

Analisis Kualitas Lingkungan dalam Mendukung Proper (Study Kasus di Rskj Soeprpto Provinsi Bengkulu)

Naufal Muhammad Ammar^{1*}, Ekawati², Ida Wahyuni²

¹Mahasiswa Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro

²Bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro

*Corresponding author: naufalm.ammar2016@gmail.com

ABSTRAK:

Job satisfaction is an emotional state that can be pleasant or unpleasant, comes from the perspective of employees, and described positive feelings about the job from the results of evaluating their characteristics at work. This study aimed to analyze the factors that cause job satisfaction in medical personnel. The method used in this research was a literature study that was conducted online through several trusted websites or internet sites such as Science Direct, Onesearch, Reasearchgate, Cambridge Core, Scopus, and Google Scholar. The research was conducted on 20 articles consisting of 15 national articles and five international articles. The results of research conducted on medical personnel showed that there were two main factors that influence the job satisfaction of medical personnel, namely motivator factors and hygiene factors. The motivator factor is related to job satisfaction because it was a factor that can increased motivation that it will lead to improved the performance of the medical personnel themselves. Hygiene factors are related to job satisfaction because it was a factor that can maintain a level of job satisfaction or a factor that can create dissatisfaction.

Keywords: *job satisfaction, medical personnel, motivator factor, hygiene factor.*

PENDAHULUAN

Menurut penelitian yang dilakukan oleh *Global Employee Engagement Index* tahun 2019 menyatakan bahwa Benua Asia dengan skor 6.9 menjadi wilayah dengan tingkat kepuasan kerja terendah diantara Amerika Utara (7.7), Amerika Selatan (7.6), Afrika (7.3), Eropa (7.1), dan Australia (7.0).¹

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berasal dari pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.²

Sebuah penelitian pada tahun 2017 yang dilakukan di bagian barat Ethiopia menyatakan bahwa faktor gaji dan intensif, pengakuan oleh bagian manajemen, kesempatan untuk berkembang, dan apresiasi dari pasien merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga medis dan kesehatan. Penelitian terhadap 570 tenaga medis dan kesehatan menemukan bahwa kepuasan kerja hanya “dirasakan” oleh 41,46% tenaga medis dan kesehatan disana.³

Penelitian lain dilakukan di India terkait kepuasan kerja terhadap 600 tenaga kesehatan profesional mengatakan bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan profesional yang bekerja di fasilitas kesehatan privat (68%) lebih tinggi dibandingkan dengan yang bekerja di fasilitas kesehatan publik (59%).⁴

Penelitian yang dilakukan pada tahun 2015 terhadap karyawan yang bekerja sebagai perawat di RSUD TNI AU Yogyakarta menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di RSUD TNI AU Yogyakarta adalah faktor gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, jenis pekerjaan, serta lingkungan kerja.⁵

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan studi kajian pustaka. Data yang digunakan berupa data sekunder dari artikel/ jurnal ilmiah, buku, dan dokumen. Pencarian literatur dilakukan secara online melalui situs internet dengan kata kunci utama “kepuasan kerja pada tenaga medis” atau “*job satisfaction on medical personnel*”. Kriteria inklusi peneliti, yaitu:

1. Jurnal nasional / internasional diakses melalui *ScienceDirect, Onesearch, Reasearchgate, Cambridge Core, Scopus, and Google Scholar* atau *website* artikel ilmiah resmi dari universitas dan terbitan 10 tahun terakhir (2010-2020).
2. Jurnal berindeks minimal SINTA, Rama, dan/atau Garuda (nasional) dan *Google Scholar* atau *Scopus* (internasional).
3. Jurnal berkategori *open access*.

Pengolahan data dilakukan dengan langkah : *editing, organizing, analisis, dan Disseminasi.*

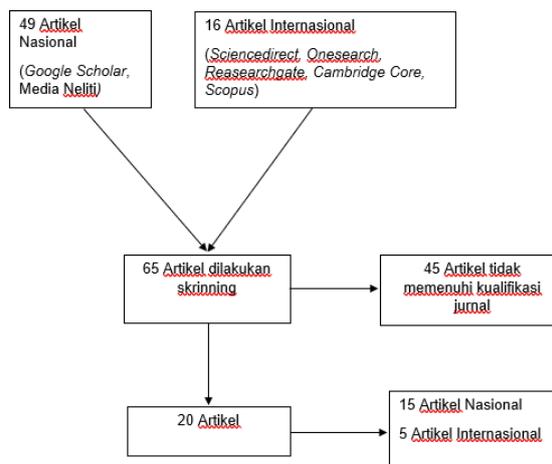
HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan kerja pada tenaga medis berdampak besar pada kualitas, efektivitas dan efisiensi kerja dan pada saat yang sama pada biaya perawatan kesehatan. Selain pentingnya bagi pasien dan sistem perawatan kesehatan secara keseluruhan, kepuasan profesional pada petugas tenaga medis dan kesehatan terkait langsung dengan ketidakhadiran dari pekerjaan, hubungan manusia dan organisasi kerja.⁶

