**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT: *LITERATURE REVIEW***

Imelda Avia1,\*, Zuriati1, Yanita Trisetiyaningsih1

1 Program Studi Sarjana Keperawatan, STIKes Bhakti Husada Cikarang

*Imeldaavia1901@gmail.com \**

**Abstrak**

Kepuasan kerja perawat merupakan penentu penting kualitas pelayanan kesehatan dan retensi tenaga kerja. Tinjauan literatur sistematis ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Pencarian dilakukan pada PubMed, ProQuest, dan Google Scholar untuk artikel yang diterbitkan antara tahun 2020-2024. Proses seleksi artikel mengikuti panduan PRISMA dengan menggunakan kata kunci *"Nurse Job Satisfaction" AND ("Factors" OR "Determinants" OR "Predictors")*, menghasilkan 10 artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Analisis tematik dilakukan untuk mengidentifikasi pola dan tema terkait kepuasan kerja. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa faktor *monetary* yang memadai, dukungan manajemen yang efektif, motivasi, serta beban kerja yang seimbang berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, serta faktor lainnya yang turut mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh kombinasi kompleks dari faktor-faktor. Intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat harus mempertimbangkan interaksi antar faktor-faktor ini dan disesuaikan dengan konteks spesifik lingkungan kerja. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi dampak faktor-faktor kontekstual dan budaya terhadap kepuasan kerja perawat. Temuan ini mengimplikasikan perlunya intervensi organisasi yang holistik, mencakup penyesuaian kompensasi, pengembangan kepemimpinan, program motivasi, dan optimalisasi beban kerja, untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif bagi perawat. Implementasi strategi ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi turnover, dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menguji efektivitas intervensi tersebut dalam berbagai konteks.

**Kata kunci:** determinan, faktor,kepuasan kerja, kepuasan kerja perawat, dan perawat

**Abstract**

*Nurses' job satisfaction is an important determinant of healthcare quality and workforce retention. This systematic literature review aimed to identify factors associated with nurses' job satisfaction. A search was conducted on PubMed, ProQuest, and Google Scholar for articles published between 2020-2024. The article selection process followed PRISMA guidelines using the keywords “Nurse Job Satisfaction” AND (“Factors” OR “Determinants” OR “Predictors”), resulting in 10 articles that met the inclusion criteria. Thematic analysis was conducted to identify patterns and themes related to job satisfaction. The results of the review showed that adequate monetary factors, effective management support, motivation, and balanced workload significantly contribute to nurses' job satisfaction, as well as other factors that influence nurses' job satisfaction. Nurses' job satisfaction is influenced by a complex combination of factors. Interventions aimed at improving nurses' job satisfaction should consider the interactions between these factors and be tailored to the specific context of the work environment. Further research is needed to explore the impact of contextual and cultural factors on nurses' job satisfaction. The findings imply the need for holistic organizational interventions, including compensation adjustments, leadership development, motivational programs, and workload optimization, to create a supportive work environment for nurses. Implementation of these strategies is expected to increase job satisfaction, reduce turnover, and improve the overall quality of health services. Further research is needed to test the effectiveness of these interventions in various contexts.*

***Keywords****: determinant, factor, job satisfaction, nurse, and nurse job satisfaction*

# Pendahuluan

Kepuasan kerja perawat merupakan indikator penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan dan retensi tenaga kerja (Alboliteeh, 2020; Alenazy et al., 2023). Perawat yang merasa puas cenderung memberikan perawatan yang lebih berkualitas, memiliki tingkat motivasi yang tinggi, dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi (Akinwale & George, 2020; Mukhofi et al., 2024). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan kelelahan emosional, stres, dan keinginan untuk meninggalkan profesi, yang berpotensi mengganggu keberlangsungan pelayanan kesehatan (J. Kim et al., 2024; Tarawan & Ningrum, 2024).

