

---

## HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DENGAN MUTU PELAYANAN KEPERAWATAN

---

Risma Nuril Erwanindiyasari<sup>1</sup>, Supratman Supratman<sup>2</sup>

Prodi Keperawatan, FIK, Universitas Muhammadiyah Surakarta<sup>1,2</sup>

[j210200087@student.ums.ac.id](mailto:j210200087@student.ums.ac.id)<sup>1</sup>

[sup241@ums.ac.id](mailto:sup241@ums.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

**Latar Belakang:** Rumah sakit merupakan tempat yang memberikan bantuan atau jasa terkait layanan kesehatan yang dilihat berdasarkan visi misi dan tujuan yang sudah ditetapkan bersama. Kepuasan kerja memperlihatkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dinyatakan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ditemuinya di lingkungan kerjanya. Mutu pelayanan keperawatan dipengaruhi sejumlah faktor, di antaranya tingkat profesionalisme dan keterampilan yang dimiliki oleh perawat. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan tingkat kepuasan kerja perawat dengan mutu pelayanan keperawatan. **Metode** Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif koleratif dengan kuantitatif di RSUD Moewardi Surakarta. Responden yang diteliti berjumlah 125 responden. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis univariat dan bivariat (spearman). **Hasil:** Mayoritas perawat di rumah sakit melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh survei 53%. Sebagian besar perawat termasuk dalam kategori baik kategori baik ditinjau dari mutu pelayanan keperawatan yaitu 92%. Dengan menggunakan Spearman, hasil analisis hubungan tingkat kepuasan kerja perawat dengan mutu pelayanan keperawatan diperoleh  $p = 0,001 (<0,05)$  yang berarti  $H_a$  diterima, artinya bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja perawat dengan mutu pelayanan perawat. **Saran:** Perawat harus lebih memperhatikan aspek-aspek kepuasan kerja dan lebih meningkatkan mutu pelayanan keperawatan agar lebih memadai.

**Kata kunci :** *Kepuasan Kerja, Mutu Pelayanan Keperawatan*

### ABSTRACT

**Introduction:** A hospital is a place that provides assistance or services related to health services that are seen based on the vision, mission and goals that have been determined together. Service performance can be seen from the attitude and quality of service providers, one of which can be seen from nurses. Nurses who have positive job satisfaction do their jobs better and produce quality services. **Objective:** The aim of this research is to determine the relationship between the level of nurse job satisfaction and the quality of nursing services **Method:** The research method used is quantitative with probability sampling techniques. The number of respondents studied was 125 respondents. The instrument in this research uses a questionnaire. Univariate and bivariate analysis techniques (spearman). **Results:** The majority of nurses in the hospital reported high levels of job satisfaction, as indicated by the survey at 53%. Most of the nurses fall into the good category in terms of the quality of nursing services, namely 92%. Using Spearman, the results of the analysis of the relationship between the level of nurse job satisfaction and the quality of nursing services obtained  $p = 0.001 (<0.05)$ , which means  $H_a$  is accepted, there is a significant relationship between nurse job satisfaction and the quality of care services. **Suggestions:** Nurses must pay more attention to aspects of job satisfaction and further improve the quality of nursing services to make them more adequate.

**Keywords:** *Job Satisfaction, Quality of Nursing Services*

---

## **PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan tempat layanan kesehatan memberikan bantuan atau jasa dilihat berdasarkan visi misi dan tujuan yang sudah ditetapkan bersama. Kinerja layanan tercermin dari sikap dan kualitas dalam memberikan layanan, hal ini dapat dilihat salah satunya dari perawat (Rahmaniah, Rizany dan Setiawan, 2020).

Bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan perawatan yang optimal selama 24 jam sehari untuk meningkatkan dan menjaga mutu pelayanan perawatan yang diberikan (Habibi, Hakim dan Azizi, 2020).