Sebuah penelitian di Zambia menyatakan berkenaan dengan kepuasan kerja, 40% petugas medis yang diwawancarai memiliki kepuasan sedang, tidak tinggi maupun rendah, dan 40% lainnya tersebar merata di kepuasan kerja rendah dan sangat rendah, yaitu hanya 20% yang memiliki kepuasan kerja tinggi atau sangat tinggi. Data juga mengungkapkan bahwa hampir 80% pekerja perempuan publik memiliki kepuasan kerja sedang atau sangat rendah sementara hanya sekitar 60% laki-laki melaporkan hal yang sama.⁷

Hasil pencarian literatur dilakukan melalui situs internet atau *website* terpercaya telah ditemukan sebanyak 65 artikel. Selanjutnya dilakukan proses *skrining* yang sesuai dengan kriteria inklusi sehingga

mendapatkan 20 artikel sesuai topik penelitian. Berikut adalah *flow chart* hasil *skrining* artikel:



Berdasarkan tabel 1, diketahui terdapat sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga medis dan terbagi dalam dua faktor utama yaitu faktor *motivator* dan faktor *hygiene*. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Indeks Proper dalam Pengendalian Pencemaran Limbah B3

No.	Penulis dan Tahun	Sampel	Metode	Hasil	Kesamaan	Keunikan
1.	Nita Rizky ⁸ (2016)	124 perawat	<i>Cross Sectional</i>	Ada hubungan antara komunikasi interpersonal dan stress kerja terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel bebas komunikasi interpersonal	Menggunakan alat ukur yang dimodifikasi oleh penulis, mengacu pada alat ukur aspek atau atribut afektif
2.	Sunarty ⁹ (2010)	101 perawat	<i>Cross Sectional</i>	Ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dan individu terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel bebas jenis pekerjaan	Penelitian ini mempertimbangkan prinsip dan kode etik berdasarkan <i>Belmon report</i>
3.	Astefany ¹⁰ Welda (2012)	126 perawat	<i>Cross Sectional</i>	Ada hubungan antara karakteristik perawat, isi pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel bebas kebijakan perusahaan, komunikasi interpersonal, dan kondisi kerja	Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (93,3%)
4.	Rhona Sandra ¹¹ (2017)	62 perawat	<i>Cross Sectional</i>	Ada hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan peran manajer terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel bebas kondisi kerja	Karyawan dengan masa kerja >5 tahun dan berstatus PNS memiliki kepuasan kerja yang tinggi
5.	Arna Ace ¹² (2017)	57 perawat	Analisis Deskriptif	Ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan partisipasi terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel bebas kebijakan perusahaan	Responden penelitian ini tidak berstatus PNS
6.	Ridwan Baraba ¹³ (2013)	60 perawat	Analisis Deskriptif	Ada hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel bebas tanggung jawab dan kondisi kerja	Kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh tanggung jawab