Profesi keperawatan seringkali diwarnai dengan tingkat stres yang tinggi akibat beban kerja yang berat, jam kerja yang panjang, dan tuntutan emosional yang intens (Tarawan & Ningrum, 2024). Selain itu, kekurangan staf, kurangnya dukungan dari manajemen, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif juga dapat berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja perawat (J. Kim et al., 2024; Mutianingsih et al., 2024). Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat agar dapat merancang intervensi yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Lingkungan kerja yang positif dan suportif memainkan peran krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat (J. Kim et al., 2024). Dukungan dari rekan kerja, kepemimpinan yang efektif, dan komunikasi yang terbuka dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi (Diantia et al., 2024; Kosydar-Bochenek et al., 2023). Selain itu, kesempatan untuk pengembangan profesional, pelatihan berkelanjutan, dan promosi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat karena mereka merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier mereka (Hidayah & Ananda, 2021; Pradiptha et al., 2024).

Selain faktor-faktor internal organisasi, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, regulasi, dan kondisi sosial ekonomi juga dapat memengaruhi kepuasan kerja perawat (WHO, 2020). Kebijakan yang mendukung kesejahteraan perawat, seperti peningkatan gaji, tunjangan, dan fasilitas kesehatan, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka (Hidayah & Ananda, 2021; Sultan, 2023). Selain itu, pengakuan dan penghargaan dari masyarakat terhadap profesi keperawatan juga dapat meningkatkan rasa bangga dan kepuasan kerja perawat (Alboliteeh, 2020; Alenazy et al., 2023).

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di berbagai negara dan konteks budaya (Almansour et al., 2020; Amalia et al., 2023; Lisdiyanti & Syam, 2024). Beberapa faktor yang secara konsisten ditemukan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat antara lain adalah gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi yang efektif, kerjasama tim yang baik, kompensasi yang kompetitif, dan keseimbangan kehidupan kerja (Hidayah & Ananda, 2021) Namun, penting untuk diingat bahwa faktor-faktor ini dapat bervariasi tergantung pada karakteristik individu perawat, lingkungan kerja, dan sistem kesehatan tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja perawat menjadi landasan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan retensi perawat, sehingga menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat dapat bermanfaat bagi pelayanan kesehatan dalam meningkatkan kualitasnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat yang ditinjau dari berbagai literatur, sehingga dapat menjadi dasar bagi pengembangan intervensi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan perawat dan kualitas pelayanan kesehatan.

# Metode penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatfi dekskriptif dengan model analisis *Literature Review* atau Tinjuan Pustaka yang menggunakan alur proses dengan metode PRISMA *(Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses)* pada gambar 1. Sumber data penelitian ini yaitu artikel ilmiah dari database PubMed, Proquest, dan Google Scholar. Kriteria inklusi yaitu artikel ilmiah yang diterbitkan dari Tahun 2020 hingga 2024, menggunakan bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia. Kriteria Ekslusi yaitu artikel ilmiah dengan metode *literature review, systematic review,* dantahun terbit dibawah Tahun 2020. Kata kunci yang digunakan untuk pencarian artikel adalah "Nurse Job Satisfaction" AND ("Factors" OR "Determinants" OR "Predictors"). Langkah-langkah metode PRISMA yang dilakukan yaitu: 1) *Identification* yaitu melakukan pencarian artikel pada database PubMed, Proquest, dan Google Scholar dengan kata kunci yang telah ditentukan, kemudian menyimpan database pada apLikasi pustaka Zotero*;* 2) *screening* yaitu melakukan skrining judul dan abstrak berdasarkan kriteria inklusi dan ekslusi, memisahkan artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi dan ekslusi; 3) *eligibility* yaitu melakukan seleksi kelayakan kualitas pada artikel dengan membaca seluruh teks yang relevan dan masuk ke kriteria inklusi ; 4) *data extraction* yaitu melakukan ekstraksi data pada data yang terpilih untuk dilakukan peninjauan literatur, mengumpulkan informasi terkait judul penelitian, penulis, tahun publikasi, desain penelitian, karakteristik responden, hasil penelitian, dan informasi lainnya.

