 10<br>(20,0%) | 21<br>(42,0%) | 17 (34,0%) |
| 9.                      | Jumlah tanggung jawab yang diberikan kepada anda                    | 0<br>(0%)   | 0<br>(0%) | 10<br>(20,0%) | 28<br>(56,0%) | 12 (24,0%) |
| 10.                     | Hubungan industri antara manajemen dan staf                         | 1<br>(2,0%) | 0<br>(0%) | 15<br>(30,0%) | 21<br>(42,0%) | 13 (26,0%) |
| 11.                     | Cara organisasi dikelola  | 1<br>(2,0%) | 0<br>(0%) | 10<br>(20,0%) | 30<br>(60,0%) | 9 (18,0%)  |
| 12.                     | Perhatian yang diberikan terhadap saran yang anda dapat             | 0<br>(0%)   | 0<br>(0%) | 12<br>(24,0%) | 32<br>(64,0%) | 6 (12,0%)  |
| <b>Rekan kerja</b>      |   |             |           |               |               |            |
| 13.                     | Teman kerja anda  | 0<br>(0%)   | 0<br>(0%) | 1<br>(2,0%)   | 23<br>(46,0%) | 26 (52,0%) |
| <b>Lingkungan kerja</b> |   |             |           |               |               |            |
| 14.                     | Kondisi fisik tempat kerja  | 0<br>(0%)   | 0<br>(0%) | 7 (14,0%)     | 27<br>(54,0%) | 16 (32,0%) |
| 15.                     | Keamanan kerja anda   | 0<br>(0%)   | 0<br>(0%) | 4<br>(8,0%)   | 24<br>(48,0%) | 22 (44,0%) |
| 16.                     | Secara keseluruhan, bagaimana perasaan anda terhadap pekerjaan anda | 0<br>(0%)   | 0<br>(0%) | 2<br>(4,0%)   | 24<br>(48,0%) | 24 (48,0%) |

Tabel 3 menunjukkan bahwa pada pertanyaan kebebasan dalam memilih metode kerja sendiri di dominasi oleh responden yang puas yaitu sebesar 62,0% dan paling kecil terdapat pada responden yang tidak puas yaitu sebesar 2,0%. Pada pertanyaan jam kerja anda di dominasi oleh responden yang puas yaitu sebesar 54,0% dan paling kecil terdapat pada responden yang cukup puas yaitu sebesar 20,0%. Pada pertanyaan variasi dalam pekerjaan anda di dominasi oleh responden puas yaitu sebesar 46,0% dan paling kecil terdapat pada responden cukup puas yaitu sebesar 16,0%. Pada pertanyaan tingkat gaji anda di dominasi oleh responden puas yaitu sebesar 36,0% dan paling kecil terdapat pada responden tidak puas yaitu sebesar 8,0%. Pada pertanyaan pengakuan yang anda dapatkan atas pekerjaan anda yang baik di dominasi oleh responden puas dan sangat puas yaitu sebesar 44,0% dan paling kecil terdapat pada responden sangat tidak puas yaitu sebesar 2,0. Pada pertanyaan kesempatan untuk

promosi atau perubahan klasifikasi di dominasi oleh responden puas yaitu sebesar 62,0% dan paling kecil terdapat pada responden sangat puas yaitu sebesar 10,0%. Pada pertanyaan kesempatan anda untuk menggunakan kemampuan anda di dominasi oleh responden puas dan sangat puas yaitu sebesar 44,0% dan paling kecil terdapat pada responden cukup puas yaitu sebesar 12,0%. Pada pertanyaan jumlah tanggung jawab yang diberikan kepada anda di dominasi oleh responden sangat puas yaitu sebesar 56,0% dan paling kecil terdapat pada responden cukup puas yaitu sebesar 20,0%. Pada pertanyaan hubungan industri antara manajemen dan staf di dominasi oleh responden puas yaitu sebesar 42,0% dan paling kecil terdapat pada responden sangat tidak puas yaitu sebesar 2,0%. Pada pertanyaan cara organisasi dikelola di dominasi oleh responden puas yaitu sebesar 60,0% dan paling kecil terdapat pada responden sangat tidak puas yaitu sebesar 2,0%. Pada pertanyaan perhatian yang diberikan terhadap saran yang anda dapat di dominasi oleh responden puas yaitu sebesar 64,0% dan paling kecil terdapat pada responden sangat puas yaitu sebesar 12,0%. Pada pertanyaan teman kerja anda di dominasi oleh responden sangat puas yaitu sebesar 52,0% dan paling kecil terdapat pada responden cukup puas yaitu sebesar 2,0%. Pada pertanyaan kondisi fisik tempat kerja di dominasi oleh responden puas yaitu sebesar 54,0% dan paling kecil terdapat pada responden cukup puas yaitu sebesar 14,0%. Pada pertanyaan keamanan kerja anda di dominasi oleh responden puas yaitu sebesar 48,0% dan paling kecil terdapat pada responden cukup puas yaitu sebesar 8,0%. Pada pertanyaan secara keseluruhan bagaimana perasaan anda terhadap pekerjaan anda di dominasi oleh responden puas dan sangat puas yaitu sebesar 48,0% dan paling kecil terdapat pada responden cukup puas yaitu sebesar 4,0%.

