E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258

Halaman 1571 - 1591
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

Karakteristik dan Pengembangan Profesional serta Kerja Sama Tim Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap RS Tipe C Cikarang dan Purwakarta

Imelda Avia[1*], Khaerul Amri[2], Ujang Yusuf Fatah[3], Suherni[4], Zuriati[5], Melti Suriya[5], Lina Marlina[6]

(1) Program Studi Sarjana Keperawatan, STIKes Bhakti Husada Cikarang, Jawa Barat, Indonesia

(2) Program Studi Pendidikan Profesi Ners, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, DKI Jakarta, Indonesia

(3) Program Studi Diploma Keperawatan, Akademi Keperawatan Al Ikhlas Cisarua Bogor, Indonesia

(4) Program Studi Profesi Ners, STIKes Flora Medan, Indonesia

(5) Program Studi Pendidikan Profesi Ners, STIKes Bhakti Husada Cikarang, Jawa Barat, Indonesia

(6) Program Studi Diploman Keperawatan, STIKes Bhakti Husada Cikarang, Jawa Barat, Indonesia

Email koresponden: imeldaavia7@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja perawat berperan penting dalam mendukung mutu pelayanan keperawatan, retensi tenaga kesehatan, dan keberlangsungan pelayanan di ruang rawat inap. Karakteristik dan pengembangan profesional perawat meliputi pendidikan, jenjang karier, kemampuan komunikasi profesional, pelatihan dan pengembangan diri, serta lama kerja, bersama dengan kerja sama tim, diduga berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan karakteristik dan pengembangan profesional serta kerja sama tim dengan kepuasan kerja perawat rawat inap. Penelitian kuantitatif dengan desain analitik korelatif pada 81 perawat rawat inap dari dua rumah

sakit swasta tipe C di Cikarang dan Purwakarta yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner karakteristik dan pengembangan profesional yang mencakup pendidikan, jenjang karier, kemampuan komunikasi profesional, pelatihan dan pengembangan diri, serta lama kerja; kuesioner kerja sama tim terdiri atas lima item dengan skala Likert 1–5; dan kuesioner kepuasan kerja terdiri atas 29 item dengan skala Likert 1–5. Analisis bivariat dilakukan menggunakan uji chi-square, sedangkan lama kerja dan kepuasan kerja dianalisis menggunakan uji Mann–Whitney, tingkat kemaknaan $p<0,05$. Sebanyak 48 perawat (59,3%) merasa puas terhadap pekerjaannya dan 68 perawat (84%) memiliki kerja sama tim yang baik. Kemampuan komunikasi profesional berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja ($p=0,001$; OR=39,17; 95% CI: 4,82–318,53), pelatihan dan pengembangan diri ($p=0,001$; OR=55,71; 95% CI: 13,25–234,23) serta kerja sama tim ($p=0,01$; OR=6,52; 95% CI: 1,63–26,04). Pendidikan, jenjang karier, dan lama kerja tidak berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja ($p>0,05$). Rumah sakit perlu memperkuat komunikasi profesional, menyediakan program pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan membangun budaya kerja kolaboratif untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Kata kunci: karakteristik profesional; pengembangan profesional; kerja sama tim; kepuasan kerja; perawat rawat inap; rumah sakit swasta tipe C.

Abstract

Nurses' job satisfaction plays an important role in supporting the quality of nursing care, healthcare workforce retention, and the continuity of inpatient services. Nurses' professional characteristics and development—including education, career level, professional communication skills, training and self-development, and length of employment-together with teamwork, are presumed to be associated with nurses' job satisfaction. This study aimed to analyze the association between professional characteristics and development, teamwork, and job satisfaction among inpatient nurses. This quantitative study used a correlational analytic design involving 81 inpatient nurses from two type C private hospitals in Cikarang and Purwakarta, who were selected using purposive sampling. Data were collected using a professional characteristics and development questionnaire covering education, career level, professional communication skills, training and self-development, and length of employment; a five-item teamwork

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 1571 - 1591
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

questionnaire using a 1–5 Likert scale; and a 29-item job satisfaction questionnaire using a 1–5 Likert scale. Bivariate analysis was conducted using the chi-square test, while the association between length of employment and job satisfaction was analyzed using the Mann-Whitney test, with a significance level of ¥(p<0.05¥). A total of 48 nurses (59.3%) reported being satisfied with their jobs, and 68 nurses (84.0%) demonstrated good teamwork. Professional communication skills were significantly associated with job satisfaction (p=0.001); OR=39.17; 95% CI: 4.82–318.53), as were training and self-development (p=0.001); OR=55.71; 95% CI: 13.25–234.23) and teamwork (p=0.01); OR=6.52; 95% CI: 1.63–26.04). Education, career level, and length of employment were not significantly associated with job satisfaction (p>0.05). Hospitals should strengthen professional communication, provide continuing competency-development programs, and foster a collaborative work culture to improve nurses' job satisfaction.

Keywords: professional characteristics; professional development; teamwork; job satisfaction; inpatient nurses; type C private hospitals.

LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja perawat merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi di rumah sakit. Kepuasan kerja mencerminkan penilaian perawat terhadap tugas, tanggung jawab, lingkungan kerja, penghargaan, serta pengalaman profesional yang diperoleh selama bekerja. Kepuasan kerja yang baik dapat mendorong sikap positif terhadap pekerjaan, meningkatkan komitmen organisasi, dan mendukung mutu asuhan keperawatan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan kebosanan, kelelahan, ketidakstabilan emosi, ketidakhadiran, serta keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Pasinringi & Rival, 2022;. Data prevalensi dari Amerika Serikan, Kanada, Inggris, Skotlandia, dan Jerman menunjukkan bahwa ketidakpuasan perawat terhadap pekerjaan terhadap pekerjaannya berkisar antara 17% di Jerman hingga 41% di Amerika Serikat sednagkan keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaan mereka berkisar antara 17% di Jerman hingga 39% di Inggris (Hasibuan et al., 2021).