Hasil identifikasi Artikel pada database:

PubMed = 16

Proquest = 50

Google Scholar = 60

Jumlah = 126

Duplikasi artikel dikeluarkan

n = 20

Hasil Skrining:

n = 106

Kriteria ekslusi:

Tidak relevan = 80

*Literature review* = 2

*Systematic review* = 3

Artikel yang eligibel:

n = 21

Artikel yang ditinjau:

n = 10

***Identification***

***Screening***

***Eligibility***

***Data Extraction***

Kriteria ekslusi:

n = 11

Gambar 1 Bagan Alur Metode PRISMA: Faktor berhubungan dengan kepuasan kerja perawat

# 

# Hasil dan Pembahasan

Hasil identifikasi artikel diperoleh 126 artikel yaitu diperoleh dari database PubMed sebanyak 16 artikel, Proquest sebanyak 50 artikel dan google scholar sebanyak 60 artikel. Artikel yang duplikasi sebanyak 20 artikel dikeluarkan pada tahap skrining. Artikel yang diskrining berjumlah 106 artikel. Pada tahap skrining dilakukan pengeluaran artikel yang masuk kriteria ekslusi yaitu sebanyak 85 artikel (tidak relevan 80 artikel, termasuk desain penelitian *systematic review* 3 artikel, dan *literature review* 2 artikel). Kemudian, dari 106 artikel setelah dikurangi 85 artikel menjadi 21 artikel yang pada tahap selanjutnya dilakukan uji kelayakan atau eligibility pada 21 artikel tersebut, pada saat membaca full text artikel yang terdapat 11 artikel yang tidak eligibel dikarenakan termasuk ke kriteria ekslusi. Sisa 10 artikel yang masuk ke tahap data extraction yang akan dilakukan peninjaun pada artikel tersebut sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Tinjauan Pustaka

