JIKES: JURNAL ILMU KESEHATAN
Tahun 2026, Volume 5, Nomor 1, Bulan Juli-Desember: hlm 2098-2111
e-ISSN: 2963-069X | URL: https://yptb.org/index.php/jik | e-Mail: jurnalq17@gmail.com

Lisensi: CC-BY
DOI: https://doi.org/10.71456/jik.v5i1.3000

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT SWASTA

Euis Marlina BT H Acep[1], & Yulta Kadang[2*]

[1&2*] Universitas Medika Suherman, Indonesia
e-Mail: euismar2018@gmail.com, yultakadang902@gmail.com

Submit Tgl: 15-Oktober-2026 Diterima Tgl: 11-November-2026 Diterbitkan Tgl: 12-November-2026

Abstrak: Stres kerja merupakan permasalahan yang dapat dialami perawat pelaksana akibat tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan. Kondisi ini dapat berkaitan dengan kepuasan kerja perawat, yang berperan penting dalam mendukung kualitas pelayanan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit swasta di daerah Cikarang Selatan, Bekasi Tahun 2026. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain observasional dan pendekatan *cross-sectional*. Sampel berjumlah 75 perawat pelaksana yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian menggunakan *Expanded Nursing Stress Scale* (*ENSS*) dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (*MSQ*). Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi *Spearman*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 50 responden (66,7%) mengalami stres kerja ringan dan 41 responden (54,7%) memiliki kepuasan kerja tinggi. Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja ($p < 0,001$), dengan nilai koefisien korelasi $-0,625$ yang menunjukkan hubungan negatif kuat. Terdapat hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit swasta di daerah Cikarang Selatan, Bekasi Tahun 2026. Semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kepuasan kerja perawat.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Perawat Pelaksana, Ruang Rawat Inap, Stres Kerja

Abstract. *Work-related stress is a concern among staff nurses due to the demands and responsibilities of their profession. This condition may be associated with job satisfaction, which plays an important role in supporting the quality of nursing care. This study aimed to determine the relationship between work-related stress and job satisfaction among staff nurses in the inpatient wards of a private hospital in the Cikarang Selatan area, Bekasi, in 2026. This study employed a quantitative method with an observational design and a cross-sectional approach. The sample consisted of 75 staff nurses selected using purposive sampling. The research instruments were the Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) and the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Data were analyzed using the Spearman correlation test. The findings showed that 50 respondents (66.7%) experienced mild work-related stress, while 41 respondents (54.7%) reported high job satisfaction. The Spearman correlation test revealed a significant relationship between work-related stress and job satisfaction ($p < 0.001$), with a correlation coefficient of -0.625, indicating a strong negative relationship. There was a strong and significant negative relationship between work-related stress and job satisfaction among staff nurses in the inpatient wards of a private hospital in the Cikarang Selatan area, Bekasi, in 2026. Higher levels of work-related stress were associated with lower job satisfaction.*

Keywords: *Job Satisfaction, Staff Nurses, Inpatient Wards, Work-Related Stress*

Copyright©2026: Euis Marlina BT H Acep, & Yulta Kadang

Cara mengutip Acep, E. M. B. H., & Kadang, Y. (2026). Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta. *JIKES : Jurnal Ilmu Kesehatan*, *5*(1), 2098–2111. https://doi.org/10.71456/jik.v5i1.3000

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan merupakan elemen fundamental yang menentukan kualitas layanan rumah sakit karena perawat memiliki interaksi paling intens dan berkesinambungan dengan pasien (Arnis et al., 2024; Lestari et al., 2022). Pada ruang rawat inap, perawat memberikan asuhan secara terus-menerus selama 24 jam, mencakup observasi, tindakan medis, hingga rehabilitasi (Simbolon & Sipayung, 2022). Besarnya beban tugas tersebut sering memicu stres kerja, yaitu reaksi fisik atau mental yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan dan sumber daya individu (Siswadi et al., 2021). Stres kerja yang berkepanjangan berdampak pada penurunan kondisi psikologis, produktivitas, dan kualitas layanan (Arnis et al., 2024).

Fenomena stres kerja perawat merupakan isu global. Laporan WHO menunjukkan sekitar 46% tenaga keperawatan di Amerika Serikat mengalami stres kerja dan 34% di antaranya mempertimbangkan untuk mengundurkan diri (Maydinar et al., 2020). Di Asia Tenggara dan Pasifik, angka burnout perawat mencapai 13,68% (Tarawan & Ningrum, 2024). Di Indonesia, survei PPNI tahun 2015 mencatat 51% perawat mengalami stres kerja (Ismail et al., 2023), dan survei tahun 2018 menunjukkan 50,9% perawat merasakan tekanan akibat tingginya beban kerja (Aisyah & Handayani, 2023). Pada unit rawat inap, Gaziyyah et al. (2025) melaporkan 73,1% perawat mengalami stres kerja tingkat sedang, sedangkan Azhari (2024) menemukan beban kerja sebagai faktor dominan pemicu stres ($p = 0,000$).