Kepuasan kerja perawat merupakan isu fundamental dalam sistem pelayanan kesehatan yang berpengaruh signifikan terhadap kualitas asuhan keperawatan, retensi

tenaga kesehatan, dan *patient outcomes*. Di Indonesia, sekitar 62,4% perawat rumah sakit dilaporkan memiliki Tingkat kepuasan kerja sedang hingga rendah, dengan faktor utama yang memengaruhi adalah beban kerja, komunikasi antar tim, dan dukungan manajemen (Purwati et al., 2024). Ketidakpuasan kerja pada perawat rawat inap masih menjadi perhatian, dengan proporsi sekitar 50-52,7% dengan data berasal dari beberapa wilayah di Indonesia seperti Kota Solok, Kota Makasar, dan Palembang (Kang et al., 2020). Kondisi tersebut menunjukkan perlunya upaya sistematis untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat, terutama di ruang rawat inap yang memiliki tuntutan pelayanan, koordinasi, dan beban kerja tinggi.

Faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat berasal dari karakteristik individu, kesempatan pengembangan profesional, dan kondisi lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, karakteristik dan pengembangan profesional perawat meliputi pendidikan, jenjang karier, kemampuan komunikasi profesional, pelatihan dan pengembangan diri, serta lama kerja. Pendidikan merupakan dasar pembelantukan pengetahuan dan kompetensi formal perawat. Pendidikan merupakan dasar pembentukan pengetahuan dan kompetensi formal perawat. Jenjang karier menggambarkan pengakuan terhadap kompetensi, tanggung jawab klinis, serta peluang perkembangan profesional dalam organisasi. Lama kerja mencerminkan pengalaman perawat dalam menjalankan peran dan tanggung jawab klinis. Kemampuan komunikasi profesional merujuk pada kemampuan menyampaikan informasi secara efektif, membangun hubungan kerja yang saling menghargai, serta berkoordinasi dengan anggota tim kesehatan. Pelatihan dan pengembangan diri menggambarkan kesempatan perawat untuk memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan memperkuat kesiapan dalam menghadapi tuntutan pelayanan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karakteristik dan pengembangan profesional dapat berhubungan dengan kepuasan kerja perawat, meskipun hasilnya belum konsisten. Perawat dengan kompetensi profesional dan *self-efficacy* yang baik dilaporkan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi, dengan variasi berdasarkan pengalaman kerja (Kallerhult Hermansson et al., 2024). Pendidikan yang lebih tinggi juga dapat berkaitan dengan kepuasan kerja melalui peningkatan otonomi, penghargaan, remunerasi, dan peluang pengembangan karier (Gaines, 2024). Namun, pendidikan formal, lama kerja, dan jenjang karier tidak selalu secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruhnya bergantung pada penerapan sistem pengembangan karier yang transparan, kesempatan

promosi yang adil, penghargaan terhadap kompetensi, dukungan manajemen, dan kondisi kerja yang mendukung. Dalam konteks Indonesia, standar kompetensi perawat telah dikembangkan, tetapi penerapannya dalam praktik klinis masih menghadapi berbagai tantangan (Sitinjak et al., 2019).

Kemampuan komunikasi profesional serta pelatihan dan pengembangan diri juga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja perawat. Komunikasi profesional memungkinkan perawat menyampaikan informasi klinis dengan jelas, membangun hubungan interpersonal yang sehat, mencegah konflik, dan memperkuat koordinasi pelayanan. Sementara itu, pelatihan dan pengembangan diri dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, *self-efficacy*, serta persepsi bahwa rumah sakit mendukung perkembangan karier perawat. Akan tetapi, manfaat pelatihan terhadap kepuasan kerja dapat berkurang apabila pelatihan tidak diikuti oleh peluang penerapan kompetensi, promosi, penghargaan, atau peningkatan kesejahteraan. Oleh sebab itu, karakteristik dan pengembangan profesional perlu dipahami sebagai satu kelompok faktor yang mencerminkan kapasitas, pengalaman, dan kesempatan perawat untuk berkembang dalam organisasi.

Selain karakteristik dan pengembangan profesional, kerja sama tim merupakan faktor organisasi yang penting dalam pelayanan keperawatan. Pelayanan di ruang rawat inap memerlukan komunikasi dan koordinasi yang berkesinambungan antara perawat, dokter, tenaga kesehatan lain, pasien, dan keluarga. Kerja sama tim yang efektif ditandai oleh komunikasi, kolaborasi, kepercayaan, rasa saling menghormati, pengambilan keputusan bersama, akuntabilitas, dan fleksibilitas (Bakht et al., 2024). Lingkungan kerja yang mendukung kerja sama tim memungkinkan pembagian tugas yang lebih terkoordinasi, mengurangi konflik, memperkuat dukungan sosial, dan membantu perawat menghadapi tekanan kerja. Sebaliknya, kerja sama tim yang tidak efektif dapat menghambat koordinasi pelayanan, meningkatkan beban psikologis, dan menurunkan kepuasan kerja perawat.

Kerja sama tim juga berhubungan dengan mutu pelayanan dan kepuasan kerja perawat. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kerja sama perawat yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja melalui dukungan profesional, komunikasi yang efektif, dan hubungan interpersonal yang positif (Şahin et al., 2025; Ylitörmänen et al., 2019). Penelitian di Indonesia juga menunjukkan hubungan positif antara lingkungan praktik dan kolaborasi antarperawat ($r=0,49$; $p<0,05$), dengan

profesionalisme, koordinasi, dan komunikasi sebagai komponen penting kerja sama tim (Ghasemi et al., 2021). Dengan demikian, kerja sama tim tidak hanya berkaitan dengan proses pelayanan, tetapi juga membentuk lingkungan kerja yang dapat mendukung atau menghambat kepuasan kerja perawat.