| **No** | **Nama Penulis dan Tahun Publikasi** | **Judul artikel** | **Jumlah Sampel**  **(Asal Negara)** | **Desain penelitian** | **Hasil Penelitian** | **Faktor determinan** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | (Bae, 2024) | *Nurse staffing, work hours, mandatory overtime, and turnover in acute care hospitals affect nurse job satisfaction, intent to leave, and burnout: A cross-sectional study* | 397 perawat  (Korea) | Kuantitatif  *Cross-Sectional* | * Lembur menyebabkan ketidakpuasan dan menyebabkan *turnover* * Beban kerja yang tinggi menyebabkan ketidakpuasan * Kondisi kesehatan yang lebih baik menyebabkan kepuasan * Jumlah jam kerja berlebih menyebabkan ketidakpuasan * Jumlah perawat yang tidak memadai dengan jumlah pasien menyebabkan ketidakpuasan | - Faktor beban kerja: Jumlah perawat, Jumlah Jam kerja/penjadwalan, Kewajiban lembur   * ***Faktor kondisi kesehatan perawat*** |
| 2 | (Almansour et al., 2020) | *The association between nationality and nurse job satisfaction in Saudi Arabian hospitals* | 743  (Arab Saudi, Filipina, India, Yordania, Afrika Selatan, Malaysia, Inggris, dan lainnya) | Kuantitatif  *Cross-Sectional* | * Perawat Negara non Arab mengalami lebih banyak ketidakpuasan kerja dibdandingkan perawat Arab Saudi * Pendidikan, pengalaman kerja, dan gaji tidak berhubungan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat * Perawat wanita rata-rata memiliki kepuasan kerja yang baik/puas | * Faktor penghargaan * Faktor penjadwalan * Faktor kesempatan berkembang * Faktor supervisi * ***Faktor salary/Gaji*** * ***Faktor lama bekerja*** * Faktor tipe rumah sakit * Faktor kebangsaan * Faktor gender/jenis kelamin * Faktor tingkat pendidikan |
| 3 | (Kitajima et al., 2020) | *Factors associated with the job satisfaction of certified nurses and nurse specialists in cancer care in Japan: Analysis based on the Basic Plan to Promote Cancer Control Programs* | 200 perawat spesialis  1.472 perawat tersertifikasi  (Jepang) | Kuantitatif  *Cross-Sectional* | * Ketidakpuasan perawat spesialis dikaitkan dengan bekerja di bangsal, kapasitas > 200 tempat tidur * Kepuasan kerja perawat spesialis dikaitkan dengan kerja tim, evaluasi positif dari senior, kehadiran perawat tersertifikasi, evaluasi pengembangan perawat spesialis, biaya layanan medis, kegiatan mandiri * Kepuasan kerja pada perawat tersertifikasi dikaitkan dengan kegiatan lintas departemen evaluasi positif dari senior, penempatan staff yang tepat, pengalaman kerja, evaluasi positif terhadap pengembangan perawat | Faktor aktivitas:   * Penempatan staff * ***Evaluasi positif dari senior***   Faktor fasilitas:   * Evaluasi positif dari departemen * Moneter/*medical service fee*   Faktor tim:   * Kesempatan melakukan tindakan mandiri |
| 4 | (Nurmeksela et al., 2021) | *Relationships between nurse managers’ work activities, nurses’ job satisfaction, patient satisfaction, and medication errors at the unit level: a correlational study* | 29 perawat manajer  306 perawat pelaksana  (Finlandia) | Kuantitatif  *Cross-Sectional* | * Kepuasan kerja perawat berhubungan dengan kinerja perawat manajer, kepuasan pasien * Lingkungan kerja yang negatif menyebabkan ketidakpuasan | * Faktor kepemimpinan * Faktor finansial * Faktor lingkungan kerja * Faktor pengembangan pekerjaan perawat |
| 5 | (Shim & Park, 2023) | *The influence of gender equity in nursing education programs on nurse job satisfaction* | 165 perawat laki-laki  (Korea) | Kuantitatif  *Cross-Sectional* | Kesetaraan gender berkorelasi positif dengan kepuasan kerja perawat | * Faktor kesetaraan gender |
| 6 | (Kumar et al., 2024) | *Differences in job satisfaction of nurses based on type of hospital: An analytical study from India* | 400 perawat  (India) | Kuantitatif  *Two ANOVA Test* | * Pada rumah sakit pendidikan dan rumah sakit berbasis amal menunjukkan kepuasan kerja negatif pada faktor moneter dan kompensasi, lingkungan kerja, dan dukungan manajemen * Rumah sakit swasta menujukkan kepuasan pada faktor moneter dan kompensasi, lingkungan kerja, dukungan manajemen |  |
| 7 | (E. Kim et al., 2024) | *How are new nurses satisfied with their jobs? From the work value perspective of Generations Y and Z nurses* | 280 perawat baru dengan 151 dri generasi Y dan 129 dari Generasi Z  (Korea) | Kuantitatif  *Cross-Sectional* dengan data sekunder | * Tidak ada perbedaan yang signifikan antara kepuasan generasi Y dan Z * Pengembangan Karir dan tugas dikaitkan dengan kepuasan pada generasi Z, sedangkan nilai-nilai kerja, reputasi, lingkungan kerja, dikaitkan dengan kepuasan kerja pada generasi Y * Masa kerja berhubungan dengan kepuasan kerja pada kedua generasi * Gaji dan lembur memiliki hubungan yang bervariasi dengan kepuasan kerja pada kedua generasi | * Faktor gaji * Faktor penjadwalan * Faktor kerja lembur * Faktor pengembangan karir * Faktor nilai kerja * Faktor tipe rumah sakit * Faktor reputasi * Faktor lingkungan kerja |
| 8 | (Li et al., 2024) | *Association between perceived overqualification, work engagement, job satisfaction among nurses: a cross-sectional study* | 584 perawat  (Cina) | Kuantitatif  *Cross-Sectional* | Hasil menunjukkan keterlibatan kerja pada variabel usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan manajer keperawatan terhadap kepuasan kerja | * Faktor usia * Faktor jenis kelamin * Faktor status pernikahan * Faktor tingkat pendidikan * Faktor supervisi |
| 9 | (Hamaideh et al., 2024) | *Professional quality of life, job satisfaction, and intention to leave among psychiatric nurses: A Cross-Sectional Study* | 144 perawat jiwa  (Yordania) | Kuantitatif  *Cross-Sectional* | Fakto yang berkaitan dengan kepuasan kerja perawat yaitu tingkat pendapatan, tingkat pendidikan, dan afiliasi | * Faktor usia * Faktor jenis kelamin * Faktor gaji * ***Faktor tingkat pendidikan*** |
| 10 | (Musmiler et al., 2020) | Faktor determinan yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang | 72 perawat  (Indonesia) | Kuantitatif  *Cross-Sectional* | Faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu insentif, kesempatan promosi, supervisi. Fakor insentif adalah faktor yang paling dominan | * Faktor kepemimpinan * Faktor insentif * Faktor kondisi lingkungan kerja * Faktor kesempatan promosi |

