

Tren Penelitian Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit dalam Jurnal Kesehatan di Indonesia

Asmaryadi¹, Nurfadhilah², Nurintan Malik³, A. Karlina Askarini Makkasau⁴, Ra'idatusakinah M. Nur⁵, Ismi⁶.

^{1,2,3,4,5}Administrasi Rumah Sakit, STIKES Panakkukang, Penulis⁶

Corresponding Author: asmaryadi294@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata kunci: Kesehatan,
Kepuasan Pegawai, Rumah
Sakit

Menerima : 05 Februari 2025

Direvisi : 10 Februari 2025

Diterima : 14 Februari 2025

©2025 Asmaryadi,
Nurfadhilah, Malik,
Makkasau, M.Nur, Ismi:
Ini adalah artikel akses
terbuka yang
didistribusikan di bawah
ketentuan [Creative
Commons Attribution-
ShareAlike 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



ABSTRACT

Kepuasan pegawai dalam lingkungan rumah sakit merupakan elemen krusial yang mendukung kinerja dan kesejahteraan pegawai, serta dapat memastikan ketersediaan layanan kesehatan berkualitas tinggi. Penelitian ini menggunakan metode analisis konten pada sejumlah artikel yang telah dipublikasikan di jurnal kesehatan dan terakreditasi Sinta 1 dan Sinta 2 pada tahun 2021 sampai 2025, dengan kepuasan pegawai sebagai fokus utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah publikasi yang berfokus pada kepuasan pegawai berfluktuasi setiap tahun. Di antara publikasi tersebut, semua penelitian menggunakan metode kuantitatif. Subyek penelitian didominasi oleh Perawat dengan instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis multivariat seperti Structural Equation Modelling (SEM) dan Path Analysis paling sering digunakan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai adalah kepemimpinan, kompensasi finansial, stres kerja, peluang pengembangan diri, sumber daya dan work engagement. Sedangkan, kepuasan kerja mempengaruhi turnover intention dan kinerja. Sehingga direkomendasikan untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai studi kepuasan pegawai dengan menggunakan metode kualitatif dan mix methods, khususnya pada profesi selain perawat di rumah sakit.

PENDAHULUAN

Rumah sakit sering dipandang sebagai lingkungan padat karya dan secara inheren penuh tekanan, di mana para profesional kesehatan dituntut untuk memiliki ketahanan yang luar biasa, meskipun sering terpapar dengan berbagai pemicu stres kerja (Ahmed, 2019; Hall et al., 2016). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa tingginya tingkat tuntutan pekerjaan petugas kesehatan di Indonesia meningkatkan kelelahan dan menurunkan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja (Herachwati et al., 2024). Kepuasan kerja dalam lingkungan rumah sakit merupakan elemen krusial yang mendukung kinerja dan kesejahteraan pegawai. Disisi lain, petugas kesehatan memainkan peran penting dalam menyediakan layanan kesehatan berkualitas tinggi, sehingga memastikan kepuasan kerja mereka merupakan suatu keharusan (Said & El-Shafei, 2021).

Menurut Robbins & Judge (2016), kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif atau negatif individu terhadap pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan komitmen. Studi Hulin & Judge (2003) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja, komitmen organisasi, serta tingkat *absenteeisme* dan *turnover*. Sedangkan, kepuasan dan ketidakpuasan kerja ditentukan oleh keselarasan yang dirasakan antara harapan pekerjaan individu dan atribut yang disediakan oleh pekerjaan (Locke, 1969). Para ahli menyimpulkan bahwa interaksi seseorang dengan lingkungannya menentukan kepuasan kerja individu, atau efek interaksional (Heimerl et al., 2020).

Sejumlah penelitian terdahulu telah banyak mengkaji tentang kepuasan pegawai berdasarkan studi kasus di beberapa rumah sakit di Indonesia. Ketidakpuasan kerja adalah salah satu masalah kesejahteraan terkait pekerjaan yang banyak dialami petugas kesehatan di Indonesia selama pandemi Covid-19 (Herachwati et al., 2024). Namun, data gambaran secara umum tentang studi kepuasan pegawai pada rumah sakit di Indonesia masih terbatas, khususnya selama masa pandemi dan pasca pandemi Covid-19. Hal ini menunjukkan adanya peluang untuk melakukan investigasi yang lebih lanjut. Oleh karena itu, perlu untuk melakukan eksplorasi lebih komprehensif mengenai tren studi kepuasan pegawai di rumah sakit, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Indonesia.