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terkait Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado

|    | Pertanyaan                                   | Sangat Tidak Puas | Tidak Puas | Cukup Puas | Puas       | Sangat Puas |
|----|--|-------------------|------------|------------|------------|-------------|
|    | <b>Pekerjaan itu sendiri</b>                 |                   |            |            |            |             |
| 1. | Kebebasan dalam memilih metode kerja sendiri | 0 (0%)            | 3 (6,0%)   | 13 (26,0%) | 30 (60,0%) | 4 (8,0%)    |
| 2. | Jam kerja anda                               | 0 (0%)            | 0 (0%)     | 16 (32,0%) | 28 (56,0%) | 6 (12,0%)   |
| 3. | Variasi dalam pekerjaan anda                 | 0 (0%)            | 0 (0%)     | 18 (36,0%) | 29 (58,0%) | 3 (6,0%)    |
|    | <b>Gaji</b>                                  |                   |            |            |            |             |
| 4. | Tingkat gaji anda                            | 9 (18,0%)         | 10 (20,0%) | 16 (32,0%) | 15 (30,0%) | 0 (0%)      |
|    | <b>Promosi</b>                               |                   |            |            |            |             |

|     |   |           |           |            |            |            |
|-----|---|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| 5.  | Pengakuan yang anda dapatkan atas pekerjaan anda yang baik          | 5 (10,0%) | 3 (6,0%)  | 12 (24,0%) | 22 (44,0%) | 8 (16,0%)  |
| 6.  | Kesempatan untuk promosi atau perubahan klasifikasi                 | 0 (0%)    | 5 (10,0%) | 18 (36,0%) | 26 (52,0%) | 1 (2,0%)   |
| 7.  | Kesempatan anda untuk menggunakan kemampuan anda                    | 0 (0%)    | 6 (12,0%) | 8 (16,0%)  | 28 (56,0%) | 8 (16,0%)  |
|     | <b>Supervisi</b>  |           |           |            |            |            |
| 8.  | Atasan langsung anda  | 0 (0%)    | 3 (6,0%)  | 13 (26,0%) | 25 (50,0%) | 9 (18,0%)  |
| 9.  | Jumlah tanggung jawab yang diberikan kepada anda                    | 0 (0%)    | 2 (4,0%)  | 17 (34,0%) | 25 (50,0%) | 6 (12,0%)  |
| 10. | Hubungan industri antara manajemen dan staf                         | 0 (0%)    | 0 (0%)    | 22 (44,0%) | 25 (50,0%) | 3 (6,0%)   |
| 11. | Cara organisasi dikelola  | 0 (0%)    | 3 (6,0%)  | 25 (50,0%) | 22 (44,0%) | 0 (0%)     |
| 12. | Perhatian yang diberikan terhadap saran yang anda dapat             | 0 (0%)    | 4 (8,0%)  | 22 (44,0%) | 22 (44,0%) | 2 (4,0%)   |
|     | <b>Rekan kerja</b>  |           |           |            |            |            |
| 13. | Teman kerja anda  | 0 (0%)    | 0 (0%)    | 10 (20,0%) | 26 (52,0%) | 14 (28,0%) |
|     | <b>Lingkungan kerja</b>   |           |           |            |            |            |
| 14. | Kondisi fisik tempat kerja  | 2 (4,0%)  | 3 (6,0%)  | 10 (20,0%) | 28 (56,0%) | 7 (14,0%)  |
| 15. | Keamanan kerja anda   | 0 (0%)    | 3 (6,0%)  | 20 (40,0%) | 24 (48,0%) | 3 (6,0%)   |
| 16. | Secara keseluruhan, bagaimana perasaan anda terhadap pekerjaan anda | 0 (0%)    | 0 (0%)    | 16 (32,0%) | 27 (54,0%) | 7 (14,0%)  |