No.	Penulis dan Tahun	Sampel	Metode	Hasil	Kesamaan	Keunikan
7.	Raditya Bagus ¹⁴ (2017)	131 perawat	Analisis Deskriptif	Ada hubungan antara motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja	Memiliki variabel bebas promosi	Penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis jalur untuk memperoleh gambaran utuh tentang penelitian
8.	Iwan Danardono ¹⁵ (2016)	39 perawat	Deskriptif Kualitatif	Ada hubungan antara pendapatan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan motivasi	Memiliki variabel bebas gaji dan kondisi kerja	Kuesioner menggunakan <i>Impact Toolkit "Health Worker Incentives Survey (HWIS)"</i> dari Universitas Aberden
9.	Nur Intan Maslichah ¹⁶ (2017)	63 perawat	<i>Explanatory Research</i>	Ada hubungan antara <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel bebas kondisi kerja	Menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis
10.	Abdul Hakim ¹⁷ (2014)	36 perawat	<i>Analtic Correlative</i>	Ada hubungan antara hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel bebas komunikasi interpersonal dan kondisi kerja	Uji statistik penelitian tidak hanya menggunakan uji <i>Chi Square</i> , namun menggunakan <i>Fisher's Exatc Test</i>
11.	Elmira Apriliani ¹⁸ (2020)	123 perawat	<i>Cross Sectional</i>	Ada hubungan antara remunerasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel bebas gaji	Analisa hubungan pengaruh antar variabel dilakukan dengan analisis jalur
12.	Berlian Yuli ¹⁹ (2018)	237 perawat	<i>Cross Sectional</i>	Ada hubungan antara <i>reward system</i> berbasis kinerja terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel bebas penghargaan	Analisa hubungan pengaruh antar variabel dilakukan dengan analisis jalur
13.	Febi Kornela ²⁰ (2014)	67 perawat	<i>Cross Sectional</i>	Ada hubungan antara faktor <i>hygiene</i> dan faktor <i>motivator</i> terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel bebas faktor <i>hygiene</i> dan faktor <i>motivator</i>	Menggunakan instrument kuesioner <i>Misener Nurse Practitioner Job Satisfaction Scale (MNPJSS)</i>
14.	Basri ²¹ (2018)	42 perawat	<i>Cross Sectional</i>	Ada hubungan antara supervisi kepala ruangan terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel bebas supervisi	Banyaknya kategori/jenis dari supervisi kepala ruangan yang tentunya akan membuat hasil penelitian lebih valid dan tidak ambigu

No.	Penulis dan Tahun	Sampel	Metode	Hasil	Kesamaan	Keunikan
15.	Fitria Wydiastuti ²² (2016)	106 perawat	<i>Cross Sectional</i>	Ada hubungan antara supervisi kepala ruangan terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel bebas supervisi	Banyaknya kompetensi yang dijelaskan di penelitian ini yang membuat hasil penelitiannya tidak hanya fokus pada satu kriteria kompetensi
16.	Rohan Jayasuriya ²³ (2012)	344 perawat	Deskriptif Kualitatif	Ada hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel bebas komunikasi interpersonal	Penelitian ini berdasarkan hasil survei di tiga kabupaten terpilih dari tiga Provinsi di Papua New Guinea
17.	Agezegn Asegid ²⁴ (2014)	278 perawat	<i>Cross Sectional</i>	Semua variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kejadian <i>turnover</i>	Memiliki variabel bebas penghargaan, promosi, gaji, dan kondisi kerja	Hanya <i>Health Center</i> tertentu yang perawatnya bisa dijadikan responden pada penelitian ini
18.	Jinhua Yang ²⁵ (2014)	600 perawat	<i>Cross Sectional</i>	Ada hubungan antara pemberdayaan struktural dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel bebas tanggung jawab	Komitmen organisasi dioperasionalkan menggunakan Konsep multidimensi yang dikembangkan oleh Profesor Lin Wenquan
19.	Dr.R.Gopinath ²⁶ (2019)	100 perawat	<i>Cross Sectional</i>	Ada hubungan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel bebas tanggung jawab	Penelitian dilakukan di 5 tempat di Distrik Perambalur di Tamil Nadu, India yang pada akhirnya hasil penelitian ini hanya bisa diterapkan di lima tempat tersebut
20.	Stefanie Mache ²⁷ (2013)	123 perawat	<i>Cross Sectional</i>	Ada hubungan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan hidup	Memiliki variabel bebas jenis pekerjaan	Rumah Sakit yang dipilih berdasarkan kesamaan dalam hal profil perawatan

1. Faktor Penghargaan

Terdapat 3 artikel terkait penghargaan menyebutkan bahwa adanya hubungan signifikan antara penghargaan dengan kepuasan kerja tenaga medis karena tenaga medis yang mendapat penghargaan lebih mempunyai niatan untuk tetap bekerja. Selain itu, penghargaan yang dalam pembagiannya berdasarkan kinerja, pengalaman kerja, jenis dan sifat pekerjaan, dan posisi jabatan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Devinta pada tahun 2017 yang menyebutkan bahwa penghargaan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh

manajemen perusahaan, karena dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.²⁸ Penelitian yang dilakukan oleh Nanditya pada tahun 2014 menyebutkan bahwa penghargaan dapat diberikan kepada karyawan berupa pujian, surat penghargaan (sertifikat), hadiah, medali, atau kenaikan gaji.²⁹