Dengan menggunakan analisis konten pada beberapa jurnal ilmiah kesehatan yang terbit di Indonesia dari bulan Januari tahun 2021 hingga bulan Januari 2025, penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai ragam penelitian yang membahas kepuasan kerja pegawai rumah sakit di Indonesia. Secara rinci, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut: (1) Bagaimana tren jumlah penelitian tentang kepuasan kerja pegawai rumah sakit dari tahun ke tahun? (2) Bagaimana variasi desain penelitian yang digunakan untuk menyelidiki kepuasan pegawai rumah sakit di Indonesia? (3) Apa saja instrumen yang digunakan oleh para peneliti untuk mengukur kepuasan pegawai rumah sakit? (4) Apa saja teknik analisis data yang digunakan oleh para peneliti untuk menganalisis kepuasan pegawai rumah sakit? (5) Topik apa yang paling sering digunakan untuk menyelidiki kepuasan kerja pegawai rumah sakit?

METODOLOGI

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis konten yang difokuskan pada temuan-temuan dari berbagai penelitian yang telah dipublikasikan dalam jurnal kesehatan di Indonesia yang terakreditasi SINTA (*Science and Technology Indeks*). SINTA

merupakan sebuah platform untuk mengukur perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dirancang dan dikembangkan oleh Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Metode penelitian yang digunakan serupa dengan metode penelitian yang digunakan oleh Fauzi & Pradipta (2018) dan Susetyarini & Fauzi (2020).

Sumber Data

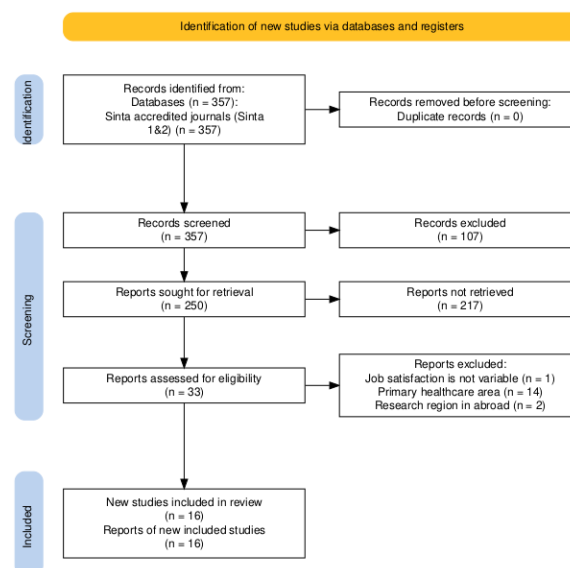
Data dikumpulkan dari hasil analisis konten pada artikel-artikel penelitian yang mengkaji kepuasan kerja. Seluruh artikel diambil dari jurnal kesehatan yang terakreditasi SINTA pada bulan Januari 2025. Pencarian jurnal dilakukan dengan menggunakan kata “kesehatan” dan “health” di situs SINTA (<https://sinta.kemdikbud.go.id/>) dan selanjutnya memilih Sinta 1 dan Sinta 2. Dari hasil pencarian, diperoleh sebanyak 37 jurnal. Selanjutnya dilakukan seleksi kembali untuk mengeluarkan jurnal yang tidak relevan seperti jurnal kesehatan lingkungan, jurnal kesehatan hewan dan jurnal kesehatan gigi. Setelah melalui langkah-langkah tersebut dan mengunjungi *website* masing-masing jurnal, diperoleh 24 jurnal yang relevan dan dapat diakses.