Efektivitas kerja sama tim terbukti memberikan dampak positif yang signifikan, termasuk pengurangan 20% lama rawat inap, peningkatan 30% kepuasan pasien, percepatan 20% dalam penyampaian layanan, dan penurunan 25% tingkat *burnout* di kalangan staf keperawatan (Bragge et al., 2025). Sebaliknya, kegagalan kerja sama tim berkontribusi pada lebih dari 70% sentinel events dalam sistem pelayanan kesehatan (Baek et al., 2023). Studi kuantitatif oleh (Baek et al., 2023) di Korea menunjukkan bahwa tingkat kerja sama tim yang tinggi meningkatkan skor *patient-centered care* sebesar 0.57 poin (95% CI = 0.48-0.66) dibandingkan dengan tingkat kerja sama tim rendah.

Berdasarkan sintesis literatur, kepuasan kerja perawat merupakan hasil interaksi antara faktor individual-profesional dan faktor organisasi. Karakteristik dan pengembangan profesional yang meliputi pendidikan, jenjang karier, kemampuan komunikasi profesional, pelatihan dan pengembangan diri, serta lama kerja mencerminkan kapasitas, pengalaman, dan kesempatan perawat untuk berkembang. Sementara itu, kerja sama tim mencerminkan kualitas interaksi, koordinasi, dan dukungan yang diterima perawat dalam lingkungan kerja. Secara konseptual, perawat yang memiliki kapasitas profesional, pengalaman, komunikasi yang baik, dan kesempatan untuk berkembang akan lebih mampu menjalankan peran klinisnya. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja, terutama apabila didukung oleh kerja sama tim yang efektif. Sebaliknya, keterbatasan pengembangan profesional dan kerja sama tim yang kurang baik dapat meningkatkan tekanan kerja serta menurunkan kepuasan kerja perawat.

Meskipun penelitian tentang kepuasan kerja perawat telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih menilai pendidikan, jenjang karier, lama kerja, komunikasi, pelatihan, atau kerja sama tim secara terpisah. Studi yang secara simultan menganalisis karakteristik dan pengembangan profesional perawat meliputi pendidikan, jenjang karier, kemampuan komunikasi profesional, pelatihan dan pengembangan diri, serta lama kerja bersama kerja sama tim masih terbatas. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya belum selalu konsisten, terutama mengenai hubungan pendidikan, jenjang karier, dan lama kerja dengan kepuasan kerja. Kesenjangan tersebut menunjukkan

perlunya penelitian dengan kerangka yang lebih terintegrasi agar dapat menggambarkan hubungan kedua kelompok faktor tersebut dengan kepuasan kerja perawat rawat inap.

Penelitian ini dilakukan di dua rumah sakit tipe C di Cikarang dan Purwakarta karena rumah sakit tipe C memiliki peran penting dalam menyediakan pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan bagi masyarakat di wilayahnya. Perawat rawat inap di rumah sakit tipe C memberikan pelayanan langsung secara berkelanjutan, bekerja dalam tim multidisiplin, serta menghadapi kebutuhan koordinasi dan beban kerja yang tinggi. Dalam kondisi tersebut, karakteristik dan pengembangan profesional perawat serta kualitas kerja sama tim menjadi relevan untuk dikaji karena keduanya dapat membentuk pengalaman kerja dan kepuasan perawat. Penelitian pada dua rumah sakit di Cikarang dan Purwakarta juga diharapkan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat dalam konteks rumah sakit tipe C.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan karakteristik dan pengembangan profesional meliputi pendidikan, jenjang karier, kemampuan komunikasi profesional, pelatihan dan pengembangan diri, serta lama kerja dan kerja sama tim dengan kepuasan kerja perawat rawat inap di rumah sakit tipe C Cikarang dan Purwakarta. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia keperawatan, penguatan komunikasi profesional, pelaksanaan pelatihan berkelanjutan, pengembangan jenjang karier, dan pembentukan budaya kerja kolaboratif.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain analitik korelatif dan pendekatan *cross-sectional* untuk menganalisis hubungan karakteristik dan pengembangan profesional serta kerja sama tim dengan kepuasan kerja perawat rawat inap. Penelitian dilaksanakan pada Februari-Juli 2025 di ruang rawat inap dua rumah sakit swasta tipe C di Cikarang dan Purwakarta. Penelitian telah memperoleh persetujuan etik dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) STIKes Bhakti Husada Cikarang dengan Nomor 359/STIKes-BHC/LPPM/VIII/2026.

Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap pada kedua rumah sakit. Sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling dan

dihitung dengan rumus Isaac dan Michel. Kriteria inklusi meliputi: (1) perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap; (2) bersedia menjadi responden dengan menandatangani lembar persetujuan setelah penjelasan. Kriteria eksklusi meliputi: (1) perawat yang sedang cuti, sakit, atau tidak aktif bertugas selama periode pengumpulan data; (2) perawat yang sedang mengikuti pendidikan atau pelatihan jangka panjang sehingga tidak bertugas di ruang rawat inap; dan (3) responden yang tidak mengisi kuesioner secara lengkap. Sebanyak 81 perawat yang memenuhi kriteria diikutkan sebagai sampel penelitian.