Stres kerja yang kronis tidak hanya memengaruhi kesehatan perawat, tetapi juga menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mereduksi semangat dan efektivitas pelayanan (Sumarni & Andini, 2024). Kepuasan kerja merupakan manifestasi perasaan senang atau tidak senang terhadap profesi yang dijalani (Nofiani et al., 2025). Menurut Teori Dua Faktor Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator (intrinsik) dan faktor higiene (ekstrinsik); faktor higiene yang kurang memadai berpotensi menimbulkan ketidakpuasan. Perawat dengan kepuasan kerja tinggi cenderung lebih termotivasi dan memberikan pelayanan unggul, sedangkan rendahnya kepuasan kerja memperburuk kualitas asuhan keperawatan (Andriyani & Mendrofa, 2025; Yulianda et al., 2024).

Kesenjangan penelitian tampak dari hasil studi yang belum konsisten. Sumarni & Andini (2024) menemukan hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja perawat ($p = 0,005$), dan Siregar et al. (2021) membuktikan bahwa stres yang lebih terkendali berkorelasi dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi ($p = 0,000$). Sebaliknya, Liestianingsih & Suprayitno (2022) tidak menemukan hubungan yang signifikan pada unit perawatan COVID-19 ($p = 0,069$), kemungkinan akibat perbedaan konteks waktu, fasilitas, dan regulasi manajemen. Selain itu, kajian yang secara spesifik meneliti perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit swasta di Cikarang masih sangat jarang ditemukan.

Studi pendahuluan pada 5 Mei 2026 melalui wawancara dengan dua perawat pelaksana di ruang rawat inap salah satu Rumah Sakit Swasta di Cikarang menunjukkan adanya rasio perawat terhadap pasien yang menuntut kerja cepat dan berkesinambungan, penurunan motivasi, serta kelelahan fisik. Kondisi ini dapat dikaitkan dengan faktor higiene (kondisi kerja) menurut Herzberg. Di sisi lain, rumah sakit menyediakan jenjang karir level 1–5 dan

berbagai pelatihan sebagai faktor motivator berupa kesempatan berkembang, namun kenaikan level bergantung pada uji kompetensi sehingga belum tentu dirasakan seluruh perawat. Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian tentang hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap (Ruang Orchid dan Chrysant) salah satu Rumah Sakit Swasta di Cikarang Tahun 2026 penting untuk dilakukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode ilmiah yang mengandalkan data numerik untuk diolah secara statistik guna menguji hipotesis dan memetakan keterkaitan antarvariabel. Metode yang dipilih adalah observasional dengan desain *cross sectional*, sehingga variabel stres kerja dan kepuasan kerja diukur secara simultan pada satu periode pengumpulan data tanpa intervensi terhadap responden. Penelitian dilaksanakan di ruang rawat inap Rumah Sakit Swasta di Cikarang Selatan, Bekasi, pada tanggal 8–11 Agustus 2026. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap, yaitu ICU (18), Orchid (33), Fortunela (17), dan Chrysant (25), dengan total 93 perawat. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan 5% sehingga diperoleh 75 responden, yang dipilih dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi dan dialokasikan secara proporsional pada setiap ruangan (*proportional stratified sampling*).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang diisi mandiri oleh responden, setelah penulis memperoleh izin penelitian, kelayakan etik (*ethical clearance*), dan persetujuan responden melalui informed consent. Data berbentuk kategorik dengan skala ordinal, yang diolah dengan bantuan Microsoft Excel dan SPSS melalui tahapan *editing*, *coding*, *data entry*, *processing*, dan *cleaning*. Analisis data meliputi analisis univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi tiap variabel dan analisis bivariat untuk mengukur kekuatan, arah, dan signifikansi hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja. Uji statistik yang digunakan adalah korelasi Spearman karena data berskala ordinal atau tidak berdistribusi normal.

HASIL DAN PEMBAHASA

Hasil Analisis univariat

1. Distribusi Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pekerjaan dan Pendidikan

Karakteristik Responden	Frekuensi *(f)*	Persentase *(%)*
Jenis Kelamin		
Laki-laki	8	10.1
Perempuan	67	89.9
Total	**75**	**100**
Usia		
(24-30 Tahun)	24	32
(31-37 Tahun)	25	33.3
(38-45 Tahun)	26	34.7
Total	**75**	**100**
Pendidikan		
D3	16	21.3
S1	22	29.3

Ners	37	49.3
Total	**75**	**100**

Sumber: Data primer 2026

Berdasarkan karakteristik 75 responden, pada jenis kelamin sebagian besar responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 67 responden (89,9%), sedangkan laki-laki sebanyak 8 responden (10,1%). Berdasarkan usia, kelompok usia 38–45 tahun memiliki proporsi tertinggi, yaitu sebanyak 26 responden (34,7%), sedangkan kelompok usia 24–30 tahun memiliki proporsi terendah, yaitu sebanyak 24 responden (32,0%). Berdasarkan pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan Ners, yaitu sebanyak 37 responden (49,3%), sedangkan proporsi terendah adalah pendidikan D3, yaitu sebanyak 16 responden (21,3%).

2. Distribusi Stress Kerja Perawat

Tabel 2. Distribusi Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta di Cikarang

Stress Kerja	Frekuensi *(f)*	Persentase *(%)*
Ringan	50	66.7
Sedang	21	28.0
Berat	4	5.3
Total	**75**	**100**

Sumber: Data primer 2026

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar perawat di ruang rawat inap RS Swasta di Cikarang mengalami stres kerja ringan, yaitu sebanyak 50 responden (66,7%), sedangkan stres kerja sedang sebanyak 21 responden (28,0%) dan stres kerja berat sebanyak 4 responden (5,3%).