Strategi Pencarian Artikel

Semua artikel penelitian yang mengkaji tentang kepuasan kerja dikumpulkan dari masing-masing jurnal tersebut. Penulis mencari artikel penelitian menggunakan kata kunci “*job satisfaction*” OR “kepuasan kerja”. Penulis menggunakan kriteria inklusi antara lain: Periode penerbitan artikel mulai 01 Januari 2021, Judul dan abstrak membahas variabel kepuasan kerja, subjek penelitian adalah pegawai rumah sakit dan teks artikel dapat diakses penuh.

Skrining Artikel

Dari ratusan artikel yang terkumpul, terdapat 16 artikel yang memenuhi kriteria. Proses skrining menggunakan metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses*) dan disajikan menggunakan *PRISMA Flow Diagram* yang dikembangkan oleh Haddaway et al. (2022).



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah pedoman analisis konten yang terdiri beberapa aspek sebagai objek yang diamati (Tabel 1.). Terdapat tujuh aspek utama yang ditinjau dalam analisis konten dalam penelitian ini. Aspek-aspek tersebut meliputi (1) jumlah publikasi per tahun; (2) jenis penelitian; (3) subjek penelitian; (4) topik kepuasan kerja yang dipilih untuk penelitian; (5) instrumen pengumpulan data; dan (6) metode analisis data. Kategori pada aspek (2), (4), (5) dan (6) tidak diputuskan sejak awal karena belum adanya penelitian sebelumnya yang dapat dirujuk untuk menentukan apa saja yang harus dimasukkan ke dalam kategori tersebut dan kemungkinan adanya kategori yang terlalu umum yang dapat muncul ketika dilakukan analisis konten pada beberapa artikel. Selain itu, kategori pada aspek (1) dan (3) ditentukan sebelum pengumpulan data. Kategori-kategori tersebut ditunjukkan pada Tabel 1, yang diadaptasi dari Fauzi & Pradipta (2018) dengan modifikasi.

Tabel 1 Aspek dan Kategori Penelitian

Aspek	Kategori	
Jenis Penelitian	A.1 Kuantitatif	
	A.2 Kualitatif	
	A.3 Mix Method	
Subjek Penelitian	B.1 Dokter	B.9 Gizi
	B.2 Dokter Gigi	B.10 Fisioterapi
	B.3 Perawat	B.11 Tenaga kesehatan (Tidak spesifik)
	B.4 Bidan	B.13 Tenaga lainnya
	B.5 Apoteker	B.14 Manajemen
	B.6 TTK	
	B.7 Radiografer	
	B.8 ATLM	
Instrumen Pengumpulan Data	C.1 Lembar Kuesioner	
	C.2 Lembar Wawancara	
	C.3 Lainnya	
Metode Analisis Data	D.1 <i>Descriptive Analysis</i>	D.8 <i>Linier Regression</i>
	D.2 <i>Community Satisfaction Index</i>	D.9 <i>Logistic Regression</i>
	D.3 <i>T-test</i>	D.10 <i>Probit Regression</i>
	D.4 <i>Chi-Square test</i>	D.11 <i>Path Analysis</i>
	D.5 <i>Mann-Whitney test</i>	D.12 SEM
	D.6 <i>Kruskal-Wallis test</i>	
	D.7 <i>Spearman-rank test</i>	

Analisis Data

Setiap artikel diklasifikasikan ke dalam kategori tertentu berdasarkan aspek tertentu yang memenuhi kategori yang telah ditentukan. Keputusan tersebut didasarkan pada informasi yang disampaikan oleh penulis dalam bagian abstrak dan metode. Selanjutnya, data yang telah dikumpulkan disajikan dalam bentuk diagram batang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah Publikasi

Jumlah publikasi artikel menunjukkan seberapa sering penelitian tersebut dilakukan dalam periode tertentu. Merujuk pada grafik yang ditunjukkan pada Gambar 1, artikel yang mengkaji tentang kepuasan kerja pegawai di rumah sakit pada tahun 2021 hingga Januari tahun 2025. Grafik menunjukkan fluktuasi yang signifikan dalam jumlah publikasi dari tahun ke tahun, dengan puncak tertinggi pada tahun 2023.