Variabel independen terdiri atas karakteristik dan pengembangan profesional perawat serta kerja sama tim. Karakteristik dan pengembangan profesional mencakup pendidikan, jenjang karier profesional (PK 0–PK 4), kemampuan komunikasi profesional, pelatihan dan pengembangan diri, serta lama kerja. Pendidikan dan jenjang karier diperoleh melalui lembar karakteristik responden. Lama kerja dihitung berdasarkan selisih waktu antara awal bekerja sebagai perawat di rumah sakit dengan waktu pengisian kuesioner dan dinyatakan dalam tahun. Kemampuan komunikasi profesional dinilai melalui pernyataan mengenai kemampuan menyampaikan informasi secara jelas, melakukan komunikasi terapeutik, berkoordinasi dengan anggota tim, dan menyampaikan pendapat secara profesional. Pelatihan dan pengembangan diri dinilai melalui pernyataan mengenai kesempatan mengikuti pelatihan, dukungan rumah sakit terhadap peningkatan kompetensi, serta penerapan hasil pelatihan dalam praktik kerja.

Kerja sama tim diukur menggunakan kuesioner yang dimofidikasi dari penelitian Murni et al. (2024), terdiri atas lima pernyataan dengan skala Likert 1–5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Indikator kerja sama tim meliputi komunikasi, koordinasi tugas, saling membantu, saling menghargai, dan dukungan antaranggota tim. Contoh pernyataan adalah: “Anggota tim saling membantu ketika terdapat beban kerja yang tinggi” dan “Informasi penting terkait pelayanan pasien dikomunikasikan secara jelas kepada anggota tim.” Skor total kerja sama tim berkisar 5–25, dikategorikan dengan cut off median 16 yaitu kurang baik (skor ≤ 16) dan baik (skor > 16).

Kepuasan kerja perawat diukur menggunakan kuesioner yang dimodifikasi dari penelitian Ahmad et al. (2020), terdiri atas 29 pernyataan dengan skala Likert 1–5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Indikator yang dinilai mencakup kepuasan

terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, penghargaan, kesempatan berkembang, serta kondisi kerja. Contoh pernyataan adalah: “Saya merasa puas dengan pekerjaan saya sebagai perawat” dan “Saya memperoleh dukungan yang memadai dari rekan kerja dalam menjalankan tugas.” Skor total kepuasan kerja berkisar 29–145, skor yang lebih tinggi menunjukkan kepuasan kerja yang lebih baik. dikategorikan dengan cut off 105 yaitu kurang puas (skor ≤ 105) dan baik (skor > 105).

Uji validitas empiris dilakukan pada 30 perawat yang memiliki karakteristik serupa dengan responden penelitian; seluruh butir yang digunakan pada kuesioner kepuasan perawat memiliki nilai r hitung (0,242 sampai 0,831) lebih besar daripada r tabel 0,2185. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach’s alpha dan memperoleh nilai 0,938 >0,08. Sedangkan, kuesioner kerja sama tim hasil uji validitas 0,485 sampai 0,767 melebihi nilai r tabel, serta nilai reliabilitas Cronbach’s alpha 0,807>0,08.

Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27. Analisis univariat dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi setiap variabel, menggunakan frekuensi dan persentase untuk data kategorik serta rerata, simpangan baku, median, nilai minimum, dan maksimum untuk data numerik sesuai distribusi data. Hubungan antara pendidikan, jenjang karier, kemampuan komunikasi profesional, pelatihan dan pengembangan diri, serta kerja sama tim dengan kepuasan kerja dianalisis menggunakan uji chi-square. Hubungan lama kerja dengan kepuasan kerja dianalisis menggunakan uji Mann–Whitney karena lama kerja merupakan data numerik yang dibandingkan antara dua kelompok kepuasan kerja. Nilai p<0,05 ditetapkan sebagai batas kemaknaan statistik. Odds ratio (OR) dan interval kepercayaan 95% dilaporkan untuk variabel kategorik yang memenuhi syarat analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik dan Pengembangan Profesional Perawat

Penelitian ini melibatkan 81 perawat rawat inap dari dua rumah sakit swasta tipe C di Cikarang dan Purwakarta. Karakteristik dan pengembangan profesional perawat yang dianalisis meliputi pendidikan, jenjang karier, kemampuan komunikasi profesional, pelatihan dan pengembangan diri, serta lama kerja. Mayoritas responden berpendidikan DIII Keperawatan, yaitu 72 orang (88,9%), sedangkan 9 orang (11,1%) berpendidikan S1

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 1571 - 1591
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

Ners. Berdasarkan jenjang karier, responden paling banyak berada pada PK 1 sebanyak 27 orang (33,3%), diikuti PK 0 sebanyak 25 orang (30,9%), PK 3 sebanyak 15 orang (18,5%), PK 2 sebanyak 13 orang (16,0%), dan PK 4 sebanyak 1 orang (1,2%). Rata-rata lama kerja responden adalah 4,11 ± 3,30 tahun dengan rentang 0–13 tahun.Sebagian besar perawat memiliki kemampuan komunikasi profesional baik, yaitu 65 orang (80,2%), dan 52 orang (67,9%) memiliki pelatihan dan pengembangan diri yang baik. Gambaran karakteristik dan pengembangan profesional perawat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Karakteristik dan Pengembangan Profesional Perawat (n = 81)

Variabel		Frekuensi (f)	Persentase (%)
Pendidikan	DIII Keperawatan	72	88,9%
	S1 Ners	9	11,1%
Jenjang Karir	PK 0	25	30,9%
	PK 1	27	33,3%
	PK 2	13	16%
	PK 3	15	18,5%
	PK 4	1	1,2%
Kemampuan komunikasi	Kurang baik	16	19,8%
profesional	Baik	65	80,2%
Pelatihan dan	Kurang baik	29	32,1%
Pengembangan karir	Baik	52	67,9%
		Mean ± SD	Min-Maks
Lama Bekerja	(dalam tahun)	4,11 ± 3,302	0-13