2. Faktor Promosi

Terdapat 3 artikel terkait promosi menyebutkan bahwa adanya hubungan signifikan antara promosi dengan kepuasan kerja tenaga

medis karena promosi berpengaruh terhadap kenaikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta variabel yang memberikan kontribusi signifikan terhadap kejadian *turnover* pada sebuah perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nining pada tahun 2017 yang menyebutkan bahwa dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.³⁰ Pada penelitian lain menyebutkan bahwa setiap karyawan menjadikan promosi menjadi tujuan yang selalu diharapkan oleh karyawan, karena promosi dijadikan faktor yang dilihat oleh karyawan sebagai salah satu penyebab kepuasan kerja.³¹

3. Faktor Jenis Pekerjaan

Terdapat 3 artikel terkait jenis pekerjaan menyebutkan bahwa adanya hubungan signifikan antara jenis pekerjaan dengan kepuasan kerja tenaga medis karena semakin sama keterampilan kerja yang mereka miliki dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang didapatkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivon pada tahun 2014 yang menyebutkan bahwa jenis pekerjaan mempunyai hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor tambahan seperti umur, pengalaman kerja, pendidikan, komitmen organisasi, dan lain-lain.³² Dalam teori dua faktor Herzberg menyatakan pimpinan atau manajemen harus tepat dalam menentukan pekerjaan karyawan dan memberikan pentingnya pekerjaan tersebut terhadap karyawan.³³

4. Faktor Tanggung Jawab

Terdapat 4 artikel terkait tanggung jawab menyebutkan bahwa adanya hubungan signifikan antara tanggung jawab dengan kepuasan kerja tenaga medis karena baik tenaga medis maupun perusahaannya yang mempunyai rasa saling tanggung jawab memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan yang tidak. Hal ini sejalan dengan pendapat Mathieu (1991) yang mengatakan peningkatan tanggung jawab dapat menyebabkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja dan sebaliknya.³⁴ Selain itu juga didukung sebuah penelitian yang menyatakan semakin tinggi tanggung jawab dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya.³⁵

5. Faktor Kebijakan Perusahaan

Terdapat 3 artikel terkait kebijakan perusahaan menyebutkan bahwa adanya hubungan signifikan antara kebijakan perusahaan dengan kepuasan kerja tenaga medis karena persepsi tenaga medis pada suatu peraturan yang ditetapkan oleh rumah sakit mempunyai pengaruh terhadap tenaga

medis dalam menjalankan tugasnya. Karena dalam kebijakan terdapat indikator seperti penetapan SOP atau program kesehatan yang dapat mempengaruhi kualitas kerja tenaga medis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada tahun 2004 yang menyebutkan bahwa kebijakan rumah sakit kebijakan rumah sakit berpengaruh terhadap kepuasan kerja.³⁶ Sejalan juga dengan teori dua faktor Herzberg yang menyebutkan kebijakan perusahaan yang termasuk kedalam faktor *hygiene* berperan sebagai faktor untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja.³³

6. Faktor Supervisi

Terdapat 3 artikel terkait supervisi menyebutkan bahwa adanya hubungan signifikan antara supervisi dengan kepuasan kerja tenaga medis karena supervisi dilakukan untuk mempertahankan kepuasan kerja sekaligus meningkatkan keterampilan dan memberi rasa nyaman bagi tenaga medis untuk bekerja dan memberi dampak yang positif juga bagi pelayanan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian supervisi dan bimbingan yang baik dari atasan.³⁷ Hal ini didukung oleh penelitian tahun 2018 yang menyebutkan semakin baik kegiatan supervisi (pembimbingan, pengendalian, pengawasan) maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat.³⁸

7. Faktor Komunikasi Interpersonal

Terdapat 5 artikel terkait komunikasi interpersonal menyebutkan bahwa adanya hubungan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja tenaga medis karena komunikasi interpersonal akan menyebabkan tenaga medis tahu sejauh mana mereka berhasil melakukan tugasnya. Selain itu tenaga medis akan lebih merasa puas 3-25 kali dibandingkan dengan yang tidak. Hal ini sejalan dengan penelitian tahun 2010 yang menyebutkan semakin baik komunikasi interpersonal antar sesama, maka akan tinggi tingkat kepuasan kerja dan mengurangi terjadinya perpindahan.³⁹ Menurut Gruenberg, hubungan yang akrab dan saling tolong menolong dengan teman sekerja serta penyelia adalah sangat penting serta memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak berkaitan dengan tempat kerja dan jenis pekerjaan.²⁰