Tabel 4 menunjukkan bahwa pada pertanyaan kebebasan dalam memilih metode kerja sendiri di dominasi oleh responden yang puas yaitu sebesar 60,0% dan yang paling kecil terdapat pada responden sangat puas yaitu sebesar 8,0%. Pada pertanyaan jam kerja anda di dominasi oleh responden yang puas yaitu sebesar 56,0% dan yang paling kecil terdapat pada responden sangat puas 12,0%. Pada pertanyaan variasi dalam pekerjaan anda di dominasi oleh yang puas yaitu sebesar 58,0% dan paling kecil terdapat pada responden sangat puas yaitu sebesar 6,0%. Pada pertanyaan tingkat gaji anda di dominasi oleh yang cukup puas yaitu sebesar 32,0% dan paling kecil terdapat pada responden sangat tidak puas yaitu sebesar 20,0%. Pada pertanyaan pengakuan yang anda dapatkan atas pekerjaan anda yang baik di dominasi oleh responden yang puas yaitu sebesar 44,0% dan paling kecil terdapat pada responden tidak puas yaitu sebesar 6,0%. Pada pertanyaan kesempatan untuk promosi atau perubahan

klasifikasi di dominasi oleh responden yang puas yaitu sebesar 52,0% dan paling kecil terdapat pada responden sangat puas yaitu sebesar 2,0%. Pada pertanyaan kesempatan anda untuk menggunakan kemampuan anda di dominasi oleh responden yang 56,0% dan paling kecil terdapat pada responden tidak puas yaitu sebesar 12,0%. Pada pertanyaan atasan langsung anda di dominasi oleh yang puas yaitu sebesar 50,0% dan paling kecil terdapat pada responden tidak puas yaitu sebesar 6,0%. Pada pertanyaan jumlah tanggung jawab yang diberikan di dominasi oleh yang puas yaitu sebesar 50,0% dan paling kecil terdapat pada responden 4,0%. Pada pertanyaan hubungan industri antara manajemen dan staf di dominasi oleh yang puas yaitu sebesar 50,0% dan paling kecil terdapat pada responden sangat puas yaitu sebesar 6,0%. Pada pertanyaan cara organisasi dikelola di dominasi oleh yang cukup puas yaitu sebesar 50,0% dan paling kecil terdapat pada responden tidak puas yaitu sebesar 6,0%. Pada pertanyaan perhatian yang diberikan terhadap saran yang anda dapat di dominasi oleh responden cukup puas dan puas yaitu sebesar 44,0%, dan paling kecil terdapat pada responden sangat puas yaitu sebesar 4,0%. Pada pertanyaan teman kerja anda di dominasi oleh responden yang puas yaitu sebesar 52,0% dan paling kecil terdapat pada responden cukup puas yaitu sebesar 20,0%. Pada pertanyaan kondisi fisik tempat kerja di dominasi oleh responden yang puas yaitu sebesar 56,0% dan paling kecil terdapat pada responden sangat tidak puas yaitu sebesar 4,0%. Pada pertanyaan keamanan kerja anda di dominasi oleh responden yang 48,0% dan paling kecil terdapat pada responden tidak puas dan sangat puas yaitu sebesar 6,0%. Pada pertanyaan secara keseluruhan bagaimana perasaan anda terhadap pekerjaan anda di dominasi oleh responden yang puas yaitu sebesar 54,0% dan paling kecil terdapat pada responden sangat puas yaitu sebesar 14,0%.

**Tabel 5.** Distribusi Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi

| <b>Dimensi</b>        | <b>RS Wolter Mongisidi<br/>Manado<br/>(Total Skor)</b> | <b>RSU GMIM Pancaran Kasih<br/>(Total Skor)</b> |
|-----------------------|--|---|
| Pekerjaan itu sendiri | 206  | 186   |
| Gaji                  | 190  | 137   |
| Promosi               | 207  | 178   |
| Supervisi             | 198  | 179   |
| Rekan Kerja           | 225  | 204   |
| Lingkungan Kerja      | 213  | 181   |

Keterangan : total skor dimensi ini berdasarkan jawaban dari setiap responden yang dijumlahkan dan diambil nilai rata-rata dari setiap pertanyaan yang ada di tiap dimensi.

