

Analisis Model Kepuasan Kerja Pada Perawat

Model Analysis of Job Satisfaction in Nurses

Yuli Rokhayati^{1*}, Samino¹, Torry Duet Irianto¹

¹ Program Studi Kesehatan Masyarakat, Pascasarjana, Universitas Malahayati, Lampung, Indonesia

Abstract

Job satisfaction reflects how much employees like or dislike various aspects of their work. At RSUD Dr. H. Bob Bazar SKM, many nurses expressed dissatisfaction: 52,4% with income, 38,1% with working conditions, 52,4% with promotion opportunities, 57,1% with the work itself, 52,4% with recognition, 57,1% with work experience, and 71,4% with both self-development and overall job satisfaction. This dissatisfaction impacts nurses' performance. This study aimed to determine a job satisfaction model among nurses at RSUD Dr. H. Bob Bazar SKM, South Lampung. It used a cross-sectional analytic design with a qualitative approach, involving all 149 nurses as subjects through total sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using Smart PLS (Partial Least Squares). The modified model showed all latent variable constructs had good discriminant validity, and the AVE test indicated no issues with convergent validity. Bootstrapping analysis revealed that among eight exogenous variables, only self-development and promotion opportunities significantly affected job satisfaction ($p\text{-value} < 0,05$; $t > 1,96$). The R^2 value of 0,701 suggests that these two variables can explain 70,1% of job satisfaction. Self-development was measured with five indicators (highest $t=13,836$), promotion opportunities with five indicators (highest $t=15,576$), and job satisfaction with six indicators (highest $t=15,285$). The study recommends the hospital prioritize improving self-development and promotion opportunities to enhance job satisfaction, contributing to better planning and organizational growth.

Keywords: job satisfaction, model, nurse

Article history:

Submitted 22 Agustus 2023

Accepted 29 April 2025

Published 30 April 2025

PUBLISHED BY:

Sarana Ilmu Indonesia (salnesia)

Address:

Jl. Dr. Ratulangi No. 75A, Baju Bodoa, Maros Baru,
Kab. Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia

Email:

info@salnesia.id, jika@salnesia.id

Phone:

+62 85255155883



Abstrak

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan menyukai atau tidak menyukai berbagai aspek dalam pekerjaannya. Di RSUD Dr. H. Bob Bazar SKM, banyak perawat menyatakan ketidakpuasan: 52,4% terhadap pendapatan, 38,1% terhadap kondisi kerja, 52,4% terhadap kesempatan promosi, 57,1% terhadap pekerjaan itu sendiri, 52,4% terhadap penghargaan, 57,1% terhadap pengalaman kerja, dan 71,4% terhadap pengembangan diri serta kepuasan kerja secara keseluruhan. Ketidakpuasan ini berdampak pada kinerja perawat yang kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar SKM, Lampung Selatan. Penelitian menggunakan desain analitik dengan pendekatan cross-sectional dan melibatkan seluruh perawat (149 orang) sebagai subjek melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan bantuan Smart PLS (*Partial Least Squares*). Model yang telah dimodifikasi menunjukkan bahwa seluruh konstruk variabel laten memiliki validitas diskriminan yang baik, dan uji AVE menunjukkan tidak terdapat masalah pada validitas konvergen. Hasil bootstrapping menunjukkan dari delapan variabel eksogen, hanya pengembangan diri dan kesempatan promosi yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai $p < 0,05$; $t > 1,96$). Nilai R^2 sebesar 0,701 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 70,1%. Pengembangan diri diukur dengan lima indikator (t tertinggi=13,836), kesempatan promosi lima indikator (t tertinggi=15,576), dan kepuasan kerja enam indikator (t tertinggi=15,285). Rumah sakit diharapkan menindaklanjuti aspek pengembangan diri dan kesempatan promosi sebagai bahan evaluasi untuk perencanaan dan pengembangan organisasi di masa depan.