Pelayanan rumah sakit merupakan salah satu kegiatan yang memenuhi kebutuhan masyarakat. Pelayanan rumah sakit merupakan salah satu kegiatan yang memenuhi kebutuhan masyarakat.. Pelayanan rumah sakit memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif dan terpadu yang dirancang untuk meningkatkan kesehatan, mencegah penyakit, mengobati penyakit, dan memulihkan kesehatan yang berkualitas tinggi dan terjangkau untuk meningkatkan kesehatan masyarakat (Habibi, Hakim dan Azizi, 2020).

Mutu pelayanan kesehatan merupakan derajat pelayanan kesehatan kelengkapan yang memenuhi standar pelayanan yang berlaku saat ini. Pelayanan

kesehatan bersifat multidimensi karena mutu pelayanan kesehatan dapat dilihat dari tiga sudut pandang, yaitu pengguna pelayanan, penyedia layanan dan pihak lain (Fachrurrozi, Prayogo dan Mulyanti, 2023).

Mutu pelayanan keperawatan dipengaruhi sejumlah faktor, di antaranya tingkat profesionalisme dan keterampilan yang dimiliki oleh perawat (Nurjaman, Setiawan dan Setiawati, 2023).

Kepuasan kerja merupakan ukuran kepuasan kerja yang didasarkan pada pentingnya aspek pekerjaan bagi orang yang merasa sangat puas atau tidak puas. terhadap pekerjaan mereka dan pada dasarnya bersifat pribadi, yaitu tergantung pada bagaimana individu merasakan kenyamanan atau konflik antara keinginan dan hasil mereka (Herlina dan Mashuri, 2019).

Kepuasan kerja memperlihatkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dinyatakan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ditemuinya di lingkungan kerjanya (Wolo, Trisnawati dan Wiyadi, 2017).

Perawat yang memiliki kepuasan kerja positif akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan menghasilkan pelayanan yang bermutu (Ariani, 2021).

Faktor yang mempengaruhi adalah kepuasan kerja, ketika kepuasan kerja terwujud dalam organisasi maka otomatis tercipta rasa percaya diri para pegawai bahwa organisasi benar-benar peduli terhadap pegawainya, hal ini juga berpengaruh terhadap peningkatan mutu pelayanan (Zakiah *et al.*, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo, Sulisno, dan Suryawati (2020) menunjukkan bahwa jenis tenaga perawat langsung dan jenis ruang perawatan berhubungan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Penelitian lain dilakukan oleh Saverus (2019) didapatkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja perawat dengan mutu pelayanan keperawatan. Perawat membutuhkan berbagai keterampilan untuk menguasai keterampilan keperawatannya, pentingnya tugas untuk mencapai kesehatan optimal pasien yang dirawat dan reaksi yang diberikan supervisor terhadap pekerjaan keperawatan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi perawat untuk memastikan mereka mampu memberikan perawatan dan bekerja selama shift.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta pada Agustus 2023 yaitu kepada 10 orang perawat diketahui bahwa keperawatan masih menghadapi masalah

kepuasan kerja yang sedang. Dari informasi yang disediakan, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan persepsi kepuasan kerja di antara perawat-perawat di rumah sakit. Terdapat 3 perawat menyatakan ketidakpuasan karena kurangnya dukungan dari rekan kerja, sementara 7 perawat menyatakan kepuasan karena melihat pekerjaan sebagai kewajiban yang harus diemban, dan merasakan kepuasan dalam melaksanakannya. Selain itu, peningkatan jumlah pasien dari tahun ke tahun diduga menjadi salah satu faktor penyebab mutu pelayanan keperawatan. Diketahui bahwa mutu pelayanan keperawatan yang baik dapat mempengaruhi dalam kepuasan kerja perawat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja perawat dengan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif korelatif dan dilakukan di bangsal RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di bangsal RSUD Dr. Moewardi yang terdapat di 5 bangsal, yaitu bangsal Anggrek 2, Anggrek 3, Flamboyan 8, Flamboyan 9, Flamboyan