3. Distribusi Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 3. Distribusi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta di Cikarang

Kepuasan Kerja	Frekuensi *(f)*	Persentase *(%)*
Tinggi	41	54.7
Sedang	32	42.7
Rendah	2	2.7
Total	**75**	**100**

Sumber: Data primer 2026

Berdasarkan tabel tersebut, dari 75 responden, sebagian besar perawat memiliki kepuasan kerja tinggi, yaitu sebanyak 41 responden (54,7%). Selanjutnya, sebanyak 32 responden (42,7%) memiliki kepuasan kerja sedang, sedangkan hanya 2 responden (2,7%) yang memiliki kepuasan kerja rendah. Dengan demikian, kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta di Cikarang dalam penelitian ini lebih banyak berada pada kategori tinggi.

Hasil Analisi Bivariat

1. Tabulasi Silang Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta di Cikarang

Tabel 4. Distribusi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta di Cikarang

Stres Kerja	Kepuasan Kerja						*N*	*%*
	Tinggi		Sedang		Rendah			
	f	%	*F*	%	*f*	%		
Ringan	38	50.7	12	16.0	0	0	50	66.7
Sedang	3	4.0	17	22.7	1	1.3	21	28.0
Berat	0	0	3	4.0	1	1.3	4	5.3
Total	**41**	54.7	**32**	42.7	**2**	2.6	**75**	**100**

Sumber: Data primer 2026

Berdasarkan Tabel 4, dari 75 responden, sebagian besar perawat dengan stres kerja ringan memiliki kepuasan kerja tinggi, yaitu sebanyak 38 responden (50,7%), sedangkan 12 responden (16,0%) memiliki kepuasan kerja sedang dan tidak terdapat responden dengan kepuasan kerja rendah. Pada perawat dengan stres kerja sedang, sebanyak 3 responden (4,0%) memiliki kepuasan kerja tinggi, 17 responden (22,7%) memiliki kepuasan kerja sedang, dan 1 responden (1,3%) memiliki kepuasan kerja rendah. Sementara itu, pada perawat dengan stres kerja berat, tidak terdapat responden dengan kepuasan kerja tinggi, 3 responden (4,0%) memiliki kepuasan kerja sedang, dan 1 responden (1,3%) memiliki kepuasan kerja rendah. Secara deskriptif, distribusi tersebut menunjukkan kecenderungan bahwa semakin rendah stres kerja, semakin tinggi kepuasan kerja perawat.

2. Hubungan Stress Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta di Cikarang

Tabel 5. Hubungan Stress Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta di Cikarang

Variabel	Koefisien Korelasi (r_s)	*p-value*	N	Tingkat Hubungan
Stress Kerja Kepuasan Kerja	-0.625	<0,001	75	Kuat

Sumber: Data primer 2026

Berdasarkan hasil uji Korelasi Spearman pada 75 responden, diperoleh *p-value* <0,001. Nilai tersebut lebih kecil daripada tingkat kemaknaan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara stres kerja dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta di Cikarang. Selanjutnya, nilai koefisien korelasi sebesar $r_s = -0,625$ menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja berada pada kategori kuat dengan arah negatif. Dengan demikian, semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kepuasan kerja perawat, dan sebaliknya semakin rendah stres kerja, semakin tinggi kepuasan kerja perawat.

Pembahasan

Distribusi Karakteristik Responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta di Cikarang

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 75 responden, responden, dari 75 responden diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 67 responden (89,9%), sedangkan laki-laki sebanyak 8 responden (10,1%). Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada kelompok usia 38–45 tahun, yaitu sebanyak 26 responden (34,7%), diikuti kelompok usia 31–37 tahun sebanyak 25 responden (33,3%) dan kelompok usia 24–30 tahun sebanyak 24 responden (32,0%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan Ners, yaitu sebanyak 37 responden (49,3%), kemudian S1 sebanyak 22 responden (29,3%) dan D3 sebanyak 16 responden (21,3%). Dengan demikian, karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan, kelompok usia 38–45 tahun, dan perawat dengan pendidikan profesi Ners.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan karakteristik yang relatif serupa. Rahayu et al. (2025) dalam penelitian pada 58 perawat rawat inap menemukan bahwa 56 responden (96,6%) berjenis kelamin perempuan dan 45 responden (77,6%) berpendidikan Ners. Sementara itu, Almubarokah et al. (2024) pada 127 perawat rumah sakit menemukan 96 responden (75,6%) berjenis kelamin perempuan dan kelompok usia terbanyak berada pada

26–30 tahun. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik tenaga keperawatan dalam penelitian rumah sakit cenderung banyak berasal dari kelompok perempuan dan usia dewasa, meskipun distribusi usia dan tingkat pendidikan dapat berbeda pada setiap tempat penelitian.

Secara konsep, karakteristik jenis kelamin, usia, dan pendidikan merupakan bagian dari karakteristik individu yang dapat memberikan gambaran mengenai latar belakang tenaga keperawatan. Kelompok usia dewasa umumnya merupakan kelompok yang masih aktif dalam menjalankan pekerjaan profesional, sedangkan pendidikan profesi Ners memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan praktik keperawatan. Rahayu et al. (2025) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat tidak hanya berkaitan dengan karakteristik individu, tetapi juga dengan bagaimana pekerjaan dan metode pelayanan keperawatan dijalankan, termasuk pemberian otonomi dalam pengelolaan pasien. Dengan demikian, karakteristik responden dapat menjadi gambaran awal untuk memahami latar belakang perawat sebelum melihat kondisi stres kerja dan kepuasan kerja yang diperoleh dari hasil penelitian.