Tabel 2. Resume Faktor Determinan pada 10 Artikel tersebut

| **No** | **Faktor determinan** | **No. Referensi** | **Jumlah Artikel** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Faktor beban kerja (jumlah perawat, jumlah jam kerja, penjadwalan, kerja lembur, penempatan staff) | 1, 2, 3, 7 | 4 |
| 2 | Faktor lingkungan kerja | 4, 6, 7 | 3 |
| 3 | Faktor Moneter (gaji, insentif, finansial) | 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10 | 7 |
| 4 | Faktor dukungan manajemen (kepemimpinan, supervisi, nilai kerja, reputasi) | 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10 | 7 |
| 5 | Faktor motivasi (penghargaan, kesempatan berkarir, kesempatan melakukan tindakan mandiri, pengembangan pekerjaan/karir, kesempatan promosi) | 2, 3, 4,7, 10 | 5 |
| 6 | Faktor gender/jenis kelamin | 2, 5, 8, 9 | 4 |
| 7 | Faktor tingkat pendidikan | 2, 8, 9 | 3 |
| 8 | Faktor usia | 8, 9 | 2 |
| 9 | Faktor tiper rumah sakit | 2, 7 | 2 |
| 10 | Faktor kondisi kesehatan perawat | 1 | 1 |
| 11 | Faktor lama bekerja | 2 | 1 |
| 12 | Faktor status pernikahan | 8 | 1 |

Faktor determinan yang dominan dibahas pada kesepuluh artikel diatas yaitu 1) faktor moneter (gaji, insentif, dan finansial); 2) faktor dukungan manajemen (kepemimpinan, supervisi, nilai kerja, dan reputasi); 3) faktor motivasi (penghargaan, kesempatan berkarir, kesempatan melakukan tindakan mandiri, pengembangan karir, dan kesempatan promosi); 4) faktor beban kerja (jumlah perawat, jumlah jam kerja, penjadwalan, kerja lembur, dan penempatan staff). Ke-empat faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

**Faktor moneter**

Kompensasi finansial, termasuk gaji yang kompetitif dan insentif yang menarik, memainkan peran sentral dalam membentuk kepuasan kerja perawat. Gaji yang adil dan sesuai dengan tingkat pendidikan, pengalaman, dan tanggung jawab kerja dapat meningkatkan motivasi dan rasa dihargai perawat (Widodo et al., 2021). Selain itu, insentif berdasarkan kinerja, seperti bonus atau penghargaan finansial lainnya, dapat memotivasi perawat untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi (Azzahra, 2024). Sebaliknya, gaji yang rendah dan kurangnya insentif dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres finansial, dan keinginan untuk mencari pekerjaan dengan kompensasi yang lebih baik. Selain gaji dan insentif langsung, faktor-faktor finansial lain seperti tunjangan kesehatan, pensiun, dan asuransi juga berkontribusi pada kepuasan kerja perawat. Tunjangan kesehatan yang komprehensif dapat mengurangi beban finansial perawat terkait biaya pengobatan dan perawatan kesehatan, sehingga meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan (J. Kim et al., 2024). Program pensiun yang memadai juga memberikan rasa aman finansial jangka panjang, yang dapat meningkatkan komitmen perawat terhadap organisasi (Stefanos, 2023).

**Faktor dukungan manajemen**

Dukungan manajemen yang efektif, mencakup kepemimpinan yang transformasional, supervisi yang suportif, nilai kerja yang selaras dengan tujuan organisasi, dan reputasi yang baik, memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat (Boamah, 2022; Pattison & Corser, 2023). Kepemimpinan yang transformasional, dengan fokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan staf, dapat meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen perawat. Supervisi yang suportif, dengan memberikan umpan balik konstruktif, dukungan emosional, dan kesempatan untuk pengembangan profesional, juga berkontribusi pada kepuasan kerja (Akinwale & George, 2020; Alboliteeh, 2020; Amalia et al., 2023). Selain itu, nilai kerja yang selaras dengan tujuan organisasi, seperti fokus pada kualitas pelayanan dan pasien, dapat meningkatkan rasa bangga dan bermakna dalam pekerjaan. Reputasi organisasi yang baik, dengan citra positif di mata masyarakat dan lingkungan kerja yang kondusif, juga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat (E. Kim et al., 2024). Sebaliknya, kurangnya dukungan manajemen, kepemimpinan yang otoriter, dan reputasi organisasi yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