Tren publikasi tentang kepuasan kerja pegawai mengindikasikan adanya yang bersungguh-sungguh untuk meneliti kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

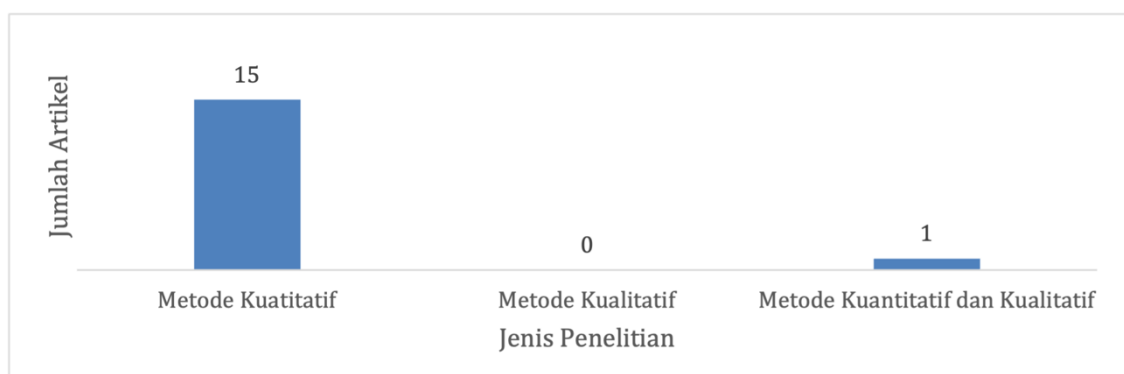


Gambar 2 Tren Penelitian Berdasarkan Tahun Terbit

Sebagian besar penelitian dihasilkan dari kepekaan para peneliti terhadap isu-isu umum yang sering terjadi di tempat kerja. Salah satu masalah di tempat yang paling sering ditemukan saat ini adalah kepuasan kerja pegawai. Rumah sakit sebagai salah satu tempat kerja sangat berpotensi terjadi masalah kepuasan kerja karena karakteristiknya yang kompleks. Oleh karena itu, melakukan penelitian diyakini sebagai cara yang paling efektif untuk menangani dan mengatasi masalah tersebut. Melalui penelitian, para peneliti dapat mengidentifikasi penyebab dan faktor yang paling dominan untuk meningkatkan kepuasan pegawai di rumah sakit. Semakin banyak jumlah penelitian yang mengkaji kepuasan kerja pegawai di rumah sakit, maka akan semakin positif bagi pengelolaan pegawai rumah sakit di Indonesia.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian menentukan fokus suatu penelitian. Berdasarkan Gambar 3, penelitian kuantitatif merupakan desain yang paling dominan digunakan oleh para peneliti untuk mengkaji kepuasan kerja pegawai rumah sakit. Jumlah penelitian kuantitatif yang lebih tinggi dibandingkan jenis penelitian lainnya. Oleh karena itu, kurangnya keberadaan penelitian kualitatif dan penelitian kombinasi kuantitatif dan kualitatif menjadi peluang yang baik bagi para peneliti lebih lanjut.