Kata Kunci: kepuasan kerja, model, perawat

*Penulis Korespondensi:

Yuli Rokhayati, email: lisyulitasari05@gmail.com



This is an open access article under the *CC-BY* license

Highlight:

- Tingkat ketidakpuasan perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar SKM cukup tinggi, terutama terkait pengembangan diri dan kesempatan promosi, yang berdampak pada kinerja mereka.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa dari delapan variabel, hanya pengembangan diri dan kesempatan promosi yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Penelitian merekomendasikan agar rumah sakit memprioritaskan peningkatan program pengembangan diri dan promosi jabatan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah lembaga pelayanan khusus yang didalamnya sumber daya manusia, sarana prasarana dan peralatan yang digunakan (Pertiwi, 2016). Salah satu tercapainya tujuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi pada pelayanan seperti rumah sakit, harus menjaga kualitas pelayanan terbaik untuk pasien, dalam hal ini faktor kuncinya yaitu mempertahankan kinerja dari para staf. Sumber daya manusia harus didukung oleh manajemen yang baik agar menjadi SDM yang hebat sehingga rumah sakit harus mempunyai manajemen terhadap sumber daya manusia

yang menciptakan lingkungan pelayanan prima melalui komitmen dan kreativitas SDM (Prayoga *et al.*, 2017). Pengelolaan SDM merupakan salah satu bidang Rumah Sakit yang sering dijadikan kajian menarik. Ada dua kelompok SDM yang besar di rumah sakit yaitu tenaga medis antara lain perawat, dokter, tenaga kesehatan lainnya, dan tenaga non medis yaitu tenaga administratif dan pelaksana lain (Iskandar *et al.*, 2023).

Perawat sangat besar kontribusinya dalam memberikan asuhan keperawatan yang aman sehingga perawat harus mempunyai kepuasan di dalam pekerjaannya sehingga yang dilakukan menjadi nyaman dan aman (Rizany *et al.*, 2022). Di dalam rumah sakit terdapat SDM yang sangat sering bertemu dengan pasien dan berjumlah terbanyak di rumah sakit adalah perawat. Perawat juga bekerja dengan shift kerja paling banyak di rumah sakit sehingga rumah sakit harus mampu mengelola dengan optimal perawat untuk keberlangsungan pelayanan rumah sakit. Kualitas pelayanan rumah sakit didukung dengan SDM terutama perawat harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja seorang perawat merupakan salah satu faktor paling berpengaruh pada produktifitas pekerjaan. Kepuasan kerja perawat yang bersifat positif perlu dimiliki serta dijaga. Perawat dengan kepuasan kerja yang positif akan menimbulkan pekerjaan lebih baik dan pelayanan yang bermutu (Wati *et al.*, 2020).

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional mengenai beberapa aspek dari pekerjaan sehingga kepuasan kerja merupakan bukan aspek tunggal. Seorang mendapatkan kepuasan ataupun tidak puas dalam pekerjaan bisa dari berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja didapatkan dari hasil keseluruhan suka maupun tidak suka sumber daya manusianya terhadap dari aspek - aspek pada pekerjaan. Kepuasan kerja adalah cerminan sikap dari SDM pada pekerjaan (Indrasari, 2017). Saat perawat bekerja di suatu organisasi, instansi maupun di rumah sakit maka hasil kerja yang dilakukan akan mempengaruhi produktivitas dari tempat bekerja, sehingga pandangan maupun perasaan pekerja atas pekerjaan yang dilakukan harus selalu tetap positif, dalam hal ini pekerja harus memiliki dan selalu menjaga kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas (Wibowo, 2014).

Kepuasan kerja akan timbul saat hasil pekerjaannya diterima oleh individu seperti yang diharapkan pekerja. Pekerja akan semakin puas jika banyak orang yang menerima hasil (Wibowo, 2014). Kepuasan kerja pada perawat perlu diperhatikan oleh pihak manajemen SDM rumah sakit karena tenaga perawat adalah tenaga kerja yang jumlahnya terbesar dan pelaksana sebagai ujung tombak pelayanan serta karyawan yang paling banyak berinteraksi langsung dengan pasien. Hasil temuan penelitian bahwa promosi (*promotion*), , pekerjaan itu sendiri, upah (*Pay*), rekan kerja (*coworker*), pengawasan atasan (*supervision*) merupakan aspek faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi perawat (Nurmayunita, 2015).

