
Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana

Dendi Kurniadi

Rumah Sakit Umum Daerah Sayang Cianjur

How to cite (APA)

Kurniadi, D. (2026). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana. *Jurnal Health Society*, 15(1), 49–56. <https://doi.org/10.62094/jhs.v15i1.250>

History

Received: 5 September 2025

Accepted: 20 April 2026

Published: 28 April 2026

Corresponding Author

Dendi Kurniadi, RSUD Sayang Cianjur;
dendikurniadi820@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

ABSTRAK

Pendahuluan: Pelayanan kesehatan rumah sakit melibatkan berbagai layanan, dengan perawat sebagai tenaga utama mutu. Kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat yang berdampak pada mutu. Tujuan penelitian mengidentifikasi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana.

Metode: Desain korelasional dan pendekatan *cross sectional*. Populasi seluruh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Sayang Cianjur dengan sampel 313 orang menggunakan *total sampling*. Instrumen berupa kuesioner kepuasan kerja dan kinerja berdasarkan hasil pengembangan Nursalam (2016). Analisis statistik menggunakan *Chi Square*.

Hasil: Mayoritas responden merasa puas bekerja sebanyak 234 orang (74,8%) dan memiliki kinerja cukup sebanyak 223 orang (71,2%). Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana dengan nilai *p-value* < 0,001.

Kesimpulan: Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana. RSUD Sayang Cianjur diharapkan meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian penghargaan, penyediaan pengembangan kompetensi, serta perbaikan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja, Pelayanan Kesehatan, Perawat Pelaksana, Rumah Sakit

ABSTRACT

Introduction: Hospital healthcare services encompass a wide range of services, with nurses serving as the primary agents of quality. Job satisfaction contributes to improved nurse performance, which in turn impacts quality. The objective of this study is to identify the relationship between job satisfaction and the performance of practicing nurses.

Method: A correlational design and cross-sectional approach were used. The population consisted of all practicing nurses in the Inpatient Ward of Sayang Cianjur Regional General Hospital, with a sample of 313 individuals selected using total sampling. The instruments comprised a job satisfaction questionnaire and a performance assessment based on the model developed by Nursalam (2016). Statistical analysis was performed using the Chi-Square test.

Result: The majority of respondents—234 people (74.8%)—were satisfied with their jobs, and 223 people (71.2%) performed adequately. There is a relationship between job satisfaction and the performance of practicing nurses with a *p-value* < 0.001.

Conclusion: There is a correlation between job satisfaction and the performance of practicing nurses. Sayang Cianjur Regional General Hospital is expected to improve job satisfaction by offering rewards, providing professional development opportunities, and improving the work environment.

Keyword: Healthcare Services, Hospitals, Job Satisfaction, Performance, Registered Nurses

Pendahuluan

Pelayanan kesehatan ialah upaya yang terpadu dalam organisasi kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan, mencegah serta mengobati penyakit, dan memulihkan kesehatan (Ariani et al., 2020). Pelayanan kesehatan mampu dijangkau di puskesmas maupun rumah sakit. Salah satu bentuk pelayanan kesehatan utama yaitu rumah sakit.

Rumah sakit merupakan institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Rumah sakit memberikan pelayanan dan penunjang medik; keperawatan dan kebidanan, serta kefarmasian. Sumber Daya Manusia (SDM) kelas rumah sakit disesuaikan kebutuhan pelayanan. Pemilik rumah sakit bertanggungjawab dalam pemenuhan SDM sesuai analisis beban kerja, kebutuhan, dan kemampuan pelayanan. Informasi kinerja pelayanan mencakup indikator mutu pelayanan kesehatan nasional di rumah sakit sesuai peraturan perundang-undangan (PP RI No. 47, 2021).

Perawat menjadi salah satu SDM yang berkontribusi penting di rumah sakit. Hal ini karena jumlah perawat mencakup lebih dari setengah total tenaga kerja di rumah sakit. Dibandingkan tenaga lainnya, perawat memiliki porsi kerja dan tanggung jawab lebih besar, karena peran utamanya adalah memberikan asuhan keperawatan (Amriani, 2023). Dalam menjalankan perannya, perawat terbagi ke dalam beberapa kategori sesuai fungsi dan tanggung jawabnya, salah satunya adalah perawat pelaksana.