10. Total jumlah perawat dalam populasi ini mencapai 125 orang. Untuk penentuan sampel menggunakan *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat (spearman). Peneliti melakukan penelitian pada bulan Desember 2023-Januari 2024. Pengumpulan data pada penelitian ini kuesioner dan dengan surat *ethical clearence*. Kuesioner ini terdapat pertanyaan mengenai identitas responden serta pernyataan mengenai kepuasan kerja perawat, menggunakan skala penilaian 5 poin, yaitu. sangat puas, puas, cukup puas, tidak puas, sangat tidak puas dan pernyataan mutu pelayanan keperawatan dengan menggunakan 3 skala, yaitu baik, cukup baik, tidak baik oleh perawat di bangsal RSUD Dr. Moewardi. Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas di RSUD Pandanarang Boyolali. Respondennya adalah 30 perawat. Pada variabel tingkat kepuasan kerja yang berbeda, perawat menggunakan Nursing Workplace Satisfaction Questionnaire (NWSQ), yang diadaptasi oleh Choraria, Pragati, Rajguru (2021) terdiri dari 16 pertanyaan. Sedangkan variabel Mutu Pelayanan Keperawatan menggunakan kuesioner self-rating questionnaire yang diadaptasi

dari Lee dan Yom (2017) terdiri dari 15 pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan SPSS 25 dengan Bivariat Pearson. Pada variabel Tingkat kepuasan kerja perawat didapatkan 16 pertanyaan yang valid hasil sig. <0,05. Sedangkan variabel Mutu pelayanan keperawatan didapatkan 7 pertanyaan yang valid dengan hasil sig. <0,05. Sedangkan untuk pengujian reabilitas pada variabel kepuasan kerja perawat didapatkan *alpha* 0,763, dan untuk variabel mutu pelayanan keperawatan didapatkan *alpha* 0,835. Maka 2 variabel tersebut dinyatakan realibel. Etika penelitian calon responden ditentukan oleh peneliti melalui penggunaan informed consent (formulir persetujuan) dan kerahasiaan.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Analisa Univariat**

Analisis ini mengetahui distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia, lama kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status pernikahan. Distribusi frekuensi Variabel independen yaitu tingkat kepuasan kerja perawat dan variabel dependen mutu pelayanan keperawatan. Adapun analisis univariat masing-masing variabel tersebut sebagai berikut :

**Tabel 1.**

Karakteristik Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Moewardi (N=125)			
No	Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Usia (Tahun)		
	17 - 24	4	3,2
	25 - 34	64	51,2
	35 - 49	47	37,6
	50 - 64	9	7,2
	> 65	1	0,8
2	Lama Kerja (Tahun)		
	1-3	33	26,4
	4-6	22	17,6
	7-9	18	14,4
	>9	52	41,6
3	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	40	32
	Perempuan	85	68
4	Tingkat Pendidikan		
	D3 Keperawatan	72	57,6
	S1 Keperawatan	12	9,6
	Ners	41	32,8
5	Status Pernikahan		
	Belum Menikah	21	16,8
	Menikah	103	82,4
	Cerai	1	0,8
	Total	125	100

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 1 diketahui bahwa dari 125 responden yang berusia 25-34 tahun sebanyak 64 orang (51,2%), usia 35-49 tahun sebanyak 47 orang (37,6%), usia 17-24 tahun sebanyak 4 orang (3,2%) , dan usia 65 sebanyak 1 orang (0,8%). Mayoritas perawat bekerja selama 9 tahun, yaitu 52 orang (41,6%). perawat dengan lama kerja 1-3 tahun sebanyak 33 perawat (26,4%), perawat dengan lama kerja 4-6 tahun sebanyak 22 orang (17,6%) dan 18 orang dengan lama

kerja 7-9 tahun dengan persentase (14,4%). Mayoritas perawat jenis kelamin perempuan sebanyak 85 orang (68%), dan laki-laki hanya 40 orang (32%). Dilihat dari tingkat pendidikannya, perawat di home department merupakan lulusan D3 keperawatan. Proporsi perawat D3 sebanyak 72 orang (57,6%) dan Ners sebanyak 41 orang (32,8%). Status perkawinan mempengaruhi beban kerja perawat. Terdapat 103 (82,4%) perawat menikah dan 21 atau 16,8% perawat belum menikah. Dan terdapat

perawat yang telah bercerai 1 (0,8%) orang.