Kerja Sama Tim dan Kepuasan Kerja Perawat

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 1571 - 1591
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

Sebagian besar responden memiliki kerja sama tim yang baik, yaitu 68 orang (84,0%), sedangkan 13 orang (16,0%) memiliki kerja sama tim kurang baik. Sebanyak 48 perawat (59,3%) menyatakan puas terhadap pekerjaannya, sedangkan 33 perawat (40,7%) menyatakan kurang puas. Distribusi kerja sama tim dan kepuasan kerja perawat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Gambaran Kerja Sama Tim dan Kepuasan Kerja Perawat (n = 81)

Variabel		Frekuensi (f)	Persentase (%)
Team Work	Kurang Baik	13	16%
	Baik	68	84%
Kepuasan Kerja Perawat	Kurang Puas	33	40,7%
	Puas	48	59,3%

Hubungan Karakteristik Dan Pengembangan Profesional Dengan Kepuasan Kerja

Analisis bivariat menunjukkan bahwa pendidikan, jenjang karier, dan lama kerja tidak berhubungan secara statistik dengan kepuasan kerja perawat ($p > 0,05$). Sebaliknya, kemampuan komunikasi profesional serta pelatihan dan pengembangan diri berhubungan secara statistik dengan kepuasan kerja ($p < 0,001$).

Pada kelompok perawat dengan kemampuan komunikasi profesional baik, 47 dari 65 responden (72,3%) menyatakan puas terhadap pekerjaannya. Pada kelompok komunikasi profesional kurang baik, hanya 1 dari 16 responden (6,3%) yang menyatakan puas. Nilai OR sebesar 39,17 dengan 95% CI 4,82–318,53 menunjukkan adanya asosiasi antara kemampuan komunikasi profesional dan kepuasan kerja.

Pada kelompok dengan pelatihan dan pengembangan diri yang baik, 45 dari 52 responden (86,5%) menyatakan puas, sedangkan pada kelompok kurang baik hanya 3 dari 29 responden (10,3%) yang menyatakan puas. Nilai OR sebesar 55,71 dengan 95% CI 13,25–234,23 menunjukkan adanya asosiasi antara pelatihan dan pengembangan diri dengan kepuasan kerja.

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258

Tabel 31. Hubungan *Karakteristik dan Pengembangan Profesional* dengan Kepuasan Perawat *(n = 81)*

Variabel		Kepuasan Kerja Perawat				Total	Odd Ratio (95% CI)	Nilai p
		Kurang puas		Puas				
		N	%	N	%			
Pendidikan	DIII Keperawatan	28	38,9%	44	61,1%	72	0,509 (0,13-2,06)	0,549
	S1 Ners	5	55,6%	4	44,4%	9		
Level PK	PK 0	11	44%	14	56%	25	-	0,341
	PK 1	10	37%	17	63%	27		
	PK 2	8	61,5%	5	38,5%	13		
	PK 3	4	26,7%	11	73,3%	15		
	PK 4	0	0%	1	100%	1		
Kemampuan komunikasi profesional	Kurang Baik	15	93,8%	1	6,3%	16	39,17 (4,82-318,53)	0,001*
	Baik	18	27,7%	47	72,3%	65		
Pelatihan dan pengembangan diri	Kurang Baik	26	89,7%	3	10,3%	29	55,71 (13,25-234,23)	0,001*
	Baik	7	13,5%	45	86,5%	52		
Variabel				N	Mean Rank	Nilai U	Nilai Z	Nilai p
Lama Bekerja	Kurang Puas			33	42,82	732	-0,584	0,559
	Puas			48	39,75			

Pendidikan tidak berhubungan secara statistik dengan kepuasan kerja perawat. Interpretasi hasil ini perlu mempertimbangkan bahwa sebagian besar responden adalah lulusan DIII Keperawatan (88,9%), sehingga variasi tingkat pendidikan dalam sampel relatif terbatas. Ketidakseimbangan distribusi tersebut dapat membatasi kemampuan penelitian dalam mengidentifikasi perbedaan kepuasan kerja berdasarkan pendidikan. Selain itu, pendidikan formal mungkin belum secara langsung diterjemahkan menjadi perbedaan

dalam otonomi klinis, pembagian tugas, remunerasi, penghargaan, atau peluang promosi di tempat kerja.

Teori *Two-Factor Herzberg* yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pengakuan, pencapaian, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang daripada karakteristik demografis atau pendidikan formal semata (Herzberg, 1968). Dengan kata lain, pendidikan hanya menjadi modal awal, sedangkan pengalaman positif dalam organisasi menjadi faktor yang lebih menentukan munculnya kepuasan kerja.

Hasil ini sejalan dengan Rizany et al. (2022) dan Wong (2024), yang menunjukkan bahwa kondisi kerja dan dukungan profesional dapat berperan lebih langsung dalam kepuasan kerja dibandingkan pendidikan formal semata. Pendidikan tetap merupakan landasan penting dalam pembentukan kompetensi perawat. Namun, dampaknya terhadap kepuasan kerja kemungkinan bergantung pada sejauh mana organisasi memberikan pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan yang sesuai dengan tingkat pendidikan perawat.

Jenjang karier juga tidak berhubungan secara statistik dengan kepuasan kerja. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa keberadaan sistem jenjang karier formal belum tentu menghasilkan pengalaman kerja yang lebih memuaskan apabila pelaksanaannya belum dipersepsikan transparan, konsisten, dan adil. Dalam studi pendahuluan, terdapat keluhan terkait keterbatasan kuota kenaikan level meskipun perawat telah memenuhi persyaratan administrasi dan kompetensi. Kondisi tersebut dapat memengaruhi persepsi perawat terhadap keadilan organisasi dan mengurangi manfaat jenjang karier terhadap kepuasan kerja.