**Faktor motivasi**

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yang tercermin dalam penghargaan yang diberikan, kesempatan berkarir yang luas, otonomi dalam melakukan tindakan mandiri, pengembangan karir yang berkelanjutan, dan kesempatan promosi yang adil, merupakan pendorong utama kepuasan kerja perawat(Ainiyah et al., 2023; Mukhofi et al., 2024; Sultan, 2023). Penghargaan, baik berupa pengakuan verbal, sertifikat, atau hadiah, dapat meningkatkan rasa dihargai dan motivasi perawat. Kesempatan berkarir yang luas, dengan berbagai pilihan spesialisasi dan jenjang karir, memberikan tujuan dan arah bagi perawat. Otonomi dalam melakukan tindakan mandiri, seperti pengambilan keputusan klinis dan penentuan rencana perawatan, meningkatkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme (Kitajima et al., 2020). Pengembangan karir yang berkelanjutan, melalui pelatihan, pendidikan, dan mentoring, membantu perawat meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri (E. Kim et al., 2024; Kitajima et al., 2020; Nurmeksela et al., 2021). Kesempatan promosi yang adil, berdasarkan kinerja dan potensi, memberikan insentif bagi perawat untuk terus meningkatkan kualitas kerja (Musmiler et al., 2020) . Sebaliknya, kurangnya penghargaan, terbatasnya kesempatan berkarir, minimnya otonomi, kurangnya pengembangan karir, dan kesempatan promosi yang tidak adil dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja perawat.

**Faktor beban kerja**

Beban kerja yang berlebihan, yang tercermin dalam jumlah perawat yang tidak memadai, jumlah jam kerja yang panjang, penjadwalan yang tidak fleksibel, tuntutan kerja lembur yang sering, dan penempatan staf yang tidak optimal, dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja perawat (Bae, 2024; WHO, 2020). Jumlah perawat yang tidak mencukupi dapat meningkatkan beban kerja individu, menyebabkan kelelahan fisik dan emosional, serta menurunkan kualitas perawatan pasien. Jumlah jam kerja yang panjang dan penjadwalan yang tidak fleksibel dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja perawat, menyebabkan stres dan penurunan kepuasan (Fraser et al., 2018; Mutianingsih et al., 2024). Tuntutan kerja lembur yang sering dapat memperburuk kelelahan dan meningkatkan risiko kesalahan (Bae, 2024; E. Kim et al., 2024). Penempatan staf yang tidak optimal, di mana perawat ditempatkan di unit yang tidak sesuai dengan keahlian atau minat mereka, dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja (Bae, 2024). Sebaliknya, jumlah perawat yang memadai, jam kerja yang wajar, penjadwalan yang fleksibel, minimnya kerja lembur, dan penempatan staf yang sesuai dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

# Kesimpulan dan Saran

Kepuasan kerja perawat merupakan konstruksi kompleks yang dipengaruhi oleh beragam faktor yang saling berinteraksi. Kompensasi finansial yang adil, meliputi gaji yang kompetitif dan paket tunjangan yang memadai, menjadi fondasi penting bagi kesejahteraan dan motivasi perawat. Dukungan manajemen yang efektif, yang terwujud dalam kepemimpinan yang visioner, supervisi yang suportif, dan lingkungan kerja yang kolaboratif, berkontribusi pada rasa dihargai dan pemberdayaan. Selain itu, faktor-faktor intrinsik seperti motivasi, otonomi, dan kesempatan pengembangan profesional, serta faktor ekstrinsik seperti keseimbangan kehidupan kerja dan pengakuan atas kontribusi, turut memengaruhi kepuasan kerja perawat. Meskipun faktor-faktor ini memegang peranan krusial, penting untuk disadari bahwa kepuasan kerja bersifat individual dan kontekstual, serta dapat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, nilai-nilai profesional, dan dinamika unik di setiap lingkungan kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja perawat memerlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan kompleksitas interaksi berbagai faktor, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberdayakan, dan berkelanjutan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

**Ucapan Terima Kasih**

Ucapan Terima Kasih diberikan kepada Program Studi Sarjana Keperawatan dan Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat STIKes Bhakti Husada Cikarang atas dukungannya