8. Faktor Gaji

Terdapat 4 artikel terkait gaji menyebutkan bahwa adanya hubungan signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja tenaga medis karena fokus utama tenaga medis dalam bekerja adalah memperoleh kesejahteraan dalam hal gaji. Selain itu perbedaan besar gaji tanpa didasari oleh indikator yang jelas dapat menciptakan

kecemburuan sosial. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Komang yang menyatakan bahwa semakin baik gaji/kompensasi yang diterima maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang juga akan meningkatkan kinerja mereka.⁴⁰ Menurut Susanto, faktor gaji mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan karena gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara karyawan dan atasan.³¹ Menurut teori Maslow, uang tidak hanya membantu memenuhi kebutuhan dasar namun juga memberikan dasar untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi.²⁹ Diperlukan adanya pengkajian ulang yang dilakukan oleh manajemen mengenai besaran gaji yang ditawarkan dalam perjanjian kerja dan konsistensi di dalam pemenuhan gaji tersebut.

9. Faktor Kondisi Kerja

Terdapat 8 artikel terkait kondisi kerja menyebutkan bahwa adanya hubungan signifikan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja tenaga medis karena tenaga medis dalam bekerja merasakan dan berhadapan langsung dengan kondisi kerja mereka dan ketika kondisi kerja yang ada sesuai dengan yang mereka butuhkan maka akan membuat mereka merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu semakin lengkap daya dukung di lingkungan kerja maka semakin meningkat juga kepuasan kerja serta kinerja tenaga medis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lulu di tahun 2018 yang menyebutkan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi dan rasa nyaman kepada para karyawan dalam melakukan tugasnya.⁴¹ Menurut Ahyari, lingkungan kerja yang cukup memuaskan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula.²⁸

KESIMPULAN

Hasil yang didapat berdasarkan kajian artikel adalah terdapat sembilan faktor yang berhubungan terhadap kepuasan kerja tenaga medis, yaitu penghargaan, promosi, tugas pekerjaan, tanggung jawab, kebijakan perusahaan, supervisi, komunikasi interpersonal, gaji, dan kondisi kerja. Faktor tanggung jawab, gaji, komunikasi interpersonal, dan kondisi kerja menjadi faktor yang paling sering diteliti dalam mengetahui tingkat kepuasan kerja tenaga medis.

Bagi rumah sakit terkait diharapkan memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor kepuasan kerja terutama pada kesejahteraan, pengembangan sumberdaya, dan fasilitas pendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Bagi tenaga medis dapat