Menurut teori *Career Development* yang dikembangkan oleh (Super, 1990), kepuasan kerja akan meningkat apabila individu memperoleh kesempatan berkembang sesuai kompetensi dan memperoleh pengakuan terhadap pencapaiannya. Oleh karena itu, bukan sekadar keberadaan jenjang karier yang menentukan kepuasan kerja, melainkan bagaimana sistem tersebut diimplementasikan secara transparan, konsisten, dan memberikan kesempatan yang adil bagi seluruh tenaga keperawatan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa implementasi jenjang karier perawat di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala sehingga belum mampu memberikan dampak optimal terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, (Choi et al., 2022) melaporkan bahwa persepsi terhadap

kompetensi manajemen keperawatan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas sistem pengembangan karier lebih dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan manajemen dibandingkan jenjang karier formal itu sendiri.

Oleh karena itu, rumah sakit perlu memastikan bahwa pengembangan jenjang karier bukan hanya berupa pengelompokan level PK, tetapi juga disertai mekanisme promosi yang jelas, penilaian kompetensi yang konsisten, umpan balik berkala, pengakuan profesional, dan kesempatan mengembangkan peran klinis. Dengan demikian, pendidikan dan jenjang karier dapat lebih bermakna sebagai bagian dari pengembangan profesional perawat.

Kemampuan komunikasi profesional berhubungan secara statistik dengan kepuasan kerja. Perawat dengan kemampuan komunikasi profesional baik lebih banyak menyatakan puas terhadap pekerjaannya dibandingkan kelompok dengan komunikasi kurang baik. Komunikasi profesional merupakan bagian penting dari pengembangan profesional karena mendukung penyampaian informasi klinis secara jelas, koordinasi antaranggota tim, hubungan kerja yang saling menghargai, dan penyelesaian masalah di unit pelayanan. Kondisi tersebut dapat membantu perawat memperoleh dukungan saat menghadapi tuntutan kerja.

Meskipun demikian, OR sebesar 39,17 harus ditafsirkan secara hati-hati. Interval kepercayaan yang sangat lebar (95% CI: 4,82–318,53) menunjukkan presisi estimasi yang rendah. Lebarnya interval tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh jumlah sampel yang relatif kecil dan distribusi data yang tidak seimbang, terutama karena hanya satu responden dengan komunikasi kurang baik yang melaporkan kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil ini mendukung adanya asosiasi positif antara komunikasi profesional dan kepuasan kerja, tetapi tidak dapat digunakan untuk menyatakan bahwa komunikasi profesional yang baik menyebabkan peluang kepuasan kerja meningkat tepat 39 kali.

Temuan ini sejalan dengan (Bakht et al., 2024), yang menempatkan komunikasi sebagai atribut utama kerja sama tim keperawatan yang efektif. Namun, peran komunikasi perlu dipahami dalam konteks organisasi yang lebih luas. Manfaat komunikasi profesional terhadap kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja, kecukupan staf, dukungan pimpinan, dan budaya kerja. Rumah sakit dapat memperkuat komunikasi profesional

melalui orientasi, pelatihan komunikasi terapeutik dan kolaboratif, *briefing, handover* terstruktur, serta mekanisme umpan balik di unit rawat inap.

Pelatihan dan pengembangan diri juga berhubungan secara statistik dengan kepuasan kerja. Perawat yang memiliki pelatihan dan pengembangan diri baik lebih banyak melaporkan kepuasan kerja. Pelatihan dapat mendukung pembaruan pengetahuan, peningkatan keterampilan, efikasi diri, dan persepsi bahwa organisasi memberi perhatian terhadap perkembangan profesional perawat. Temuan ini sejalan dengan Kallerhult Hermansson et al. (2024), yang melaporkan hubungan kompetensi profesional dan efikasi diri dengan kepuasan kerja perawat.

Namun, nilai OR pelatihan dan pengembangan diri sebesar 55,71 juga memiliki interval kepercayaan yang lebar (95% CI: 13,25–234,23). Oleh karena itu, besaran hubungan tersebut belum dapat diestimasi secara presisi dan tidak boleh diinterpretasikan sebagai hubungan sebab-akibat. Nilai OR yang tinggi dapat dipengaruhi oleh frekuensi kecil pada sel tertentu, yaitu hanya tiga responden dalam kelompok pelatihan dan pengembangan diri kurang baik yang menyatakan puas. Penelitian dengan jumlah sampel lebih besar diperlukan untuk memperoleh estimasi yang lebih stabil.

Implikasinya, rumah sakit perlu menyelenggarakan pelatihan berbasis kebutuhan kompetensi dan memastikan hasil pelatihan dapat diterapkan dalam praktik. Pelatihan juga perlu dihubungkan dengan supervisi, evaluasi kompetensi, kesempatan pengembangan peran, dan sistem jenjang karier. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan diri tidak berhenti pada kegiatan administratif, tetapi menjadi strategi pengembangan profesional yang bermakna bagi perawat.

Lama kerja tidak berhubungan secara statistik dengan kepuasan kerja. Rata-rata lama kerja responden adalah 4,11 tahun, dengan rentang 0–13 tahun. Rentang dan distribusi pengalaman kerja ini mungkin belum cukup luas untuk menunjukkan perbedaan kepuasan kerja yang jelas antar kelompok. Secara substantif, masa kerja yang lebih panjang tidak selalu diikuti kepuasan kerja yang lebih tinggi karena kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kualitas pengalaman kerja, seperti penghargaan, beban kerja, peluang berkembang, dukungan manajerial, komunikasi, dan kerja sama tim. Temuan ini konsisten dengan Waluyo et al. (2022), meskipun berbeda dengan (Alshammari & Alenezi, 2023).