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Bob Bazar, SKM Kabupaten Lampung Selatan merupakan rumah sakit dengan akreditasi kelas C, diharapkan dapat memberikan pelayanan bidang kesehatan yang bermutu sesuai peraturan yang berlaku. RSUD Dr. H. BOB BAZAR, SKM mempunyai sumber daya manusia bidang tenaga perawat sebanyak 155 orang yang terdiri dari 48 orang Profesi Ners, 18 orang Sarjana Keperawatan, 81 orang D3 Keperawatan, 6 orang lulusan SPK / Keperawatan, 2 orang D3 Keperawatan Gigi. Kinerja rawat inap RSUD Dr. H. BOB BAZAR, SKM Kabupaten Lampung Selatan dalam waktu 3 tahun sejak tahun 2018 hingga tahun 2020 didapatkan pada tahun 2020 nilai BOR mengalami penurunan sekitar 3,94% dibandingkan tahun 2019 jadi untuk tahun 2020 BOR kurang dari batas normal. Pandemi penyakit Coronavirus Disease 19 menyebabkan perubahan besar secara langsung di pelayanan rumah sakit. Selain itu, pandemi ini juga membuat masyarakat

takut berobat pusat layanan kesehatan (RSUD Dr. H. Bob Bazar, 2020).

Hasil pra survey telah dilakukan pada tanggal 10 April 2023 terhadap 21 perawat melalui *google form* didapatkan bahwa 11 (52,4%) mengatakan tidak puas terhadap penghasilan yang didapatkan, 8 (38,1%) mengatakan tidak puas dengan kondisi kerja, 11 (52,4%) mengatakan tidak puas dengan adanya kesempatan promosi, 12 (57,1%) tidak puas dengan pekerjaan itu sendiri, 11 (52,4%) tidak puas dengan penghargaan yang diberikan, 12 (57,1%) tidak puas dengan pengalaman kerja, 15 (71,4%) tidak puas dengan pengembangan diri, dan 15 (71,4%) tidak puas dalam menjalankan pekerjaan. Berdasarkan hasil pra survey di atas maka diduga ada pengaruh pengalaman, gaji, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, kondisi kerja, hubungan antar personal, dan kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. H. BOB BAZAR, SKM Lampung Selatan. Kepuasan kerja perawat adalah aspek penting dalam bidang manajemen SDM di rumah sakit. Penelitian terbaru yang dilaksanakan di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Lampung Selatan mengungkapkan bahwa pengembangan diri dan kesempatan promosi terbukti secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Temuan ini memperkuat pemahaman tentang berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja perawat dan memberikan wawasan bagi pihak manajemen rumah sakit untuk memprioritaskan upaya dalam mengembangkan program pengembangan diri dan kesempatan promosi bagi perawat.

METODE

Jenis penelitian kuantitatif, rancangan *cross sectional* dan pendekatan analitik. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Lampung Selatan, sampel berjumlah 149 orang. Teknik sampel yang dipakai adalah *total sampling*. Instrumen pengambilan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Variabel penelitian ini adalah pengalaman, penghasilan penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan diri, kesempatan promosi, kondisi kerja, hubungan antar personal, dan kepuasan kerja perawat. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Lampung Selatan pada bulan Juli 2023. Analisis data menggunakan pemodelan Smart PLS (*Partial Least Squares*) yang terdiri dari outer model, inner model, dan bootstrapping. Penelitian ini telah mendapatkan izin penelitian dari Universitas Malahayati Bandar Lampung dan pihak RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Lampung Selatan. Penelitian ini juga telah memenuhi kode etik penelitian dengan nomor: 3836/ EC/KEP-UNMAL/ VII/2023 di Universitas Malahayati Bandar Lampung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik subjek

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 149 subjek sebagai besar 100 (67,1%) subjek berumur ≥ 35 tahun, 99 (66,4%) subjek berjenis kelamin perempuan, 67 (45%) subjek sudah bekerja sejak >10 tahun yang lalu, dan 62 (41,6%) subjek dengan status kepegawaian honda.

Tabel 1. Karakteristik subjek (n=149)

Karakteristik subjek	Frekuensi	Persentase (%)
Umur		
<30 tahun	49	32,9

≥35 tahun	100	67,1
Jenis Kelamin		
Laki-laki	50	33,6
Perempuan	99	66,4
Lama Masa Kerja		
<5 tahun	41	27,5
5-10 tahun	41	27,5
>10 tahun	67	45,0
Status Kepegawaian		
ASN	51	34,2
Honda	62	41,6
Hondis	36	24,2

Sumber: Data primer, 2023

Analisis dengan pemodelan Smart PLS (*Partial Least Squares*)

Berdasarkan Tabel 2 dan Gambar 1, maka didapatkan hasil sebagai berikut: tidak ada pengaruh pengalaman terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Lampung Selatan dengan p -value $0,598 > 0,05$ dan t hitung = $0,498 < 1,96$. Tidak ada pengaruh penghasilan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Lampung Selatan dengan p -value $0,310 > 0,05$ dan t hitung = $0,692 < 1,96$. Tidak ada pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Lampung Selatan dengan p -value $0,362 > 0,05$ dan t hitung = $0,352 < 1,96$. Tidak ada pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Lampung Selatan dengan p -value $0,080 > 0,05$ dan t hitung = $1,410 < 1,96$.