memberikan kritik dan saran kepada manajemen terkait evaluasi kinerja agar menjadi lebih baik. Hal ini penting agar terciptanya saling keterbukaan antara pihak manajemen dengan pihak karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aon Hewitt. 2019 Trends in Global Employee Engagement. *Aon Hewitt Consult Performance, Reward Talent* 2019; 13: 1–32.
2. Murtafia I, Suryalena. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan). *JOM Fisip* 2015; 2: 1–15.
3. Deriba Bk, Sinke So, Ereso Bm, et al. Health Professionals' Job Satisfaction and Associated Factors at Public Health Centers in West Ethiopia. *Hum Resour Health* 2017; 15: 1–7.
4. Srivastava Bp, Singh Mm. Job Satisfaction Among Healthcare Professional in Public and Private Healthcare Setup in India Srivastava. *Paripex - Indian J Res* 2017; 6: 1–4.
5. Wolo Pd, Trisnawati R, Wiyadi. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *J Ekon Manaj Sumber Daya* 2015; 17: 25–34.
6. Nikić, Dragana, et al. "Job satisfaction in health care workers." *Acta Medica Medianae* 47.4 (2008): 9-12.
7. Gow J, George G, Mwamba S, et al. Health Worker Satisfaction and Motivation: An Empirical Study of Incomes, Allowances and Working Conditions in Zambia. *Int J Bus Manag* 2012; 7: 37–48.
8. Rizky N. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Moewardi Surakarta. *Kesmas: National Public Health Journal* 2016; 1–6.
9. Sunarty. Hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara Universitas Indonesia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 2010; 1–172.
10. Welda A. Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS Mh Thamrin Salemba. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 2012; 1-144.
11. Sandra R, Sondari D. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Solok. *Medisains* 2017; 15: 148–155.
12. Ace, Arna, And Suryalena Suryalena. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Partisipasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Bangkinang. *JOM Fisip* 2017; 1-8.
13. Baraba, Ridwan. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan. *J Chem Inf Model* 2019; 53: 1689–1699.
14. Evanda Rb. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember. *Bisma* 2017; 11: 41.
 15. Danardono I, Pribadi F. Satisfaction and Motivation of Health Workers: Case Study of Income, Compensation, and Working Condition in Dr. Soedirman Hospital, Kebumen. *J Medicoeticolegal dan Manaj Rumah Sakit* 2016; 5: 63–72.
 16. Maslichah N, Hidayat K. Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat Rs Lavalette Malang Tahun 2016). *J Adm Bisnis SI Univ Brawijaya* 2017; 49: 136362.
 17. Hakim A, Yassir M, Nur M. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruangan UGD RSUD Salewangang Maros. *J Ilm Kesehat Diagnosi* 2014; 4: 541–548.
 18. Apriliani E, Hidayah N. Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. *J Ilm Univ Batanghari Jambi* 2020; 20: 137.
 19. Saputri, Berlian Yuli. Pengembangan Model Reward System Berbasis Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Dr. Iskak Tulungagung. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 2018; 1-163.
 20. Kolibu Fk, Rachmi At. Faktor-Faktor Hygiene dan Motivator: Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Baptis Batu. *Apl Manaj* 2014; 12: 704–715.
 21. Basri. Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Imelda Medan. *J Matern Kebidanan* 2018; 3: 91–106.
 22. Widaningsih, Fitria Wydiastuti. "Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rawat Inap Rumah Sakit Royal Taruma Jakarta Barat Indonesia". *Indonesian Journal of Nursing Health Science*. 2016.
 23. Jayasuriya R, Whittaker M, Halim G, Et Al. Rural Health Workers and Their Work Environment: The Role of Inter-Personal Factors on Job Satisfaction of Nurses in Rural Papua New Guinea. *Bmc Health Serv Res* 2012; 12.
 24. Asegid A, Belachew T, Yimam E. Factors Influencing Job Satisfaction and Anticipated Turnover among Nurses in Sidama Zone Public Health Facilities, South Ethiopia. *Nurs Res Pract* 2014; 1–26.
 25. Yang J, Liu Y, Chen Y, Et Al. The Effect of Structural Empowerment and Organizational Commitment on Chinese Nurses' Job Satisfaction. *Appl Nurs Res* 2014; 27: 186–191.
 26. Dr.R.Gopinath & Dr.R.Kalpna. Employees ' Job Satisfaction Working at Hospitals in Perambalur District. 2019; 6: 220–225.
 27. Mache S, Vitzthum K, Klapp Bf, Et Al. Surgeons' Work Engagement: Influencing Factors and Relations to Job and Life Satisfaction. *Surgeon* 2014; 12: 181–190.
 28. Rahmawati D, Winarningsih. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Wana Indonesia. *J Ilmu dan Ris Manaj* 2017; 6.
 29. Ika Faramita N, Mansur M, Huda S. Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit. *J Kedokt Brawijaya* 2014; 28: 47–53.
 30. Ratnaningsih, Nining. "Pengaruh Promosi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi pada Bank BJB Se-Priangan Timur." *Journal Of Management Review* 1.3 (2018): 122-132.
 31. Nugraha, Indra, Made Bayu, and Ida Bagus Ketut Surya. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5.1 (2016).
 32. Putri Iss, Suhaeni T. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Fruity Indonesia. *J Sigma-Mu* 2014; 6: 37–48.
 33. Dartey-Baah, K., & Amoako, G. K. Application of Frederick Herzberg's Two-Factor Theory in Assessing and Understanding Employee Motivation at Work: A Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management* 2011; 3(9): 1-8.
 34. Sianipar Arb, Haryanti K. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia* 2014; 13: 98.
 35. Satria R.A Ry. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *J Benefit* 2005; 9: 123.
 36. Gatot, Dewi Basmala, and Wiku Adisasmito. "Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon." *Makara, Kesehatan* 9.1 (2005): 1-8.
 37. Spector, Paul E. Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice. *John Wiley & Sons Inc* 2006.
 38. Sembiring, Yoan Gideon. "Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabanjahe Tahun 2017." (2018).
 39. Sarinah, Sarinah, and Azhar Aziz. "Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja

- Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Iii (Persero)." *Analitika 2.2* (2010): 63-75.
40. Kusuma, I. Putu Satria Wira, and Komang Ardana. *Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Diss. Udayana University, 2014.
 41. Sitingjak Ln. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *J Adm Bisnis* 2018; 60: 162–168.