**Tabel 2.**

Distribusi Tingkat kepuasan kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Moewardi

Tingkat Kepuasan Kerja Perawat	f	%
Sangat Puas	66	53
Puas	51	41
Cukup Puas	1	1
Tidak Puas	3	2
Sangat Tidak Puas	4	3
<b>Jumlah</b>	125	100

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan tingkat kepuasan kerja perawat yang terbagi dalam lima kategori. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat di bangsal RSUD Dr. Moewardi, yaitu 66 orang atau 53% dari total 125 perawat yang diteliti, mengaku sangat puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, terdapat 51 orang atau 41% yang menyatakan rasa puas. Perawat

dengan persentase kecil yaitu 4 orang (3%) sangat tidak puas, 3 orang (2%) tidak puas dan 1 orang (1%) cukup puas. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Moewardi Surakarta merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka, yang bisa dianggap sebagai gambaran positif terkait tingkat kepuasan kerja di lingkungan tersebut.

**Tabel 3.**

Distribusi Frekuensi Mutu Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap

Mutu Pelayanan Keperawatan	Frekuensi (N=125)	Presentase (%)
Baik	115	92%
Cukup Baik	10	8%
Tidak Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>	125	100%

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan bahwa mutu pelayanan keperawatan di bangsal RSUD Dr. Moewardi sangat diperhatikan dengan baik. Sebanyak 115 orang atau 92% dari total responden, mengalami mutu pelayanan keperawatan yang baik. Sementara itu, sebanyak 10 orang atau 8% termasuk dalam kategori

cukup baik. Data pada Tabel 3. menunjukkan bahwa mayoritas responden merasakan mutu pelayanan keperawatan yang tinggi di bangsal RSUD Dr. Moewardi, yang mencerminkan adanya upaya dan standar yang memadai dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit.

**Analisa Bivariat**

Analisa bivariat dalam penelitian ini bertujuan menganalisis kepuasan kerja perawat berhubungan secara signifikan

dengan mutu pelayanan keperawatan di bangsal RSUD Dr. Moewardi. Analisis dengan menggunakan Uji Spearman. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4.**

Hubungan Tingkat Kepuasan Dengan Mutu Pelayanan Keperawatan Indikator	Koefisien	p
Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mutu Pelayanan Keperawatan	-0,296	0,001

Dari Tabel 4. Hasil analisis menggunakan *Uji Spearman* menunjukkan bahwa nilai  $r = -0,296$  bahwa kepuasan kerja perawat berhubungan secara signifikan dengan mutu pelayanan keperawatan ( $p < 0,05$ ). Arah hubungan adalah negatif, sehingga makin perawat merasa puas ada kecenderungan mutu pelayanan akan makin menurun, terdapat cukup bukti hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja perawat dengan mutu pelayanan keperawatan di bangsal RSUD Dr. Moewardi.

adalah laki-laki. Dengan mayoritas perawat yang berusia 25-34 tahun sebanyak 51,2%. Selanjutnya dengan lama bekerja lebih dari 9 tahun (41,6%) di RSUD Dr. Moewardi sebagian besar pendidikan terakhir pada perawat adalah diploma 3 keperawatan yaitu sebesar (57,6%). Artinya responden pada karakteristik ini adalah ketika membicarakan permasalahan kepuasan kerja mereka paling antusias. Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Saverus, 2019) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat dalam kategori kurang puas sebanyak 56,80%. Perawat yang merasa puas dengan kinerjanya sebanyak 40,50% di i ruang rawat inap RSUD I La Galigo (Saverus, 2019) menjelaskan indikator kepuasan kerja perawat yang lemah pada aspek rekan.

**PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian terdapat 125 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas yang mengisi kuesioner kepuasan kerja dan mutu pelayanan keperawatan adalah perempuan, 85 (68%), dimana 40 atau 32%

***Tingkat Kepuasan Kerja Perawat***

Berdasarkan hasil penelitian diketahui kepuasan kerja perawat di

bangsal RSUD Dr. Moewardi sebagian besar merasa sangat puas, bahkan 66 orang (53%), sedangkan 51 orang (41%) merasa puas dan 4 orang (3%) sangat tidak puas. Hal ini didapatkan dari pertanyaan dalam kuesioner yang peneliti berikan. Kepuasan kerja perawat dari item tentang seberapa besar menikmati pekerjaan diperoleh perawat merasa sangat puas yaitu sebanyak 87%. Bekerja tanpa tantangan bisa menimbulkan kebosanan, sedangkan bekerja dengan terlalu banyak tantangan juga bisa menimbulkan frustrasi dan kegagalan. Kemudian pada kepuasan kerja dari item tentang melakukan pekerjaan perawat diperoleh perawat merasa sangat puas, yaitu sebanyak 12%. Kemudian untuk item tentang kepuasan kerja perawat dalam rekan pekerjaan diperoleh perawat merasa puas, yaitu sebanyak 6%. Dan untuk keseluruhan dalam pertanyaan yang peneliti berikan kepada perawat. Terdapat pertanyaan tentang hal yang terbaik tentang pekerjaan perawat yang sekarang ini sedang dijalani, sebagian besar perawat menjawab hal terbaik dalam pekerjaannya adalah pekerjaan sebagai ibadah, membantu atau menolong orang yang sakit dan sebagai relasi yang baik dengan orang lain. Adapun hal terburuk yang pernah dialami oleh perawat, yaitu saat banyaknya pasien yang datang sehingga kurangnya perawat yang jaga, adapula saat mesin

yang tiba-tiba rusak atau kurang sehingga harus mencarinya terlebih dahulu, dan melihat keluarga pasien kehilangan orang yang dicintainya.

### ***Mutu Pelayanan Keperawatan***

Mutu pelayanan keperawatan di bangsal merupakan salah satu variabel diantara banyak pelayanan lainnya (Kartika, Syofia, dan Dewi 2022). Pengukuran mutu pelayanan keperawatan melalui pelaksanaan standar umumnya menunjukkan hasil yang baik. Mutu pelayanan keperawatan, yang diukur dengan penerapan standar, umumnya berkualitas baik. Hasil analisis menunjukkan 115 atau 92% menilai kualitas pelayanan baik dan 10 atau 8% perawat menilai cukup baik. Ada 5 mutu pelayanan keperawatan yang diberikan yaitu, Tangibles dilakukan baik (61%), Empati dilakukan baik (66%), Reability dilakukan dengan baik (73%), Assurance (66%), dan Responsiveness (73%).

Hasil uji Spearman yang Anda sebutkan menunjukkan bahwa umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan tertinggi dan status pernikahan mempunyai hubungan yang signifikan dengan RSUD Dr. Moewardi. Nilai signifikan sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek demografi dan



profesional seperti usia, jenis kelamin, lama kerja, tingkat pendidikan dan status pernikahan dapat mempengaruhi RSUD Dr. Moewardi.

### ***Hubungan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat dengan Mutu Pelayanan Keperawatan***

Hasil uji spearman menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan kepuasan kerja perawat dengan mutu pelayanan keperawatan di bangsal RSUD Dr. Moewardi. Hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Saverus (2019) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan mutu pelayanan keperawatan dengan hasil chi-square 0,368 ( $p>0,05$ ). Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti di bangsal RSUD Dr. Moewardi, hasil analisis ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja umumnya tinggi. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa mutu pelayanan keperawatan yang diberikan juga cenderung baik. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, kepuasan kerja Dr. Moeward secara umum tinggi sehingga mutu pelayanan keperawatannya juga baik. Dari pelayanan yang baik tersebut maka akan menimbulkan penanganan yang baik kepada semua pasien. Memberikan mutu pelayanan keperawatan yang berkualitas sebagai prioritas merupakan langkah

penting dalam memenuhi kebutuhan dan harapan perawat (Libriyanti, 2019). Peningkatan mutu pelayanan perawatan dan memadukannya dengan remunerasi perawat berbasis kinerja merupakan strategi penting untuk menciptakan suasana kerja yang mendorong dan mendukung perawat untuk memberikan pelayanan terbaik.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di bangsal RSUD Dr. Moewardi (Anggrek 2, 3, dan Flamboyan 8, 9, 10) mengalami tingkat kepuasan kerja yang sangat memuaskan. Selain itu, sebagian besar perawat di ruangan ini berada pada kategori baik dalam hal mutu pelayanan keperawatan. Lebih lanjut, temuan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan tingkat kepuasan kerja perawat dan mutu pelayanan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat berpotensi mempengaruhi mutu pelayanan keperawatan di lingkungan tersebut. Implikasi dari hasil ini dapat menjadi dasar untuk upaya peningkatan mutu pelayanan keperawatan dengan memperhatikan aspek kepuasan kerja perawat di rumah sakit tersebut.