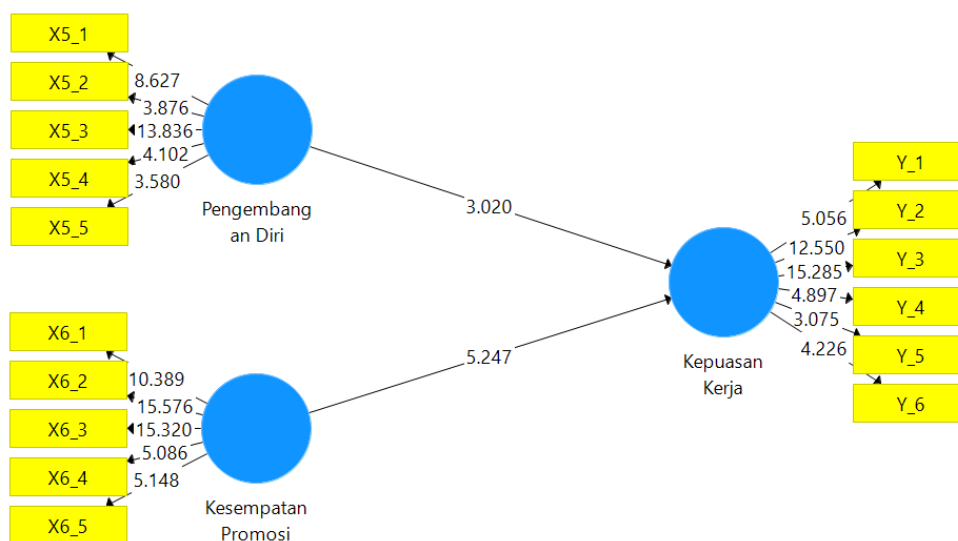
Tabel 2. Hasil uji hipotesis

	Sampel asli	Sampel mean	Standar deviasi	T statistik	P value
X1 → Y	-0,060	-0,047	0,114	0,498	0,598
X2 → Y	0,080	0,091	0,118	0,692	0,310
X3 → Y	0,051	0,058	0,149	0,352	0,362
X4 → Y	-0,272	-0,137	0,175	1,410	0,080
X5 → Y	0,383	0,328	0,174	2,132	0,017
X6 → Y	0,322	0,270	0,157	2,032	0,021
X7 → Y	0,223	0,254	0,166	1,277	0,101
X8 → Y	0,247	0,208	0,155	1,642	0,051

Keterangan: Pemodelan Smart PLS (*Partial Least Squares*), signifikan jika p -value $< 0,05$

Tabel 2 dan Gambar 1 juga menyatakan bahwa ada pengaruh pengembangan diri terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Lampung Selatan dengan p -value $0,017 < 0,05$ dan t hitung = $2,132 > 1,96$. Ada pengaruh kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Lampung Selatan dengan p -value $0,021 < 0,05$ dan t hitung = $2,032 > 1,96$. Tidak ada pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Lampung Selatan dengan p -value $0,101 > 0,05$ dan t hitung = $1,277 < 1,96$. Tidak ada pengaruh hubungan antar personal terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Lampung Selatan dengan p value $0,051 > 0,05$ dan t hitung = $1,642 < 1,96$.

Berdasarkan hasil pemodelan akhir di atas didapatkan hasil bahwa pengembangan diri dan kesempatan promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat dengan t hitung >1,96. Variabel pengembangan diri dibentuk oleh 5 indikator dengan masing-masing nilai t hitung (8,627; 3,876; 13,836; 4,102; 3,580) , nilai t hitungnya > 1,96 yang berarti 5 indikator tersebut secara bersamaan mendukung variabel pengembangan diri , dengan nilai tertinggi pada indikator ketiga yaitu 13,836 (mengeluarkan pendapat sesuai dengan yang diharapkan). Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan mengeluarkan pendapat merupakan salah satu aspek paling penting yang mendukung dalam terbentuknya pengembangan diri. Variabel kesempatan promosi dibentuk oleh 5 indikator dengan nilai t hitung masing-masing (10,389; 15,576; 15,320; 5,086; 5,148), nilai t hitungnya >1,96 yang berarti 5 indikator tersebut secara bersamaan mendukung variabel kesempatan promosi, dengan nilai tertinggi yaitu pada indikator nomor 2 yaitu rumah sakit menyediakan kebijakan mengenai promosi jabatan. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa kebijakan mengenai promosi jabatan mendukung kepuasan kerja masing-masing subjek. Variabel kepuasan kerja didukung oleh 6 indikator dengan nilai masing-masing (5,056; 12,550; 15,285; 4,897; 3,075; 4,226) dengan nilai t hitung tertinggi yaitu indikator nomor tiga dengan t hitung 15,285 mengenai puas dengan kesempatan promosi yang diberikan. Berdasarkan hal tersebut maka didapatkan bahwa kesempatan promosi mampu mendukung terbentuknya kepuasan kerja perawat.