Perawat pelaksana merupakan perawat sebagai pelaksana pemberi asuhan. Baik langsung atau tidak langsung kepada pasien yang dinamai proses keperawatan (Tallulembang et al., 2021). Keberhasilan pelayanan keperawatan bergantung pada kinerja perawat, yang berarti perawat pelaksana memegang fungsi krusial dalam menentukan mutu pelayanan (Budhiana et al., 2022).

Pencapaian hasil kerja yang diperoleh dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab disebut kinerja. Banyak aspek dapat memengaruhi kinerja perawat dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan. Hal tersebut diantaranya meliputi gaji, kondisi lingkungan kerja, kedisiplinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, serta budaya organisasi (Utari & Mulyanti, 2023).

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam membentuk kinerja perawat pelaksana yang baik. Kepuasan kerja adalah persepsi atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada di dalamnya, sehingga dapat menimbulkan rasa senang terhadap kondisi kerja di lingkungannya. Perasaan ini bisa bersifat positif maupun negatif, tergantung pada cara individu memandang pekerjaan yang dijalankannya (Isyandi et al., 2022).

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja seseorang dan muncul ketika hasil pekerjaan sesuai dengan harapan individu. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat mengurangi tingkat keluar-masuk pegawai dan mendorong motivasi kerja. Semakin sesuai hasil yang diterima, semakin tinggi pula rasa puas yang dirasakan (Syafitri et al., 2020).

Rasa senang terhadap pekerjaan dan pencapaian prestasi merupakan sesuatu yang dapat mendorong seseorang bekerja lebih baik. Hal-hal tersebut dapat meningkatkan semangat untuk meraih kinerja yang lebih tinggi. Perawat yang memiliki motivasi dari dalam dirinya biasanya akan lebih menikmati pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kreativitas dan inovasi (Syafitri et al., 2020).

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menelaah hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana dalam konteks rumah sakit daerah dengan tingkat kompleksitas pelayanan yang tinggi, yaitu RSUD Sayang Kabupaten Cianjur. Kebaruan penelitian ini juga terletak

pada pendekatan yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan dimensi kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik secara simultan dalam memprediksi kinerja perawat pelaksana. Tujuan penelitian mengidentifikasi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana.

Metode

Jenis penelitian korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilangsungkan bulan Februari sampai Juli 2024 di Ruang Rawat Inap RSUD Sayang

Cianjur. Populasi seluruh perawat pelaksana dengan sampel 313 orang menggunakan *total sampling*. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Variabel kepuasan kerja dan kinerja menggunakan instrumen baku yang dikembangkan Nursalam (2016). Analisis data meliputi univariat (distribusi frekuensi) dan bivariat (*Chi Square*). Persetujuan etik diperoleh dari Komisi Etik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi dengan nomor (000614/KEP STIKES SUKABUMI/2024).

Hasil

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	F	%
Usia (Umur)		
17-25	49	15,7
26-35	185	59,1
36-45	79	25,2
Jenis Kelamin		
Laki-laki	160	51,1
Perempuan	153	48,9
Lama Kerja (Tahun)		
≤ 3	77	24,6
> 3	236	75,4
Total	313	100

Tabel 1 memperlihatkan mayoritas responden berumur 26-35 tahun sebanyak 185 orang (59,1%), berjenis kelamin laki-laki

sebanyak 160 orang (51,1%), dan memiliki pengalaman bekerja selama > 3 tahun sebanyak 236 orang (75,4%).

Tabel 2. Analisis Univariat

Variabel	F	%
Kepuasan Kerja		
Sangat Puas	41	13,1
Puas	234	74,8
Tidak Puas	38	12,1
Kinerja		
Baik	47	15,0
Cukup	223	71,2
Kurang	43	13,8
Total	313	100

Tabel 2 memperlihatkan mayoritas responden merasa puas bekerja sebanyak

234 orang (74,8%) dan memiliki kinerja cukup sebanyak 223 orang (71,2%).



Tabel 3. Analisis Bivariat

Kepuasan Kerja	Kinerja						Total		<i>p-value</i>
	Baik		Cukup		Kurang		N	%	
	F	%	F	%	F	%			
Sangat Puas	14	6,0	212	90,6	8	3,4	234	100	< 0,001
Puas	30	73,2	9	22,0	2	4,9	41	100	
Tidak Puas	3	7,9	2	5,3	33	86,8	38	100	
Total	47	15,0	223	71,2	43	13,7	313	100	

Tabel 3 memperlihatkan *p-value* sebesar $< 0,001$ ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana.