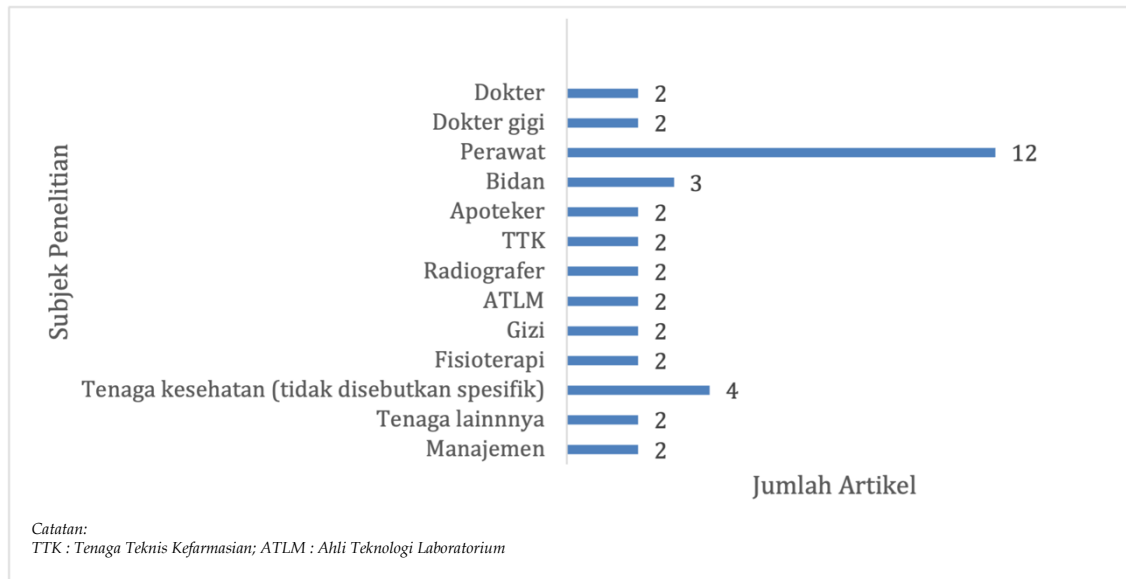


Gambar 3 Tren Jenis Penelitian

Subjek Penelitian

Dalam melakukan penelitian, para peneliti membutuhkan subjek penelitian untuk menguji hipotesis mereka. Berdasarkan Gambar 4, subjek penelitian yang paling banyak

dipilih adalah Perawat. Perawat merupakan profesi terbanyak di rumah sakit. Selain itu, perawat menjadi Profesional Pemberi Asuhan (PPA) yang paling intens berinteraksi dengan pasien di rumah sakit.



Gambar 4 Subjek Penelitian

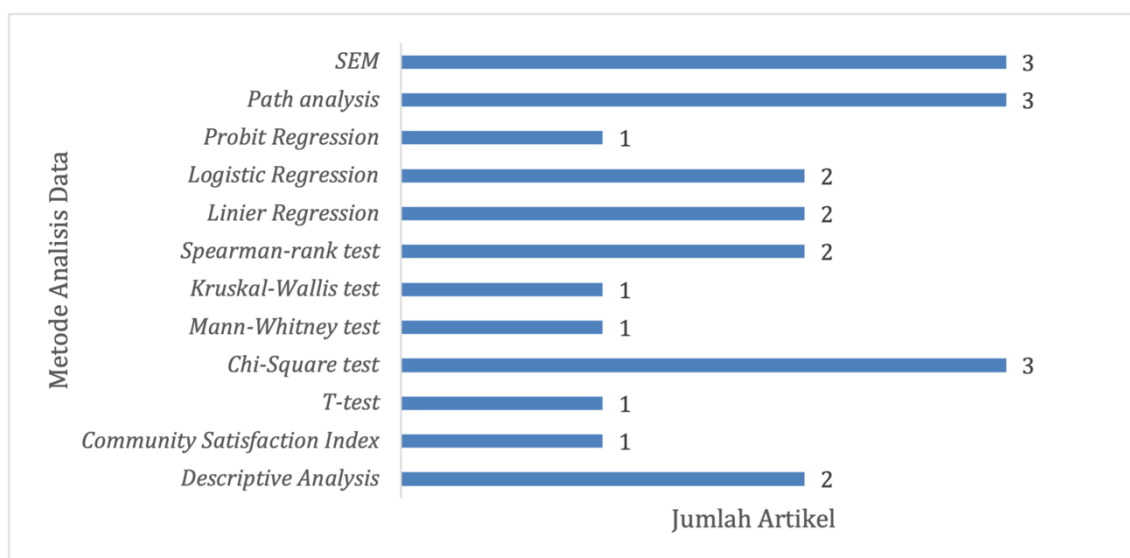
Instrumen Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, peneliti memerlukan instrumen untuk membantu mereka mengumpulkan data. Kepuasan kerja pegawai dapat diukur melalui berbagai instrumen yang dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan temuan penelitian ini, semua artikel menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen yang paling umum digunakan untuk mengumpulkan data tentang kepuasan kerja pegawai pada penelitian kuantitatif. Kepuasan kerja pegawai merupakan persepsi yang dapat dinilai berdasarkan jawaban terhadap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner. Pengumpulan data melalui wawancara dapat membantu melengkapi jawaban responden.