Secara keseluruhan, karakteristik responden memberikan gambaran mengenai latar belakang perawat yang menjadi subjek penelitian dan menjadi konteks dalam memahami kondisi stres kerja dan kepuasan kerja pada penelitian ini.

Distribusi Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta di Cikarang

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar perawat di ruang rawat inap RS Swasta di Cikarang mengalami stres kerja ringan, yaitu sebanyak 50 responden (66,7%), sedangkan stres kerja sedang sebanyak 21 responden (28,0%) dan stres kerja berat sebanyak 4 responden (5,3%). Kategori stres kerja ringan yang lebih dominan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Swasta di Cikarang masih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan tanpa mengalami tekanan kerja pada tingkat yang tinggi. Kondisi tersebut dapat menggambarkan bahwa tuntutan pekerjaan yang dihadapi sebagian besar responden masih berada pada tingkat yang relatif dapat dikelola dalam pelaksanaan tugas keperawatan sehari-hari (Data primer, 2026).

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Tomaszewska et al. (2024) yang melibatkan 526 perawat di rumah sakit klinis publik dan menunjukkan bahwa perawat menghadapi tuntutan psikososial dalam lingkungan kerja, termasuk tingginya tuntutan pekerjaan, meskipun tingkat dukungan sosial dan kemampuan mengendalikan pekerjaan juga menjadi sumber daya yang dapat membantu menjaga kesejahteraan perawat. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa tingkat stres perawat tidak hanya berkaitan dengan tingginya tuntutan pekerjaan, tetapi juga dengan kemampuan mengendalikan pekerjaan dan dukungan yang tersedia di lingkungan kerja (Tomaszewska et al., 2024). Penelitian Zhang et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja psikososial berhubungan dengan kesejahteraan perawat, sehingga lingkungan kerja yang mendukung menjadi bagian penting dalam menjaga kondisi psikologis tenaga keperawatan.

Secara konseptual, stres kerja pada perawat dapat dipahami sebagai kondisi yang muncul ketika tuntutan pekerjaan memberikan tekanan terhadap kemampuan individu untuk menghadapinya. Dalam lingkungan pelayanan rumah sakit, tuntutan tersebut dapat berkaitan dengan beban kerja, tekanan waktu, tanggung jawab terhadap keselamatan pasien, sistem kerja bergiliran, serta tuntutan komunikasi dan koordinasi dengan tenaga kesehatan lainnya (Cucolo et al., 2024). Kajian sistematis tersebut menunjukkan bahwa praktik interprofesional dapat memengaruhi beban kerja perawat, termasuk melalui kebutuhan komunikasi,

koordinasi, dan kolaborasi dalam pemberian pelayanan. Dari perspektif Job Demands–Resources (JD-R), kondisi pekerjaan dapat dipandang melalui keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, sehingga tuntutan yang tinggi tidak selalu menghasilkan stres yang tinggi apabila perawat memperoleh sumber daya pekerjaan yang memadai (Gynning et al., 2024).

Dalam penelitian ini, tingginya proporsi stres kerja ringan dapat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki sumber daya atau kemampuan yang relatif memadai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di ruang rawat inap. Dukungan sosial, kemampuan mengendalikan pekerjaan, dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan beberapa kondisi yang dapat membantu perawat mempertahankan kesejahteraan ketika menghadapi tuntutan pekerjaan (Tomaszewska et al., 2024; Zhang et al., 2024). Meskipun demikian, stres kerja berat menunjukkan bahwa tidak seluruh perawat memiliki pengalaman kerja yang sama. Perbedaan tingkat stres tersebut dapat berkaitan dengan variasi tuntutan pekerjaan, beban kerja, dukungan sosial, kemampuan mengendalikan pekerjaan, serta kondisi psikososial yang dirasakan masing-masing perawat (Gynning et al., 2024; Cucolo et al., 2024).

Dengan demikian, stres kerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta di Cikarang dalam penelitian ini lebih banyak berada pada kategori ringan, yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat masih berada pada tingkat stres yang relatif rendah dalam menghadapi tuntutan pekerjaannya. Meskipun demikian, keberadaan perawat dengan stres kerja sedang dan berat menunjukkan bahwa kondisi stres tetap menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja keperawatan, terutama karena tuntutan pekerjaan dan kondisi psikososial dapat berbeda pada setiap perawat (Tomaszewska et al., 2024; Gynning et al., 2024).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat masih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dengan tingkat stres yang relatif rendah, meskipun terdapat sebagian perawat yang mengalami tekanan kerja pada tingkat yang lebih tinggi. Dengan demikian, variasi tingkat stres kerja pada perawat menggambarkan bahwa pengalaman dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dapat berbeda pada setiap individu.