Gambar 1. Hasil pemodelan akhir faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat

Pengembangan diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja seseorang. Ketika individu merasa memiliki kesempatan untuk terus belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan mereka, hal ini dapat berdampak positif pada tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Pengembangan diri memungkinkan individu untuk mengembangkan keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah ada. Ini dapat membantu mereka merasa lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan pekerjaan. Ketika seseorang merasa mampu menangani tugas-tugas dengan lebih baik, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Khan et al., 2020).

Ketika seseorang berhasil mengatasi rintangan dan mencapai tujuan pengembangan diri, mereka merasa bangga dan puas dengan diri mereka sendiri. Kepuasan diri ini dapat membawa dampak positif pada kepuasan kerja secara keseluruhan. Pengembangan diri seringkali terkait dengan peluang kenaikan jabatan atau peran yang lebih menantang dalam organisasi. Jika individu merasa bahwa upaya mereka dalam pengembangan diri diakui dan dihargai oleh perusahaan, ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Alfansi *et al.*, 2019).

Pengembangan diri juga dapat didukung dengan adanya kesempatan promosi. Pengaruh kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja merupakan topik yang sering dibahas dalam bidang psikologi organisasi serta manajemen SDM. Kesempatan promosi merujuk pada potensi atau peluang bagi karyawan untuk naik jabatan atau mendapatkan tanggung jawab yang lebih tinggi di dalam organisasi (Garba dan Idris, 2021). Karyawan cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam pekerjaannya jika mereka melihat ada peluang untuk naik jabatan. Kesempatan promosi bisa menjadi tujuan yang memacu mereka untuk bekerja lebih keras, mengembangkan keterampilan, dan mencapai hasil yang lebih baik. Untuk bersaing dalam memperebutkan kesempatan promosi, karyawan cenderung akan lebih berfokus pada pengembangan keterampilan dan peningkatan kemampuan kerja mereka. Hal ini dapat membawa dampak positif pada kualitas pekerjaan mereka dan mempengaruhi kepuasan kerja. Kesempatan promosi juga dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk naik jabatan mungkin lebih termotivasi untuk menjaga keseimbangan ini, karena mereka ingin tetap berhasil di kedua bidang (Gumara *et al.*, 2024).

Penelitian ini didukung oleh Fadli, *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir mempengaruhi secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. Y. Hasil penelitian uji t-statistik memiliki nilai 3,754 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga disimpulkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir karyawan semakin tinggi juga kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu menurut Widjaya, *et al.* (2021) menunjukkan bahwa hasil pengujian promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT “GRX” di Jakarta.

Menurut peneliti, pengembangan diri dan kesempatan promosi mampu meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Hal ini dikarenakan melalui pengembangan diri dan kesempatan promosi, perawat memiliki kesempatan untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan klinis mereka. Ini bisa termasuk pelatihan lanjutan, partisipasi dalam seminar medis, atau pengembangan keterampilan baru dalam diagnosis dan pengobatan. Peningkatan kompetensi dapat memberikan rasa kepuasan pribadi dan rasa pencapaian yang akan meningkatkan aspek kepuasan kerja. Kesempatan promosi adalah bentuk pengakuan atas prestasi dan kontribusi perawat dalam bidang medis. Ketika perawat merasa bahwa upaya dan dedikasi mereka diakui oleh organisasi, hal ini dapat meningkatkan rasa kepuasan dan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Model kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. H. BOB BAZAR, SKM Lampung Selatan menunjukkan bahwa pengembangan diri dan kesempatan promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Pengembangan diri dibangun oleh 5 indikator, kesempatan promosi dibangun oleh 5 indikator, dan kepuasan kerja dibangun oleh 6