Pembahasan

Hasil studi memperlihatkan mayoritas responden merasa puas bekerja. Kepuasan kerja ialah perasaan terhadap pekerjaan yang terbentuk melalui penilaian terhadap berbagai aspek. Sikap terhadap pekerjaan merefleksikan pengalaman dan harapan tentang pekerjaan. Kepuasan kerja juga dimaknai sebagai sikap emosional yang muncul berupa rasa senang dan cinta terhadap pekerjaan (Basri & Rauf, 2021; Suryani, 2022).

Kepuasan kerja dipengaruhi beragam aspek. Aspek tersebut meliputi usia, jenis kelamin, dan lama kerja (Alotaibi et al., 2023; Rosmaini & Tanjung, 2019). Aspek-aspek ini menentukan kepuasan perawat dalam bekerja di pelayanan kesehatan.

Usia menjadi salah satu unsur yang berpengaruh terhadap kepuasan bekerja. Hal ini dikonfirmasi Alotaibi et al. (2023) yang mengutarakan usia memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Generasi *baby boomers* umumnya memperoleh kepuasan kerja melalui hubungan interpersonal yang harmonis, sedangkan generasi Y lebih menekankan pada peluang pengembangan diri dalam pekerjaan serta berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah mereka tetapkan. Kedua aspek tersebut berperan penting dalam memengaruhi kepuasan kerja dan niat generasi Y untuk tetap

bertahan dalam suatu organisasi (Aryudi et al., 2023).

Jenis kelamin turut berdampak pada kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan Alotaibi et al. (2023) yang menuturkan jenis kelamin dapat memengaruhi kepuasan perawat dalam bekerja. Laki-laki umumnya lebih menghargai faktor ekstrinsik seperti besaran gaji, sedangkan perempuan lebih menekankan pada aspek keamanan kerja. Karyawan laki-laki relatif merasa puas kerja lebih tinggi dibandingkan perempuan, karena secara psikologis perempuan lebih sensitif dalam menghadapi situasi tertentu (Elysa & Ariyanti, 2022).

Lama kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung Rosmaini & Tanjung (2019) yang menjelaskan individu dengan kepuasan kerja baik dapat diperkuat lama kerja. Lama kerja individu dapat memengaruhi kepuasan kerja, sebab semakin lama seseorang bekerja, pemahamannya terhadap tugas dan tanggung jawab akan semakin mendalam, sehingga akan menumbuhkan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Individu yang merasakan kepuasan dalam kinerjanya cenderung berusaha memberikan yang terbaik untuk menyelesaikan setiap tugas secara optimal. Oleh karena itu, pegawai yang telah lama mengabdikan pada suatu organisasi umumnya memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Peneliti berasumsi kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, dan lama kerja. Usia berkaitan dengan kematangan, jenis kelamin membawa perbedaan persepsi kerja.

Sedangkan lama kerja mencerminkan kemampuan beradaptasi yang meningkatkan kesejahteraan kerja.

Hasil studi mengutarakan mayoritas responden memiliki kinerja cukup. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab (Hidayat, 2021). Kinerja perawat mencerminkan profesionalisme tenaga kesehatan yang memiliki kemampuan intelektual dan interpersonal dalam melaksanakan tugasnya, khususnya memberikan asuhan keperawatan (Fadliyah & Husna, 2022).

Kinerja perawat dipengaruhi oleh banyak hal. Faktor tersebut diantaranya usia, jenis kelamin, termasuk lama kerja (Hasanah & Maharani, 2022; Hutasoit et al., 2022; Jayanti & Dewi, 2021). Ketiga faktor tersebut berperan menentukan seorang perawat memperlihatkan kinerjanya.

Usia menjadi salah satu variabel yang membentuk kinerja seorang perawat. Hal ini sejalan dengan Hasanah & Maharani (2022) yang menyatakan perawat berusia produktif umumnya memiliki kinerja lebih optimal dibandingkan kelompok usia lainnya. Kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan mengambil keputusan dan komitmen terhadap tugas yang diemban. Akumulasi pengalaman yang dimiliki seiring bertambahnya usia turut mendukung peningkatan kualitas kinerja mereka dalam menjalankan pekerjaan.