Distribusi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta di Cikarang

Berdasarkan tabel tersebut, dari 75 responden, sebagian besar perawat memiliki kepuasan kerja tinggi, yaitu sebanyak 41 responden (54,7%). Selanjutnya, sebanyak 32 responden (42,7%) memiliki kepuasan kerja sedang, sedangkan hanya 2 responden (2,7%) yang memiliki kepuasan kerja rendah. Dengan demikian, kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta di Cikarang dalam penelitian ini lebih banyak berada pada kategori tinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa secara umum sebagian besar perawat memiliki penilaian yang positif terhadap pekerjaannya, meskipun masih terdapat responden yang berada pada kategori kepuasan kerja sedang dan rendah. Kondisi ini penting diperhatikan karena kepuasan kerja perawat berkaitan dengan bagaimana perawat memberikan penilaian positif atau negatif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja perawat merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia rumah sakit karena kepuasan kerja yang lebih baik dapat mendukung kualitas pelayanan keperawatan dan kepuasan pasien (Isfahani et al., 2024).

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan studi sebelumnya, melalui systematic review and meta-analysis terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit wilayah Eastern Mediterranean Region. Penelitian tersebut menganalisis 13 penelitian dan memperoleh

estimasi keseluruhan kepuasan kerja perawat sebesar 17,9% (95% CI: 11,9–26,0), yang menunjukkan bahwa proporsi perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya masih relatif rendah (Isfahani et al., 2024). Perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik responden, lingkungan rumah sakit, kondisi organisasi, serta instrumen dan batasan kategori kepuasan kerja yang digunakan pada masing-masing penelitian (Isfahani et al., 2024). Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan kondisi kepuasan kerja yang lebih baik dibandingkan gambaran yang diperoleh dalam kajian tersebut.

Hasil penelitian juga dapat dikaitkan dengan penelitian Quesada-Puga et al. (2024) melalui systematic review and meta-analysis mengenai kepuasan kerja dan burnout pada perawat intensive care unit. Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan terbalik antara burnout dan kepuasan kerja serta menjelaskan bahwa kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja perawat (Quesada-Puga et al., 2024). Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi bagian penting dalam membentuk pengalaman kerja yang positif pada perawat, sehingga kondisi tersebut dapat mendukung munculnya kepuasan kerja yang lebih baik (Quesada-Puga et al., 2024). Meskipun dilakukan pada perawat ICU, hasil tersebut tetap relevan sebagai pembanding karena sama-sama menunjukkan pentingnya kondisi pekerjaan dan lingkungan organisasi dalam pengalaman kerja perawat.

Secara konseptual, kepuasan kerja merupakan penilaian subjektif seseorang terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari pengalaman selama menjalankan pekerjaan. Isfahani et al. (2024) menjelaskan bahwa kepuasan kerja perawat dapat berbeda berdasarkan karakteristik individu, karakteristik rumah sakit, serta kondisi organisasi tempat perawat bekerja. Oleh karena itu, tingginya kepuasan kerja pada penelitian ini dapat dipahami sebagai gambaran bahwa sebagian besar responden merasakan pengalaman kerja yang cukup sesuai dengan harapan mereka. Salah satu aspek yang dapat mendukung pengalaman tersebut adalah supervisi klinis, karena Hudays et al. (2024) menunjukkan bahwa supervisi klinis berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja serta penurunan stres dan burnout pada perawat.

Dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja yang lebih banyak berada pada kategori tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki penilaian yang positif terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat mencerminkan adanya aspek pekerjaan dan lingkungan kerja yang telah memberikan pengalaman positif bagi sebagian besar perawat. Namun, masih adanya perawat dengan kepuasan kerja sedang maupun rendah menunjukkan bahwa pengalaman kerja belum sepenuhnya dirasakan sama oleh seluruh responden. Kepuasan kerja merupakan kondisi yang berhubungan dengan berbagai aspek, sehingga lingkungan kerja, supervisi, hubungan interpersonal, tuntutan pekerjaan, serta kesejahteraan psikologis tetap perlu diperhatikan dalam memahami kepuasan kerja perawat (Isfahani et al., 2024; Hudays et al., 2024; Quesada-Puga et al., 2024). Dalam penelitian ini, kondisi tersebut menjadi penting karena stres kerja selanjutnya dianalisis hubungannya dengan kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan keseluruhan uraian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta di Cikarang secara umum berada dalam kondisi baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki pengalaman kerja yang positif, meskipun masih terdapat perbedaan tingkat kepuasan yang dirasakan antarperawat.

Tabulasi Silang Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta di Cikarang

Copyright©2026: Euis Marlina BT H Acep, & Yulta Kadang

Berdasarkan Tabel 4, dari 75 responden, sebagian besar perawat dengan stres kerja ringan memiliki kepuasan kerja tinggi, yaitu sebanyak 38 responden (50,7%), sedangkan 12 responden (16,0%) memiliki kepuasan kerja sedang dan tidak terdapat responden dengan kepuasan kerja rendah. Pada perawat dengan stres kerja sedang, sebanyak 3 responden (4,0%) memiliki kepuasan kerja tinggi, 17 responden (22,7%) memiliki kepuasan kerja sedang, dan 1 responden (1,3%) memiliki kepuasan kerja rendah. Sementara itu, pada perawat dengan stres kerja berat tidak terdapat responden dengan kepuasan kerja tinggi, 3 responden (4,0%) memiliki kepuasan kerja sedang, dan 1 responden (1,3%) memiliki kepuasan kerja rendah. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tinggi lebih banyak ditemukan pada perawat dengan stres kerja ringan, sedangkan pada tingkat stres kerja yang lebih tinggi kepuasan kerja lebih banyak berada pada kategori sedang hingga rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumarni dan Andini (2024) pada perawat ruang rawat inap RSUD Goeteng Taroenadibrata Purbalingga yang menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian tersebut menemukan bahwa peningkatan stres kerja berkaitan dengan menurunnya kepuasan kerja perawat, sehingga kondisi stres kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam menciptakan pengalaman kerja yang lebih baik (Sumarni & Andini, 2024). Temuan tersebut sejalan dengan distribusi pada penelitian ini, karena kepuasan kerja tinggi lebih banyak ditemukan pada kelompok perawat dengan stres kerja ringan, sementara pada kelompok dengan stres kerja berat tidak ditemukan kepuasan kerja tinggi. Selain itu, Suriyanti et al. (2025) menjelaskan bahwa stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja merupakan aspek yang saling berkaitan dalam kondisi kerja perawat, sehingga pengelolaan tuntutan pekerjaan dan dukungan organisasi penting untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih baik (Suriyanti et al., 2025).