Hubungan kerja sama tim dengan kepuasan kerja

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 1571 - 1591
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

Kerja sama tim berhubungan secara statistik dengan kepuasan kerja perawat (p = 0,01). Pada kelompok perawat dengan kerja sama tim baik, 45 dari 68 responden (66,2%) menyatakan puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, pada kelompok kerja sama tim kurang baik, hanya 3 dari 13 responden (23,1%) yang menyatakan puas. Nilai OR sebesar 6,52 (95% CI: 1,63–26,04) menunjukkan adanya asosiasi antara kerja sama tim yang baik dan kepuasan kerja perawat.

Tabel 4. Hubungan Kerja Sama Tim dengan Kepuasan Perawat

Variabel		Kepuasan Kerja Perawat				Total	Odd Ratio (95% CI)	Nilai p
		Kurang puas		Puas				
		n	%	n	%			
Kerja sama tim	Kurang Baik	10	76,9%	3	23,1%	13	6,52 (1,63-26,04)	0,01*
	Baik	23	33,8%	45	66,2%	68		

Kerja sama tim berhubungan secara statistik dengan kepuasan kerja perawat. Perawat dengan kerja sama tim baik lebih banyak melaporkan kepuasan kerja dibandingkan kelompok dengan kerja sama tim kurang baik. Kerja sama tim mencerminkan kualitas koordinasi, komunikasi, saling membantu, saling menghargai, dan dukungan antaranggota tim dalam pelayanan rawat inap. Ketika proses kerja tersebut berjalan baik, perawat dapat lebih mudah membagi beban kerja, mengatasi masalah klinis, dan memperoleh dukungan sosial saat menghadapi tekanan kerja.

Nilai OR sebesar 6,52 (95% CI: 1,63–26,04) menunjukkan asosiasi antara kerja sama tim yang baik dan kepuasan kerja. Meskipun interval kepercayaan lebih sempit dibandingkan OR komunikasi profesional dan pelatihan, rentang interval tersebut masih menunjukkan adanya ketidakpastian dalam estimasi. Hasil ini sejalan dengan Setiawati et al. (2023)dan Baek et al. (2023), yang menekankan pentingnya kolaborasi dan dukungan tim dalam menciptakan lingkungan kerja keperawatan yang positif.

Penguatan kerja sama tim perlu dilaksanakan bersama pengembangan profesional perawat. Komunikasi profesional dan kerja sama tim merupakan aspek yang saling terkait, sedangkan pelatihan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan keduanya. Manajemen rumah sakit dapat menerapkan *briefing* rutin, *handover* terstruktur, diskusi kasus,

pembagian peran yang jelas, mekanisme saling membantu pada beban kerja tinggi, serta penguatan kepemimpinan kepala ruang untuk membangun budaya kerja kolaboratif.

Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, desain cross-sectional mengukur karakteristik dan pengembangan profesional, kerja sama tim, serta kepuasan kerja pada waktu yang sama. Karena itu, penelitian ini hanya menunjukkan hubungan atau asosiasi dan tidak dapat menentukan arah hubungan maupun kausalitas. Sebagai contoh, perawat yang telah puas dengan pekerjaannya mungkin juga memiliki persepsi yang lebih positif terhadap komunikasi, pelatihan, dan kerja sama tim.

Kedua, penelitian melibatkan 81 responden dari dua rumah sakit swasta tipe C dan menggunakan teknik *purposive sampling*. Oleh sebab itu, hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi secara langsung ke seluruh perawat atau rumah sakit dengan karakteristik yang berbeda. Ketiga, terdapat distribusi kategori yang tidak seimbang dan frekuensi kecil pada beberapa sel analisis. Kondisi ini dapat menjelaskan interval kepercayaan yang lebar pada OR komunikasi profesional dan pelatihan serta pengembangan diri, sehingga ukuran asosiasi harus ditafsirkan secara hati-hati.

Keempat, pengukuran menggunakan kuesioner penilaian diri sehingga memungkinkan terjadinya bias informasi atau kecenderungan memberikan jawaban yang diharapkan secara sosial. Penelitian ini juga belum melakukan analisis multivariat untuk mengendalikan faktor perancu potensial, seperti beban kerja, rasio perawat-pasien, sistem shift, kompensasi, status kepegawaian, gaya kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya perlu menggunakan sampel yang lebih besar dan lebih representatif, melakukan analisis multivariat, serta mempertimbangkan desain longitudinal untuk memperjelas arah hubungan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik dan pengembangan profesional perawat memiliki pola hubungan yang berbeda terhadap kepuasan kerja. Kemampuan komunikasi profesional serta pelatihan dan pengembangan diri berhubungan secara statistik dengan kepuasan kerja, sedangkan pendidikan, jenjang karier, dan lama kerja belum menunjukkan hubungan bermakna secara statistik. Kerja sama tim juga berhubungan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mengembangkan strategi yang terintegrasi melalui penguatan komunikasi profesional,

pelatihan dan pengembangan diri berkelanjutan, implementasi jenjang karier yang transparan, serta penciptaan budaya kerja tim yang kolaboratif.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat lebih dipengaruhi oleh faktor organisasi yang bersifat dinamis, seperti kemampuan komunikasi profesional, pelatihan dan pengembangan diri, serta kerja sama tim, dibandingkan oleh karakteristik individu seperti tingkat pendidikan, level pengembangan karier, dan lama bekerja. Hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kolaboratif, komunikasi yang efektif, dan kesempatan pengembangan kompetensi merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja perawat.