Faktor berikutnya yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah jenis kelamin. Pertanyaan ini didukung studi Hutasoit et al. (2022) yang mengungkapkan jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Jenis kelamin adalah konsep yang membedakan laki-laki dan perempuan secara sosial dan budaya. Faktor ini dapat memengaruhi kinerja, terutama ketika terdapat ketidaksesuaian antara harapan dan realitas, karena adanya perbedaan beban tugas serta peran antara karyawan laki-laki dan perempuan. Kondisi tersebut kerap menimbulkan kesenjangan yang dapat

memicu rasa kurang nyaman baik pada karyawan perempuan maupun laki-laki (Wibowo et al., 2023).

Lama kerja juga berkontribusi terhadap kualitas kinerja. Hal ini senada dengan temuan Jayanti & Dewi (2021) yang menjelaskan keterampilan dapat meningkat seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja. Hal ini terjadi karena adanya pemahaman lebih mendalam yang diperoleh selama bekerja. Pengalaman kerja juga memberikan pemahaman lebih baik mengenai alur kerja, cara menyelesaikan masalah, serta strategi paling efektif dalam menghadapi berbagai situasi klinis yang berkontribusi meningkatkan kinerja perawat.

Menurut asumsi peneliti usia, jenis kelamin, dan lama kerja berpengaruh terhadap kinerja. Karena usia mencerminkan kedewasaan dalam bekerja, jenis kelamin terkait perbedaan kemampuan menyelesaikan tugas. Sedangkan lama kerja memberikan pengalaman yang meningkatkan efektivitas kerja.

Hasil penelitian menemukan adanya hubungan kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana. Hal ini sejalan dengan Budhiana et al. (2022) yang menunjukkan terdapat hubungan signifikan diantara keduanya. Hal ini juga diperkuat Sanjaya & Sari (2023) yang menuturkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja ialah hasil kerja dalam organisasi sesuai tanggung jawab untuk mencapai tujuan secara legal serta sesuai norma dan etika (Nurhasanah et al., 2022). Kinerja diartikan juga sebagai usaha dari hasil pekerjaan dalam menjalankan fungsi selama periode tertentu (Syafri et al., 2021). Salah satu faktor yang berperan memengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja ialah sikap individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan tinggi mencerminkan sikap positif. Kepuasan tersebut terbentuk dari berbagai sikap yang dimiliki perawat, seperti pandangan

supervisi, gaji, kesempatan promosi, serta penilaian kinerja (Laoh et al., 2022).

Kepuasan kerja mencerminkan persepsi individu terhadap pekerjaannya sesuai nilai yang dianut. Kepuasan ini dapat memengaruhi kinerja, dimana perawat yang merasa puas akan bekerja lebih bersemangat, sehingga kinerjanya meningkat. Hal tersebut dapat terlihat dari produktivitas, kehadiran, kepuasan pasien, serta minimnya pengunduran diri dan penyimpangan kerja (Budhiana et al., 2022).

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja perawat. Kinerja yang optimal mencerminkan peningkatan efisiensi, efektivitas, serta kualitas menyelesaikan tugas. Kepuasan kerja juga menjadi faktor yang mendorong kualitas layanan, produktivitas, dan loyalitas perawat. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin optimal kinerjanya, sedangkan ketidakpuasan cenderung menurunkan kinerja (Syafrizal et al., 2021).

Kinerja perawat dipengaruhi langsung kepuasan kerja mereka. Dimana rasa puas akan mendorong motivasi dan dedikasi dalam memberikan asuhan yang berkualitas kepada pasien. Perawat yang puas dengan pekerjaannya cenderung bersikap proaktif, berinisiatif dalam memecahkan masalah, serta mampu bekerja sama dengan baik (Hati et al., 2024).

Peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Tingkat kepuasan yang tinggi akan mendorong motivasi dan semangat perawat dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, berdampak pada peningkatan mutu pelayanan rumah sakit.

Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor strategis yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja perawat pelaksana, sehingga manajemen rumah sakit perlu mengembangkan kebijakan yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan dan kenyamanan kerja. Upaya tersebut dapat

dilakukan melalui perbaikan sistem penghargaan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penerapan gaya kepemimpinan yang suportif dan partisipatif. Selain itu, temuan ini dapat menjadi dasar bagi rumah sakit untuk mengintegrasikan aspek kepuasan kerja dalam sistem evaluasi kinerja guna meningkatkan mutu pelayanan keperawatan secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Sayang Cianjur.

Saran

RSUD Sayang Cianjur diharapkan agar meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian penghargaan, penyediaan pengembangan kompetensi, serta perbaikan lingkungan kerja yang mendukung.