indikator. Diharapkan pihak rumah sakit dapat melakukan tindak lanjut tentang kepuasan kerja perawat terkait pengembangan diri dan kesempatan promosi sebagai bahan evaluasi dalam rangka pembangunan dan pengembangan organisasi di rumah sakit dimasa yang akan datang. Selain itu pihak rumah sakit dapat mengadakan survey kepuasan kerja perawat secara berkala atau suatu forum komunikasi untuk membahas permasalahan dan keluhan dari perawat terhadap sistem yang diterapkan sehingga hasil komunikasi tersebut dapat diberikan kepada direktur rumah sakit atau direksi melalui perwakilan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada manajemen RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Lampung Selatan yang sudah memberikan izin pada peneliti untuk melakukan penelitian ini hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfansi, L., Susetyo, S., Praningrum, Nasution, Bahri, S., Seranika, N., 2019. The Impact of Career Development on Employee Job Satisfaction and Work Life Balance as a Mediator at PT. Telkom Indonesia (Persero) Bengkulu Area. *Atlantis PRESS* 142, 101–107. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200520.018>
- Fadli, A.M., Handaru, A.W., Wolor, C.W., 2022. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(1), 16-27. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jbmk/article/view/30172/13397>
- Garba, F., Idris, S., 2021., Effect of Promotion on Job Satisfaction: A Study of Tertiary Institutions in Sokoto State, Nigeria International. *Journal of Management Studies and Social Science Research* 3(6), 134–138. <https://www.ijmsssr.org/paper/IJMSSSR00566.pdf>
- Gumara, A., Pratama, H.R., Wicaksono, A.B., Reyhan, M., Damopoli, P., Maulana, A., 2024. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Analisis Jabatan. *Neraca Manaj. Ekon* 5, 1–15. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/3943>
- Indrasari, Dr.M., 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Indomedia Pustaka*, Yogyakarta.
- Iskandar, K., Firdian, F., Undartik, S., 2023. Pengaruh Motivasi Kerja , Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dokter Rumah Sakit Permata Cirebon 7. *Jurnal Kewarganegaraan* 7(1), 183–192. <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4738>
- Khan, M.Y., Mushtaq, J., Naz, S., 2020. Impact of Training and Development on Job Satisfaction and Job Performance with Moderating Effect of Person Job Fit. *Univ. UW Journal of Management Sciences*, 4, 1–20. <https://uwjms.org.pk/index.php/uwjms/article/view/21>
- Nurmayunita, H., 2015. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat. *J. Kesehat. Hesti Wira Sakti* 3(3), 18-23. <http://repository.itsk-soepraoen.ac.id/378/>
- Pertiwi, A., 2017. Analisis Perbedaan Kualitas Pelayanan Pada Pasien Bpjs Dan Pasien Umum Terhadap Kepuasan Pasien Di Rawat Jalan Rsud Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Daya Saing* 18(2), 113–121.

- <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4508>
- Prayoga, D., Lailiyah, S., Eka Sari, J.D., 2017. Analisis Kepuasan Karyawan Dan Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan Kabupaten Banyuwangi. *J. Ris. Akunt. dan Bisnis Airlangga* 2(2), 1-21. <https://doi.org/10.31093/jraba.v2i2.45>
- Rizany, I., Yakin, R., Rusydianur, R., Risnadi, D., Adawiyah, R., Fikri, M.K., Azhar, A., 2022. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat selama pandemi Covid-19 di Beberapa Rumah sakit di Kalimantan Selatan. *Dunia Keperawatan J. Keperawatan Dan Kesehat* 10(1), 1–7. <https://doi.org/10.20527/jdk.v10i1.44>
- RSUD Dr. H. Bob Bazar, 2020. Laporan Internal Rumah Sakit tahun 2020.
- Wati, N.M.N., Juanamasta, I.G., Suartini, N.L. 2020. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya Denpasar. *Gaster: Jurnal Ilmu Kesehatan* 18(2), 163-171. <https://journal.aiska-university.ac.id/index.php/gaster/article/view/418>
- Wibowo, 2014. Manajemen kinerja. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Widjaya, H., Budiono, H., Wiyanto, H., Dharmawan, F., 2021. Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Promosi Jabatan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Pros. SENAPENMAS* 1049. <https://doi.org/10.24912/psenapenmas.v0i0.15139>