Tabel 5 menunjukkan dimensi pekerjaan itu sendiri di Rumah Sakit Wolter Mongisidi mendapat nilai sebesar 206 sedangkan Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih mendapat nilai

sebesar 186. Dimensi gaji di Rumah Sakit Wolter Mongisidi mendapat nilai sebesar 190 sedangkan Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih mendapat nilai sebesar 137. Dimensi Promosi di Rumah Sakit Wolter Mongisidi mendapat nilai sebesar 207 sedangkan Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih mendapat nilai sebesar 178. Dimensi supervisi di Rumah Sakit mendapat nilai sebesar 198 sedangkan Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih mendapat nilai sebesar 179. Dimensi rekan kerja di Rumah Sakit Wolter Mongisidi mendapat nilai sebesar 225 sedangkan Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih mendapat nilai sebesar 204. Dimensi lingkungan kerja di Rumah Sakit Wolter Mongisidi mendapat nilai sebesar 213 sedangkan Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih mendapat nilai sebesar 181.

### **Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Wolter Mongisidi dan Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih**

**Tabel 6.** Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Wolter Mongisidi dan Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih

| Tingkat Kepuasan Kerja<br>(N=100) | RS-WM      | RSU GMIM-PK | <i>p-value</i> |
|-----------------------------------|------------|-------------|----------------|
|                                   | n (%)      | n (%)       |                |
| Cukup Puas                        | 1 (2,0)    | 6 (12,0)    | 0,001          |
| Puas                              | 12 (24,0)  | 21 (42,0)   |                |
| Sangat Puas                       | 37 (74,0)  | 23 (46,0)   |                |
| Total                             | 50 (100,0) | 50 (100,0)  |                |

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $p < \alpha$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan signifikan tingkat kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Wolter Mongisidi Manado dan Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih.

### **Pembahasan**

Peneliti melakukan penelitian di Rumah Sakit Wolter Mongisidi Manado dan Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado, dengan objek penelitian para perawat yang bekerja di instalasi rawat inap, rawat jalan, dan instalasi gawat darurat. Jumlah total responden dalam penelitian ini terlibat masing-masing 50 responden dari kedua rumah sakit tersebut. Hasil distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden yang terlibat yaitu perempuan. Perbedaan jenis kelamin ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian tentang hubungan kepuasan perawat dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang menyatakan jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, di mana kinerja perawat perempuan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada laki-laki. Dengan adanya perbedaan kepribadian antara perempuan dan laki-laki, perawat perempuan lebih rapi, lebih rajin, lebih bersih, lebih sabar, lebih perhatian, dan lebih telaten dalam menghadapi pasien.

Kepuasan kerja perawat yang diteliti mencakup enam dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan mayoritas perawat merasa sangat puas terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi yang diukur memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tingkat kepuasan. Dimensi pekerjaan itu sendiri memiliki nilai tertinggi, diikuti oleh dimensi rekan kerja dan lingkungan kerja. Dimensi dengan nilai terendah adalah gaji dan promosi. Artinya, aspek intrinsik seperti makna pekerjaan dan hubungan sosial lebih mendominasi perasaan puas dibandingkan kompensasi atau jenjang karier.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Fiestri (2024) yang menyatakan bahwa faktor kepribadian serta hubungan interpersonal memainkan peran penting dalam pembentukan kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian juga konsisten dengan penelitian oleh Khairani et al. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan kepuasan kerja karena membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, sehingga mempengaruhi kinerja. Di Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih, kondisi fisik dan fasilitas yang ada belum memadai, sedangkan di Rumah Sakit Wolter Mongisidi fasilitas dan kondisi fisik yang tersedia telah diperhatikan dengan baik bahkan mendapat dukungan penuh dalam hal pemeliharaan peralatan dan ruang kerja yang nyaman.