# Referensi

Ainiyah, N., Zuhriyah, N., Zahroh, C., Damawiyah, S., Kusumawati, D. R., Afiyah, R. K., Budury, S., & Fitriasari, A. (2023). Influence of self-motivation and health locus of control on adherence to medication among hypertension patients. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, *26*(1), 11–19. https://doi.org/10.7454/jki.v26i1.2526

Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, *14*(1), 71–92. https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002

Alboliteeh, M. (2020). Factors influencing job satisfaction amongst nurses in Hail Region, Kingdom of Saudi Arabia: A cross-sectional study. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, *7*(2), 63–68. https://doi.org/10.21833/ijaas.2020.02.009

Alenazy, F. S., Dettrick, Z., & Keogh, S. (2023). The relationship between practice environment, job satisfaction and intention to leave in critical care nurses. *Nursing in Critical Care*, *28*(2), 167–176. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/nicc.12737

Almansour, H., Gobbi, M., Prichard, J., & Ewings, & S. (2020). The association between nationality and nurse job satisfaction in Saudi Arabian hospitals. *International Nursing Review*, *67*(3), 420–426.

Amalia, D. V., Yanto, A., Hartiti, T., & Pohan, V. Y. (2023). Determinant factors of nurse job satisfaction in hospital ward. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, *6*(1), 19–26. https://doi.org/10.32584/jkmk.v6i1.2384

Bae, S. H. (2024). Nurse staffing, work hours, mandatory overtime, and turnover in acute care hospitals affect nurse job satisfaction, intent to leave, and burnout: A cross-sectional study. *International Journal of Public Health*, *69*. https://doi.org/10.3389/ijph.2024.1607068

Boamah, S. A. (2022). The impact of transformational leadership on nurse faculty satisfaction and burnout during the COVID-19 pandemic: A moderated mediated analysis. *Journal of Advanced Nursing*, *78*(9), 2815–2826. https://doi.org/10.1111/jan.15198

Azzahra, A. D. (2024). Strategy to reduce nurse turnover intention at X Hospital, Depok City. *Jurnal Ilmu Administrasi Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, *21*(2), 217–223.

Fraser, K. D., Baird, L. G., & Labonte, S. (2018). Case Manager Work and Workload : Uncovering a Wicked Problem — A Secondary Analysis Using Interpretive Description. *Home Health Care Management & Practice*, *00*(0), 1–9. https://doi.org/10.1177/1084822318803099

Diantia, A. H., Arso, S. P., & Dwiantoro, L. (2024). The influence of work climate on nurse performance: A scoping review. *Indonesian Journal of Global Health Research*, *6*(S6), 1029–1036. https://doi.org/10.37287/ijghr.v6iS6.5150

Hamaideh, S., Abu Khait, A., Al-Modallal, H., Masa’deh, R., Hamdan-Mansour, A., & AlBashtawy, M. (2024). Professional quality of life, job satisfaction, and intention to leave among psychiatric nurses: A Cross-Sectional Study. *Nursing Reports*, *14*(2), 719–732. https://doi.org/10.3390/nursrep14020055

Hidayah, N., & Ananda, H. R. (2021). Compensation, career development, and job satisfaction as the antecedent of nurse turnover intention. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, *10*(2), 139–147. https://doi.org/10.18196/jmmr.v10i2.10631

Kim, E., Kim, H., & Lee, T. (2024). How are new nurses satisfied with their jobs? From the work value perspective of Generations Y and Z nurses. *BMC Nursing*, *23*(1). https://doi.org/10.1186/s12912-024-01928-7

Kim, J., Lee, E., Kwon, H., Lee, S., & Choi, H. (2024). Effects of work environments on satisfaction of nurses working for integrated care system in South Korea: a multisite cross-sectional investigation. *BMC Nursing*, *23*(1). https://doi.org/10.1186/s12912-024-02075-9

Kitajima, M., Miyata, C., Tamura, K., Kinoshita, A., & Arai, H. (2020). Factors associated with the job satisfaction of certified nurses and nurse specialists in cancer care in Japan: Analysis based on the Basic Plan to Promote Cancer Control Programs. *PLoS ONE*, *15*(5). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232336