Metode Analisis Data

Ketepatan pemilihan metode untuk analisis data akan menentukan tingkat validitas suatu penelitian. Berdasarkan Gambar 3, semua penelitian yang dipublikasikan menggunakan desain kuantitatif sehingga dibutuhkan analisis statistika untuk menguji hipotesis penelitian. Selain itu, Gambar 5 menunjukkan bahwa terdapat 5 artikel yang melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas adalah langkah penting dalam proses penelitian yang tidak boleh diabaikan. Pentingnya validitas dalam penelitian tidak dapat diabaikan, karena instrumen yang tidak valid dapat mengarah pada kesimpulan yang salah dan mengurangi keandalan hasil penelitian (Creswell, 2014). Sedangkan pentingnya reliabilitas dalam penelitian terletak pada kemampuannya untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar yang tidak diinginkan. Instrumen yang reliabel memberikan keyakinan bahwa data yang dikumpulkan adalah konsisten dan dapat diandalkan (Field, 2013). Adapun dalam menguji hipotesis penelitian, metode analisis data yang paling sering digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*), *Path Analysis* dan *Chi-Square* dengan masing-masing 3 artikel. Lebih lanjut, Gambar 5 menunjukkan bahwa uji yang digunakan peneliti untuk menguji pengaruh variabel-variabel terhadap kepuasan kerja pegawai di rumah sakit. SEM banyak digunakan dalam penelitian sosial.

SEM adalah teknik statistik yang memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan kompleks antara variabel-variabel yang terlibat dalam suatu model. SEM memungkinkan peneliti untuk menguji model yang melibatkan banyak variabel sekaligus. Dalam konteks kepuasan kerja, terdapat banyak faktor yang saling berinteraksi, seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan kompensasi. SEM dapat menangkap hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel ini, memberikan gambaran yang lebih holistik tentang kepuasan kerja (Hair et al., 2010). Banyak konsep dalam penelitian sosial, termasuk kepuasan kerja, tidak dapat diukur secara langsung. SEM memungkinkan peneliti untuk menggunakan indikator yang dapat diukur untuk merepresentasikan variabel laten. Misalnya, kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator seperti tingkat stres, motivasi, dan keseimbangan kerja-hidup (Kline, 2016). SEM memungkinkan peneliti untuk menguji model teoritis yang telah dikembangkan sebelumnya. Dengan menggunakan SEM, peneliti dapat menguji apakah data yang diperoleh mendukung model yang diusulkan, serta melakukan modifikasi jika diperlukan. Ini sangat berguna dalam penelitian sosial di mana teori sering kali menjadi dasar untuk pengembangan hipotesis (Hair et al., 2010).



Gambar 5 Teknik Analisis Data

Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit sebagai Topik Kajian Penelitian

Rumah sakit merupakan industri pelayanan jasa yang memiliki karakteristik sangat kompleks. Sebagai industri yang sangat kompleks, rumah sakit melibatkan berbagai elemen yang saling berinteraksi, termasuk berbagai profesi kesehatan, kegiatan administrasi, pasien dan keluarga, dan pihak ketiga seperti pemasok obat dan alat kesehatan. Kompleksitas ini dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu: Struktur organisasi, proses pelayanan, kebijakan dan regulasi, dan teknologi dan inovasi. Kompleksitas tersebut berpotensi menimbulkan berbagai masalah, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Berangkat dari analisis tersebut, kepuasan kerja dikaji oleh para peneliti dilihat dari 3 (tiga) sudut pandang, yaitu: Kepuasan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Sebagian besar peneliti menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Sebagai variabel dependen, kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan islami, remunerasi (Subiyanto & Aini, 2021), gaya kepemimpinan (Amaliah et al., 2021), kepemimpinan transformasional (Agiwahyuantio et al., 2021),