Secara konseptual, stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi perawat dirasakan melebihi sumber daya yang tersedia untuk mengatasinya. Tuntutan tersebut dapat berupa beban kerja, tekanan waktu, tanggung jawab terhadap keselamatan pasien, tuntutan emosional, serta interaksi dengan pasien dan keluarga selama memberikan pelayanan keperawatan. Isfahani et al. (2024) menjelaskan bahwa kondisi pekerjaan dan lingkungan organisasi merupakan bagian penting yang berkaitan dengan kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja sendiri merupakan penilaian individu terhadap pekerjaannya yang dapat terbentuk dari berbagai pengalaman selama menjalankan tugas, termasuk kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, penghargaan, dan kesempatan pengembangan profesional (Isfahani et al., 2024). Sejalan dengan hal tersebut, Hudays et al. (2024) menunjukkan bahwa supervisi klinis berkaitan dengan kepuasan kerja perawat dan dapat memberikan manfaat dalam mengurangi stres serta burnout.

Jika dilihat dari distribusi responden, terdapat kecenderungan bahwa semakin ringan stres kerja yang dirasakan, semakin banyak perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi. Sebaliknya, ketika tingkat stres kerja meningkat, kepuasan kerja tinggi semakin sedikit dan mulai muncul kepuasan kerja pada kategori rendah. Kondisi tersebut memberikan gambaran bahwa pengalaman stres kerja yang lebih rendah berjalan bersamaan dengan kondisi kepuasan kerja yang lebih baik pada responden penelitian. Namun, kepuasan kerja tetap merupakan kondisi yang terbentuk dari berbagai aspek, sehingga stres kerja bukan satu-satunya faktor dalam memahami kepuasan kerja perawat. Faktor lingkungan kerja, supervisi, hubungan interpersonal, beban pekerjaan, dukungan organisasi, dan kesempatan

pengembangan profesional juga dapat berperan dalam membentuk pengalaman kerja perawat (Isfahani et al., 2024; Hudays et al., 2024).

Meskipun hasil penelitian ini berbeda dari hasil observasi dan wawancara awal yang dilakuakn di mana ditemukan bahwa para perawat pelaksana di ruang rawat inap tengah merasakan stres kerja yang berpotensi mendegradasi kepuasan kerja mereka, namun peneliti mengasumsikan hasil tersebut merupkan Gambaran awal yang belum terukur apakah perawat dalam kategori stress kerja ringan, sedang atau berat.

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan stres kerja diikuti oleh kecenderungan menurunnya kepuasan kerja perawat. Temuan ini memberikan gambaran awal mengenai keterkaitan kedua variabel.

Hubungan Stress Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Swasta di Cikarang

Berdasarkan hasil uji Korelasi Spearman pada 75 responden, diperoleh *p-value* <0,001. Nilai tersebut lebih kecil daripada tingkat kemaknaan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara stres kerja dan kepuasan kerja perawat. Selanjutnya, "Nilai koefisien korelasi sebesar $r_s = -0,625$ menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori kuat dengan arah negatif." yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kepuasan kerja perawat dan sebaliknya (Data primer, 2026).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumarni dan Andini (2024) pada 96 perawat di ruang rawat inap RSUD Goeteng Tarunadibrata Purbalingga. Penelitian tersebut menggunakan uji *Spearman Rank* dan memperoleh nilai $r = -0,284$ dengan $p = 0,005$, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja perawat. Meskipun kekuatan hubungan dalam penelitian tersebut lebih rendah dibandingkan penelitian ini, kedua penelitian menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja berkaitan dengan penurunan kepuasan kerja perawat. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini karena dilakukan pada perawat ruang rawat inap di rumah sakit Indonesia dengan variabel yang sama (Sumarni & Andini, 2024).

Hasil serupa juga ditemukan oleh Antara et al. (2024) pada 188 perawat di RSUD Tabanan, Bali. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, sehingga semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian ini karena menunjukkan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada tenaga keperawatan di lingkungan rumah sakit Indonesia. Meskipun desain analisis dan karakteristik responden dapat berbeda, arah hubungan yang ditemukan memberikan gambaran yang konsisten mengenai keterkaitan stres kerja dengan kepuasan kerja (Antara et al., 2024).

Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian Lee, Seo, dan MacPhee (2024) terhadap 1.255 perawat di 34 rumah sakit umum di Korea Selatan. Penelitian tersebut menemukan bahwa *workplace incivility* dan beban kerja sebagai stresor pekerjaan berkaitan dengan *burnout*, sedangkan *burnout* memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja ($r = -0,57$; $p < 0,01$). Dalam analisis model struktural, *burnout* juga memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja ($\beta = -0,62$; $p < 0,001$). Temuan tersebut memperlihatkan bahwa tekanan dan stresor yang berasal dari lingkungan pekerjaan dapat memengaruhi kondisi psikologis perawat dan selanjutnya berkaitan dengan sikap mereka terhadap pekerjaan (Lee et al., 2024).

Copyright©2026: Euis Marlina BT H Acep, & Yulta Kadang

Penelitian Tomaszewska et al. (2024) pada 526 perawat di Polandia juga menunjukkan bahwa kondisi psikososial pekerjaan berkaitan dengan kesejahteraan perawat, sehingga tuntutan dan dukungan dalam lingkungan kerja menjadi bagian penting dalam pengalaman kerja perawat.

Secara konseptual, hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui kerangka stress–strain–outcome, yaitu stresor pekerjaan dapat menimbulkan tekanan psikologis yang kemudian memengaruhi sikap dan respons individu terhadap pekerjaannya. Pada profesi keperawatan, stresor dapat berasal dari beban kerja, tekanan waktu, tuntutan pelayanan, tanggung jawab terhadap keselamatan pasien, serta interaksi dengan pasien dan keluarga. Lee et al. (2024) menunjukkan bahwa stresor pekerjaan seperti beban kerja dan *workplace incivility* dapat berkaitan dengan *burnout* dan selanjutnya memengaruhi kepuasan kerja. Hubungan tersebut juga dapat dipahami melalui perspektif Job Demands–Resources (JD-R), yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan perlu diimbangi dengan sumber daya pekerjaan agar perawat mampu mempertahankan kondisi psikologis dan sikap kerja yang positif. Kao dan Kao (2025) menunjukkan bahwa stresor interpersonal berkaitan dengan penurunan kepuasan kerja, sedangkan sumber daya interpersonal dapat mendukung kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Meskipun penelitian ini menunjukkan hubungan yang kuat, kepuasan kerja tetap merupakan kondisi yang bersifat multidimensional dan tidak hanya berkaitan dengan stres kerja. Serafin et al. (2025) menunjukkan bahwa resiliensi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja perawat dan dapat membantu perawat menghadapi berbagai stresor pekerjaan. Selain itu, Hudays et al. (2024) menunjukkan bahwa supervisi klinis berkaitan dengan kepuasan kerja dan dapat membantu mengurangi stres serta *burnout* pada perawat. Dengan demikian, hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja perlu dipahami dalam konteks yang lebih luas, termasuk kondisi lingkungan kerja, hubungan interpersonal, supervisi, dukungan organisasi, serta kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara stres kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta di Cikarang. Hasil penelitian terdahulu, baik dari rumah sakit di Indonesia maupun luar negeri, menunjukkan kecenderungan yang sama bahwa peningkatan tekanan dan stresor pekerjaan berkaitan dengan kondisi kepuasan kerja yang lebih rendah. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres kerja serta penyediaan lingkungan dan sumber daya kerja yang mendukung agar kepuasan kerja perawat dapat dipertahankan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Swasta di Cikarang Selatan, Bekasi, tahun 2026, sebagian besar perawat mengalami stres kerja kategori ringan dan memiliki kepuasan kerja kategori tinggi. Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja, dengan kekuatan hubungan kuat dan arah negatif. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat, semakin rendah kepuasan kerjanya, dan sebaliknya semakin rendah stres kerja, semakin tinggi kepuasan kerjanya. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, bahwa kondisi kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kepuasan kerja. Karena itu, pihak rumah sakit perlu

mengelola stres kerja perawat secara berkelanjutan, misalnya melalui pengaturan beban kerja dan rasio perawat terhadap pasien, dukungan atasan dan rekan kerja, serta pengembangan kompetensi dan jenjang karir, guna mempertahankan kepuasan kerja dan mutu pelayanan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

Almubarokah, N. B., Bagis, F., Endratno, H., & Rahmawati, I. Y. (2024). Hospital Nurse Turnover Intention: The Role of Work Stress and Workload with Job Satisfaction As Mediation. International Journal of Economics, Business and Accounting Research, 8 (1). Https://Doi.Org/10.29040/Ijebar.V8i1.12502

Andriyani, Y., & Mendrofa, F. A. M. (2025). Motivasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Sebagai Determinan Kinerja Perawat Di Rumah Sakitk: Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes. Https://Doi.Org/10.33846/Sf16300k

Antara, I. M. O. D., Surya, I. B. K., & Suwandana, I. G. M. (2024). Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* perawat RSUD Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 13*(2), 387–395. https://doi.org/10.24843/EEB.2024.v13.i02.p18

Arnis, J., Sulisna, A., & Gulo, C. N. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Amplas. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora, 4 (3), 2066–2073. Https://Doi.Org/10.57250/Ajsh.V4i3.837

Azhari, D. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Pringsewu Tahun 2024. Jurnal Ventilator, 2 (4), 125–151. Https://Doi.Org/10.59680/Ventilator.V2i4.1539

Gaziyyah, F. F., Sartika, & Puspitasari, A. (2025). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Lasinrang. Window Of Public Health Journal, 6 (1), 102–112.