Kosydar-Bochenek, J., Krupa, S., Semań, T., & Mędrzycka-Dąbrowska, W. (2023). Work climate from the perspective of nurses: qualitative research. *Frontiers in Medicine*, *10*. https://doi.org/10.3389/fmed.2023.1199674

Kumar, A., Gawande, A., Bhilare, M., Wadajkar, V., Ghoshal, I., & Raibagkar, S. (2024). Differences in job satisfaction of nurses based on type of hospital: An analytical study from India. *Asia Pacific Scholar*, *9*(1), 54–57. https://doi.org/10.29060/TAPS.2024-9-1/SC3048

Li, C., Shi, H., Zhang, Y., Zhao, Y., Li, T., Zhou, L., Guan, Q., & Zhu, X. (2024). Association between perceived overqualification, work engagement, job satisfaction among nurses: a cross-sectional study. *BMJ Open*, *14*(7), e081672. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-081672

Lisdiyanti, T., & Syam, N. S. (2024). Faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *International Journal of Healthcare Research*, *6*(1), 19–31. https://doi.org/10.12928/ijhr.v6i1.9655

Mukhofi, L., Peristiowati, Y., Prasetyo, J., Sasmito, P., & Prasetya, F. I. (2024). Motivation, work environment, job satisfaction, and job performance among nurses: An inferential analysis. *Malahayati International Journal of Nursing and Health Science*, *7*(5), 636–647. https://doi.org/10.33024/minh.v7i5.543

Musmiler, E., Arif, Y., & Wahyudi, W. (2020). Faktor determinan yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, *9*(2), 275. https://doi.org/10.36565/jab.v9i2.259

Mutianingsih, M., Putri, N. L., Iskandar, M., Putri, F. F., & Nabila, N. (2024). The relationship of workload with nurses’ job stress at Bhakti Husada Hospital Cikarang. *Journal of Educational Innovation and Public Health*, *2*(3), 196–206. https://doi.org/10.55606/innovation.v2i3.3112

Nurmeksela, A., Mikkonen, S., Kinnunen, J., & Kvist, T. (2021). Relationships between nurse managers’ work activities, nurses’ job satisfaction, patient satisfaction, and medication errors at the unit level: a correlational study. *BMC Health Services Research*, *21*(1). https://doi.org/10.1186/s12913-021-06288-5

Pattison, N., & Corser, R. (2023). Compassionate, collective or transformational nursing leadership to ensure fundamentals of care are achieved: A new challenge or non-sequitur? *Journal of Advanced Nursing*, *79*(3), 942–950. https://doi.org/10.1111/jan.15202

Pradiptha, I. D. A. G. F., Putra, M. M., Wijana, I. K., & Gayatri, G. (2024). The relationship between nurse career development and job satisfaction at BIMC Kuta Hospital. *Babali Nursing Research*, *5*(1), 196–204. https://doi.org/10.37363/bnr.2024.51359

Shim, J., & Park, D. I. (2023). The influence of gender equity in nursing education programs on nurse job satisfaction. *Healthcare (Switzerland)*, *11*(9). https://doi.org/10.3390/healthcare11091318

Stefanos, D. (2023). The impact of the organizational commitment of nurses in Health Units in Greece: Cross-Sectional Study. *International Archives of Nursing and Health Care*, *9*(3). https://doi.org/10.23937/2469-5823/1510188

Sultan, S. (2023). How nurse job satisfaction is affected by compensation, work motivation, and work environment. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *10*(2), 499–507. https://doi.org/10.33096/jmb.v10i2.630

Tarawan, F., & Ningrum, S. D. A. (2024). Nurse turnover intention related to job stress and job satisfaction: Literature review. In *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia* (Vol. 7, Issue 8, pp. 2044–2050). Muhammadiyah Palu University. https://doi.org/10.56338/mppki.v7i8.5413

WHO. (2020, April 6). *State of the world’s nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*. World Health Organization. https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279

Widodo, D. S., Hidayah, N., & Handayani, S. D. (2021). Effect of organizational culture, pay satisfaction, job satisfaction on nurse intention to leave at Private Hospital Type D in Bantul. *Journal : JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, *10*(2), 207–216. https://doi.org/10.18196/jmmr.v10i2.11408