jejang karir (Saputri et al., 2021), kompetensi ketua tim (Saman & Sova Evie, 2022), kompetensi pimpinan, supervisi (Risky et al., 2023), profesionalisme, pemberdayaan struktural (Sari et al., 2023), gaya kepemimpinan *task-oriented* (Irma Kue et al., 2023), kompensasi finansial, stres kerja (Widyayu et al., 2023), pelatihan, program pengembangan karir (Suprpto et al., 2023), *Job resources, personal resources, work engagement* (Kalsum et al., 2024). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh iklim etika di tempat kerja dengan *job crafting* sebagai variabel mediasi (Sidin et al., 2021). Kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Aisyah et al., 2024); (Firmanda et al., 2023). Selain itu, kepuasan kerja berdampak kepada *turnover intention* (Rindu & Hafizurrachman, 2023). Lebih lanjut, kepuasan kerja menjadi mediator pengaruh reward dan kepemimpinan *task-oriented* terhadap kinerja (Irma Kue et al., 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini, dilakukan peninjauan pada artikel yang diterbitkan di jurnal kesehatan terakreditasi Sinta 1 dan Sinta 2 dan terbit di tahun 2021-2025. Ditemukan bahwa artikel penelitian dengan topik kesehatan kerja pegawai di rumah sakit berfluktuasi. Di antara artikel yang memenuhi kriteria inklusif penelitian, sebagian besar menggunakan metode kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), *Path Analysis* dan uji *Chi-Square*. Subjek penelitian didominasi oleh tenaga Perawat. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan kualitatif dan *mix method*. Selain itu, pemilihan teknik analisis data untuk menguji hipotesis pada penelitian kuantitatif sangat perlu diperhatikan agar tepat dalam penarikan kesimpulan.

REFERENSI

- Agiwahyunto, F., Suharyo, S., Ayusasma, V., & Widjasena, B. (2021). Satisfaction Index of Employees on Service Quality through Quality Leadership at Three Hospitals B-Type, Central Java Province. *Unnes Journal of Public Health*, 10(1), 78–85. <https://doi.org/10.15294/ujph.v10i1.36806>
- Ahmed, I. (2019). Staff well-being in high-risk operating room environment: Definition, facilitators, stressors, leadership, and team-working – A case-study from a large teaching hospital. *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 1–17. <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1298228>
- Aisyah, J., Jurnal, :, Kesehatan, I., Poerin, N. O., & Sudjana, G. (2024). The Influence Of Work Life's Quality and Job Satisfaction Toward Nurses Performance in Inpatient Ward Edelweiss Hospital Bandung. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 9(2), 2024.
- Amaliah, L., Castigador, I. F., Yngente, B., Buhat, M. L., Salcedo, T., Octaviano, E. F., & Yngente, A. (2021). Leadership Style of Head Nurses against Job Satisfaction and Organizational Commitment of Staff Nurses. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 17(1), 24–35. <https://doi.org/10.30597/mkmi.v17i1.12147>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications. https://books.google.co.id/books?id=4uB76IC_pOQC