Perbedaan tingkat kepuasan kerja antara kedua rumah sakit juga dipengaruhi oleh pembagian tugas dan budaya kerja. Di Rumah Sakit Wolter Mongisidi pembagian tugas lebih terstruktur dan terdapat koordinasi yang baik antar perawat. Budaya kerja yang saling mendukung menjadikan perawat lebih mudah bekerja sama. Hasil uji Mann-Whitney menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan tingkat kepuasan kerja antara kedua rumah sakit dengan  $p\text{-value} < 0,05$ . Adapun dimensi yang paling bermakna atau yang paling membedakan yaitu rekan kerja dimana perawat di Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih merasa kurang komunikasi dan kerja sama antar perawat menjadi kurang optimal. Kondisi ini disebabkan karena adanya ketidakteraturan dalam pembagian tugas, serta kurangnya saluran komunikasi yang jelas antar tim di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih. Sedangkan di Rumah Sakit Wolter Mongisidi pembagian tugas yang teratur, setiap perawat sudah tahu tugasnya dan selalu berkoordinasi dengan baik. Karena lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kenyamanan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa sistem manajemen, lingkungan kerja, dan pola komunikasi di tempat kerja dapat memengaruhi persepsi puas tidaknya perawat dalam menjalankan tugas mereka.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 100 perawat dari RSUD GMIM Pancaran Kasih dan RS Wolter Mongisidi Manado, diketahui bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja antara perawat di kedua rumah sakit tersebut. Hasil uji Mann-Whitney menunjukkan nilai  $p = 0,001$  ( $p < \alpha$ ), yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik. Dimensi kepuasan kerja yang diukur meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja, dan seluruh dimensi tersebut menunjukkan adanya perbedaan antara kedua rumah sakit. Perawat di RS Wolter Mongisidi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi, terutama dalam dimensi supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan kepada manajemen RSUD GMIM Pancaran Kasih untuk melakukan evaluasi terhadap sistem kerja, lingkungan fisik, dan pola supervisi di lingkungan rumah sakit. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pembagian tugas yang lebih terstruktur, serta penguatan hubungan interpersonal antar staf. Selain itu, penting untuk memperhatikan kompensasi dan peluang promosi yang adil agar perawat merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

## DAFTAR REFERENSI

- Alvionita, S., & Marhalinda. (2024). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ikraith Ekonomika*, 7, 114–116. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2>
- Aryudi, D., 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>
- Budhiana, J., Affandi, T., & Ede, A. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Al-Mulk Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(2), 74–77. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v2i2.452>
- Dunggio, M., Ratu, D. C., & Kaban, R. D. (2023). Perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja (Studi pada PT. Aditya Mandiri Sejahtera). *Kinerja*, 5(2), 235–245. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2703>
- Fiestri, A. F. (2024). Hubungan kepuasan perawat dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang [Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung]. Unissula Repository. [https://repository.unissula.ac.id/34258/2/30902000032\\_fullpdf.pdf](https://repository.unissula.ac.id/34258/2/30902000032_fullpdf.pdf)

- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 77–81. <https://doi.org/10.15294/ijphn.v2i1.51411>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/549>
- JobStreet. (2022). *Laporan survei kepuasan kerja karyawan Indonesia 2022*. JobStreet by SEEK. <https://www.jobstreet.co.id/>
- Khairani, N., Wulandari, A., & Triutami, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT)*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Laoh, V., Kairupan, B., & Nelwan, J. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean. *Health Care: Jurnal Kesehatan*, 11(2), 369–371. <https://doi.org/10.36763/healthcare.v11i2.268>
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). Kepuasan kerja perawat terhadap kinerja, pelayanan prima perawat, dan kepuasan pasien. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 186–188.
- Mulyaningtyas, E., Kartika, L., & Saputri, W. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 13(1), 45–52.
- Naibaho, D. (2024). *Manajemen sumber daya manusia kesehatan*. Jakarta: Mitra Cendekia.
- Norviandy, M., Rakhman, A., & Putri, F. (2025). Kepuasan kerja karyawan: Studi di sektor pelayanan publik. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 101–110.
- Perceka, L. (2020). Analisis kepuasan kerja perawat terhadap pelayanan kesehatan di rumah sakit. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(3), 224–230.
- Rahmadhani, N., & Priyanti, Y. (2022). Konsep dasar kepuasan kerja: Sebuah tinjauan teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 40–46. <https://doi.org/10.61930/jebmak.v1i1.7>
- Said, R., Yusriadi, Y., & Baharuddin, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1), 25–32. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3605>
- Siregar, E., & Linda, V. (2022). Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Wati, N., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Wangaya Denpasar. *Jurnal Gaster*, 18(2), 164–167. <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>

Widiastuti, N. P., & Baihaki, H. A. (2023). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar. *GanecSwara*, 17(2), 478. <https://doi.org/10.35327/g>