---

## SARAN

Bagi RSUD Dr. Moewardi. Kepuasan kerja perawat rekan kerja pada umumnya masih rendah, sehingga kalangan terdekat seperti direktur rumah sakit, manajer pelayanan, dan direktur ruangan harus memperhatikan aspek-aspek tersebut. Mutu pelayanan keperawatan yang dinilai dari mutu beberapa pelayanan keperawatan pada umumnya baik, sehingga disarankan

untuk lebih baik lagi dalam pemberian pelayanan, agar RSUD Dr. Moewardi akan terus berkembang. Untuk peneliti masa depan: temuan penelitian mendukung penelitian masa depan. Survei ini mengukur kepuasan kerja berdasarkan kategori pekerjaan dan rekan kerja saat ini. Peneliti masa depan akan melihat kepuasan kerja dari perspektif lain dan menghubungkannya dengan mutu pelayanan perawatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D.D. (2021) “Gambaran Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Unit Rawat Inap Vip Rumah Sakit Kharitas Bhakti Pontianak,” *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 12(1), hal. 31–38. Tersedia pada: <https://doi.org/10.54630/jk2.v12i1.131>.
- Choraria, Pragati, Rajguru, S. (2021) “Jurnal Pikiran yang Menyala Journal of Advances and Scholarly Researches in Allied Education ( JASRAE ),” *kemajuan dan penelitian ilmiah pendidikan sekutu*, 18.
- Fachrurrozi, A., Prayogo, D.A. dan Mulyanti, D. (2023) “Strategi Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit: Systematic Literatur Review,” *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Kedokteran (JURRIKE)*, 2(1), hal. 123–134.
- Habibi, A.H., Hakim, F.H. dan Azizi, F.S. (2020) “Hubungan Mutu Pelayanan Keperawatan dengan Minat Kunjungan Ulang Rawat Jalan di RSIA PKU Muhammadiyah Cipondoh,” *Jurnal JKFT*, 4(2), hal. 11–21.
- Herlina, E. dan Mashuri, H. (2019) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Yang Berdampak Pada Mutu Layanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsud Arjawinangun Kabupaten Cirebon,” *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 14(3), hal. 33–39.
- Lee, M.A. dan Yom, Y.H. (2007) “A comparative study of patients’ and nurses’ perceptions of the quality of nursing services, satisfaction and intent to revisit the hospital: A questionnaire survey,” *International Journal of Nursing Studies*, 44(4), hal. 545–555. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.03.006>.
- Nurjaman, I., Setiawan, A. dan Setiawati (2023) “Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kualitas Mutu Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut,” *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic*, 3(4), hal. 183–195.

- Rahmaniah, L., Rizany, I. dan Setiawan, H. (2020) “Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap,” *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), hal. 29. Tersedia pada: <https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i1.554>.
- Saverus (2019) “hubungan kepuasan kerja perawat,” *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 2(1), hal. 1–19.
- Widodo, P., Sulisno, M. dan Suryawati, C. (2020) “Pengaruh Penerapan Perilaku Syariah Dalam Pelayanan Keperawatan, Beban Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit,” *Link*, 16(1), hal. 23–30. Tersedia pada: <https://doi.org/10.31983/link.v16i1.5596>.
- Wolo, P.D., Trisnawati, R. dan Wiyadi (2017) “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta,” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), hal. 25–34.
- Zakiah, N. *et al.* (2020) “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta,” *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, 16(1), hal. 55. Tersedia pada: <https://doi.org/10.24853/jkk.16.1.55-67>.