Dengan demikian, upaya peningkatan kepuasan kerja perawat sebaiknya difokuskan pada penguatan budaya kerja yang mendukung kolaborasi, penyediaan program pelatihan yang berkelanjutan, serta implementasi sistem pengembangan karier yang transparan dan adil. Langkah tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan perawat, tetapi juga berdampak pada mutu pelayanan dan keselamatan pasien.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, N. F. D., Jye, A. K. R., Zulkifli, Z., & Bujang, M. A. (2020). The development and validation of job satisfaction questionnaire for health workforce. *Malaysian Journal of Medical Sciences*, *27*(6), 128–143. https://doi.org/10.21315/mjms2020.27.6.12

Alshammari, M. H., & Alenezi, A. (2023). Nursing workforce competencies and job satisfaction: the role of technology integration, self-efficacy, social support, and prior experience. *BMC Nursing*, *22*(1). https://doi.org/10.1186/s12912-023-01474-8

Baek, H., Han, K., Cho, H., & Ju, J. (2023). Nursing teamwork is essential in promoting patient-centered care: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, *22*(1). https://doi.org/10.1186/s12912-023-01592-3

Bakht, K., Mir, S., & Shah, S. A. (2024). Nursing teamwork: An in-depth concept analysis with walker & avant's framework. *Journal of Health and Rehabilitation Research*, *4*(2), 1500–1505. https://doi.org/10.61919/jhrr.v4i2.1118

Bragge, P., Delafosse, V., Kellner, P., Cong-Lem, N., Tsering, D., Giummarra, M. J., Lannin, N. A., Andrew, N., & Reeder, S. (2025). Relationship between staff experience and patient outcomes in hospital settings: an overview of reviews. *BMJ Open*, *15*(1). https://doi.org/10.1136/bmjopen-2024-091942

Choi, P. P., Lee, W. M., Wong, S. S., & Tiu, M. H. (2022). Competencies of nurse managers as predictors of staff nurses' job satisfaction and turnover intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(18). https://doi.org/10.3390/ijerph191811461

Gaines, K. (2024). New Survey Finds Nurses Happier, More Satisfied vs. Previous Years. *Nurse.Org*.

Ghasemi, R., Ghafourifard, M., Hassankhani, H., & Dehghannezhad, J. (2021). The Association of work environments and nurse-nurse collaboration: A multicenter cross-sectional study. *Nurse Media Journal of Nursing*, *11*(3), 370–379. https://doi.org/10.14710/nmjn.v11i3.41065

Hasibuan, E. K., Saragih, M., & Silitonga, E. (2021). Hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat. *Jurnal Online Keperawatan Indonesia*, *4*(2), 103–111. https://doi.org/https://doi.org/10.51544/keperawatan.v4i2.2442

Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review* (1st ed., Vol. 46). Harvard Business School Publishing Corporation. https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees

Kallerhult Hermansson, S., Norström, F., Hilli, Y., Rennemo Vaag, J., & Bölenius, K. (2024). Job satisfaction, professional competence, and self-efficacy: a multicenter cross-

sectional study among registered nurses in Sweden and Norway. *BMC Health Services Research*, *24*(1). https://doi.org/10.1186/s12913-024-11177-8

Kang, X. L., Brom, H. M., Lasater, K. B., & McHugh, M. D. (2020). The Association of Nurse–Physician Teamwork and Mortality in Surgical Patients. *Western Journal of Nursing Research*, *42*(4), 245–253. https://doi.org/10.1177/0193945919856338

Murni, E., Nurachmah, E., & Azidin, Y. (2024). Hubungan motivasi kerja dengan pelaksanaan sistem jenjang karir perawat di Primaya Hospital Bekasi Utara. *Jurnal Promotif Preventif*, *7*(5), 1056–1062. http://journal.unpacti.ac.id/index.php/JPP

Pasinringi, S. A., & Rival, F. (2022). *Budaya keselamatan pasien dan kepuasan kerja*. Nas Media Pustaka.

Purwati, D., Kurniasih, Y., & Masitoh, R. (2024). Hubungan quality of nursing work life dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, *2*, 93–99.

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 Kalimatan Selatan. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, *10*(1), 1–7. https://doi.org/10.20527/jdk.v10i1.44

Şahin, M., Bektaş, G., Nal, M., & Küçükkurt, A. C. (2025). The mediating role of job satisfaction related to nurse-nurse collaboration and turnover intention. *BMC Nursing*, *24*(1). https://doi.org/10.1186/s12912-025-02869-5

Setiawati, S., Rohayani, L., & Zahara Fauzia, Z. A. (2023). Hubungan metode penugasan tim dengan kepuasan kerja perawat di RS Dustira. *Jurnal Keperawatan Komplementer Holistic*, *1*(2), 23–35.

Sitinjak, L., Tola, B., & Ramly, M. (2019). Competence standards in Indonesian nursing, adapted to the industrial revolution 4.0. *Scientific E-Journal of Human Sciences*, *15*, 147–160. https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.8115320

Super, D. E. (1990). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.). In D. Brown & L. Brooks.

Waluyo, E. M., Septiani, H., & Nugraha, A. F. (2022). Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ciamis. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah Bengkulu*, *10*(1), 30–34. https://doi.org/10.36085/jkmb.v10i1.3216

Wong, F. M. F. (2024). Job satisfaction in nursing: A qualitative inquiry into novice and experienced nurses' perspectives. *Nurse Education in Practice*, *78*, 104018. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.nepr.2024.104018

Ylitörmänen, T., Turunen, H., Mikkonen, S., & Kvist, T. (2019). Good nurse–nurse collaboration implies high job satisfaction: A structural equation modelling approach. *Nursing Open*, *6*(3), 998–1005. https://doi.org/10.1002/nop2.279