Daftar Pustaka

- Alotaibi, T., Alsaifi, M., Alariyani, O., Alqarni, A. A., Abuzenada, M., Almutairi, E., Nakshabandi, Z., Alyami, F., Alsaywid, B., & Lytras, M. (2023). The analysis of job satisfaction of health practitioners in Saudi Arabia: Determinants and strategic recommendations for health workforce planning. *Cureus*, *15*(12), e50891. <https://doi.org/10.7759/cureus.50891>
- Amriani, Y. (2023). *Analisis kebutuhan jumlah tenaga perawat berdasarkan formula Persatuan Perawat Nasional Indonesia pada Instalasi Rawat Inap RSU Bahagia Makassar* [Universitas Hasanuddin]. <https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/29297/>
- Ariani, D., Nugraha, T., & Muhammad, I. (2020). Analisa faktor penentu kepuasan kerja perawat pelaksana di

- Instalasi Rawat Inap RSUD Langsa. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 23–37. <https://doi.org/10.35329/jkesmas.v6i1.650>
- Aryudi, D. R., Suryawati, C., & Nandini, N. (2023). Analisis faktor kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(3), 269–280. <https://doi.org/10.14710/jmki.11.3.2023.269-280>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & La Ede, A. R. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Al-Mulk Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(2), 69–79. <https://doi.org/10.34305/JNPE.V2I2.452>
- Elysa, M., & Ariyanti, F. (2022). Hubungan faktor demografi dan kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja staf rumah sakit di Provinsi Lampung (analisis data Risnakes tahun 2017). *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 6(1), 29–40. <https://doi.org/10.52643/jukmas.v6i1.1986>
- Fadliyah, F., & Husna, A. (2022). Analisis faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat ugd di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. *Journal of Health Quality Development*, 2(1), 33–39. <https://doi.org/10.51577/jhqd.v2i1.382>
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82. <https://doi.org/10.15294/ijphn.v2i1.51411>
- Hati, V. I., Noviantoro, D., & Veybhita, Y. (2024). Pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja perawat ruang inap di RS Islam Siti Khadijah Palembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *In Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(1), 137–156. <https://doi.org/10.35957/forbiswira.v14i1.7846>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hutasoit, M. L. C., Bunga, A. L., Aima, H., & Anggraini, D. (2022). Pengaruh Implementasi pelatihan coaching (bimbingan) kepala ruang terhadap kinerja perawat pelaksana di RS X Tangerang. *Jurnal Kesehatan*, 11(2), 75–84. <https://doi.org/10.37048/kesehatan.v11i2.408>
- Isyandi, Taufiq, A., Saputra, T., & Prihati, P. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 19(2), 172–179. <https://doi.org/10.31849/jieb.v19i2.7169>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak masa kerja, pengalaman kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Laoh, V. C. E., Kairupan, B. H. R., & Nelwan, J. E. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean. *Health Care*

- Jurnal Kesehatan*, 11(2), 366–373.
<https://doi.org/10.36763/healthcare.v11i2.268>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesyia (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
<https://doi.org/10.36778/jesyia.v5i1.618>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahan.
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/161982/pp-no-47-tahun-2021>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sanjaya, W., & Sari, F. M. (2023). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Health Society*, 12(1), 38–47.
<https://doi.org/10.62094/jhs.v12i1.75>
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan kerja: Pengaruhnya dalam organisasi: Tinjauan teoritis dan empiris. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77.
<https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Syafitri, R., Keliat, B. A., & Harmawati, H. (2020). Analisis hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana. *JIK Jurnal Ilmu Kesehatan*, 4(2), 116–123.
<https://doi.org/10.33757/jik.v4i2.297>
- Syafrizal, R., Yuliasri, Y., & Putri, Z. M. (2021). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1135–1138.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1716>
- Tallulembang, A., Widani, N. L., & Bandur, A. (2021). Pengalaman perawat dalam memberikan asuhan Keperawatan pada pasien covid-19 di DKI Jakarta. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 4(1), 74–91.
<https://doi.org/10.56338/mppki.v4i1.1392>
- Utari, I. A. L. A., & Mulyanti, D. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit: Tinjauan teoritis. *Jurnal Kesehatan Amanah*, 7(1), 51–6.
<https://doi.org/10.57214/jka.v7i1.264>
- Wibowo, A. E., Rini, R. O. P., Nasution, M. N. A., & Supardi, S. (2023). Komparasi kinerja berdasarkan gender. *Jursima*, 11(3), 54–63.
<https://doi.org/10.47024/js.v11i3.723>