- Fauzi, A., & Pradipta, I. (2018). Research methods and data analysis techniques in education articles published by Indonesian biology educational journals. *Jurnal Pendidikan Biologi Indonesia*, 4. <https://doi.org/10.22219/jpbi.v4i2.5889>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=srb0a9fmMEoC>
- Firmanda, G. I., Ahsan, A., & Lestari, R. (2023). Impact Of Organizational Culture And Job Satisfaction On Nurse Performance In General Hospital : A Path Analysis. *Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(1). <https://doi.org/10.30604/jika.v8i1.1638>
- Haddaway, N. R., Page, M. J., Pritchard, C. C., & McGuinness, L. A. (2022). PRISMA2020: An R package and Shiny app for producing PRISMA 2020-compliant flow diagrams, with interactivity for optimised digital transparency and Open Synthesis. *Campbell Systematic Reviews*, 18(2), e1230. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/cl2.1230>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: Global edition*. NJ: Pearson Higher Education Upper Saddle River.
- Hall, L. H., Johnson, J., Watt, I., Tsipa, A., & O'Connor, D. B. (2016). Healthcare staff wellbeing, burnout, and patient safety: A systematic review. In *PLoS ONE* (Vol. 11, Issue 7). Public Library of Science. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0159015>
- Heimerl, P., Haid, M., Benedikt, L., & Scholl-Grissemann, U. (2020). Factors Influencing Job Satisfaction in Hospitality Industry. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020982998>
- Herachwati, N., Haqq, Z. N., Choirunnisa, Z., Pramesti, G. A., & Rahmandika, H. P. (2024). Revealing Indonesian healthcare workers' burnout, work engagement, and job satisfaction during the covid-19 pandemic: the lens of the job demands-resources model. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2371328>
- Hulin, C., & Judge, T. (2003). *Job Attitudes*. <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1211>
- Irma Kue, M. A., Nuryakin, N., & Suwanti, A. (2023). The Effect of Reward, Career Development and Task-Oriented Leadership Style on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables. *Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(2). <https://doi.org/10.30604/jika.v8i2.1796>
- Kalsum, U., Rivai, F., Maidin, A., AS, A. I., Zulkifli, A., & Thamrin, Y. (2024). Job and personal resources: boosting work engagement and job satisfaction in hospitals. *International Journal of Public Health Science (IJPHS)*, 13(1), 239. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v13i1.23551>
- Kline, R. B. (2016). Principles and practice of structural equation modeling, 4th ed. In *Principles and practice of structural equation modeling, 4th ed.* Guilford Press.
- Locke, E. A. (1969). *What is Job Satisfaction?* 1.
- Rindu, R., & Hafizurrachman, M. (2023). Related factors of actual turnover among nurses: a cross-sectional study. *International Journal of Public Health Science*, 12(1), 296–302. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v12i1.21770>

- Risky, S., Ardiansyah, R. T., & Firmansyah, F. (2023). Impact of Policies and Supervision on Health Worker Satisfaction at Bahteramas Hospital. *Poltekita: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 17(3), 903–908. <https://doi.org/10.33860/jik.v17i3.3326>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Said, R. M., & El-Shafei, D. A. (2021). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(7), 8791–8801. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>
- Saman, & Sova Evie. (2022). Hubungan Kompetensi Ketua Tim Terhadap Kepuasan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Penerapan Model Praktik Keperawatan Profesional Metode Tim. *Poltekita: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 16(3), 327–335. <https://doi.org/10.33860/jik.v16i3.1413>
- 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, R. Y., Putra, K. R., & Muslihah, N. (2023). The Effect of Professionalism and Structural Empowerment on Job Satisfaction of Inpatient Nurse. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(1), 415–420. <https://doi.org/10.30604/jika.v8i1.1669>
- Sidin, A. I., Saleh, L. M., Fatmawati, E., & Insani, I. N. (2021). Do Ethical Climate Have Impact on Job Satisfaction of Staff in West Sulawesi Hospital, Indonesia? *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 17(2), 74–79. <https://doi.org/10.30597/mkmi.v17i2.13613>
- Subiyanto, T., & Aini, Q. (2021). The Influence of Islamic Leadership and Remuneration on Organizational Citizenship Behaviour and Its Impact on Job Satisfaction at Mitra Keluarga Husada Klaten General Hospital. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 6. <https://doi.org/10.30604/jika.v6is1.795>
- Suprpto, S., Lalla, N. N., Mulat, T. C., & Arda, D. (2023). Human resource development and job satisfaction among nurses. *International Journal of Public Health Science*, 12(3), 1056–1063. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v12i3.22982>
- Susetyarini, E., & Fauzi, A. (2020). Trend of Critical Thinking Skill Researches in Biology Education Journals across Indonesia: from Research Design to Data Analysis. *International Journal of Instruction*, 13, 535–550. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13i35a>
- Widayu, R., Amarta, O. R., Wulandari, R. D., Supriyanto, S., Chalidyanto, D., Rahmawati, N. A., & Purwaningtias, R. M. (2023). Individual, Work, and Financial Factors on Job Satisfaction and Remaining as a Midwife. *Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 12(2), 275–282. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v12i2.2023.275-282>