Gynning, B. E., Karlsson, E., Teoh, K., Gustavsson, P., Christiansen, F., & Brulin, E. (2024). Contextualising The Job Demands–Resources Model: A Cross-Sectional Study Of The Psychosocial Work Environment Across Different Healthcare Professions. Human Resources For Health, 22, 77. Https://Doi.Org/10.1186/S12960-024-00958-1

Hudays, A., Gary, F., Voss, J. G., Hazazi, A., Arishi, A., & Al-Sakran, F. (2024). Job Satisfaction of Nurses In The Context of Clinical Supervision: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 21 (1), 6. Https://Doi.Org/10.3390/Ijerph21010006

Isfahani, P., Poodineh Moghadam, M., Sarani, M., Bazi, A., Boulagh, F., Afshari, M., Samani, S., & Alvani, S. (2024). Job Satisfaction Among Nurses In Eastern Mediterranean Region Hospitals: A Systematic Review and Meta-Analysis. BMC Nursing, 23, 812. Https://Doi.Org/10.1186/S12912-024-02480-0

Ismail, Haskas, Y., & Sabil, F. A. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanaan Asuhan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan, 3 (2).

Kao, F. H., & Kao, C. C. (2025). Why And How The Interpersonal Stressors Influence Nurses' Intention To Stay and Job Satisfaction: The Jd-R Model Perspective. Journal Of Health Organization and Management. Https://Doi.Org/10.1108/Jhom-03-2024-0075

Lee, S. E., Seo, J. K., & Macphee, M. (2024). Effects Of Workplace Incivility And Workload on Nurses' Work Attitude: The Mediating Effect of Burnout. International Nursing Review. Https://Doi.Org/10.1111/Inr.12974

Lestari, F. I., Zaman, M. K., & Zulkarnaini. (2022). Mutu Pelayanan Keperawatan Rumah Sakit Puri Husada Tembilahan. Jomis (Journal Of Midwifery Science), 6 (2), 128–136. Https://Doi.Org/10.36341/Jomis.V6i2.2326

Liestianingsih, L., & Suprayitno. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Tingkat Stress Kerja Perawat Di Ruang Covid-19 Rsud I.A Moeis. Borneo Student Research, 3 (2).

Maydinar, D. D., Sasmita, F. N., & Selandio, V. (2020). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Melati Dan Seruni Rsud Dr. M. Yunus Bengkulu. Prepotif : Jurnal Kesehatan Masyarakat, 4 (2), 169–175. Https://Doi.Org/10.31004/Prepotif.V4i2.974

Nofiani, A., Murni, N. S., & Wahyudi, A. (2025). Analisis Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. Jurnal 'Aisyiyah Medika, 1 (1).

Quesada-Puga, C., Izquierdo-Espin, F. J., Membrive-Jiménez, M. J., Aguayo-Estremera, R., Cañadas-De La Fuente, G. A., Romero-Béjar, J. L., & Gómez-Urquiza, J. L. (2024). Job Satisfaction and Burnout Syndrome Among Intensive-Care Unit Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. Intensive And Critical Care Nursing, 82, 103660. Https://Doi.Org/10.1016/J.Iccn.2024.103660

Rahayu, H., Kurniati, T., & Widakdo, G. (2025). Implementation Of Primary Nursing Care Method and Nurses' Work Satisfaction. Ners Jurnal Keperawatan, 21 (1), 86–91. Https://Doi.Org/10.25077/Njk.V21i1.246

Serafin, L., Wesołowska-Górniak, K., Malewska, A., Kruszewska, K., Kujawa, J., & Czarkowska-Pączek, B. (2025). Mediating Role Of Lifestyle Factors In The Resilience–Job Satisfaction Relationship Among Nurses: A Descriptive Correlational Study. International Journal Of Nursing Studies, 169, 105143. Https://Doi.Org/10.1016/J.Ijnurstu.2025.105143

Simbolon, J., & Sipayung, S. D. (2022). Analisis Kualitas Pengelolaan Mutu Pelayanan Pendaftaran Pasien Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Sehatmas: Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat, 1 (4), 591–599. Https://Doi.Org/10.55123/Sehatmas.V1i4.937

Siregar, A. I., Noer, R. M., & Natalia, S. (2021). Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Instalasi Gawat Darurat (Igd). Initium Variety Journal, 1 (1). Https://Doi.Org/Https://Journal.Medinerz.Org/Index.Php/Ivj/Article/View/61

Sumarni, T., & Andini, A. (2024). Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Goeteng Tarunadibrata Purbalingga. *Mahesa : Malahayati Health Student Journal, 4 (9), 3678–3691. Https://Doi.Org/10.33024/Mahesa.V4i9.14862

Suriyanti, S., Serang, S., & Wahyudi, W. (2025). The Influence Of Work Stress, Workload, And Job Satisfaction On The Performance Of Hospital Nurses In Makassar, Indonesia. Twist, 20(1), 166–173. Https://Doi.Org/10.5281/Twist.10049652

Tarawan, F., & Ningrum, S. D. A. (2024). Nurse Turnover Intention Related To Job Stress And Job Satisfaction: Literature Review. Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (Mppki), 7 (8), 2044–2050. Https://Doi.Org/10.56338/Mppki.V7i8.5413

Tomaszewska, K., Kowalczuk, K., & Majchrowicz, B. (2024). Correlations Between Well-Being Of Nurses And Psychosocial Working Conditions: A Descriptive Cross-Sectional Study. Frontiers In Public Health, 12, 1443015. Https://Doi.Org/10.3389/Fpubh.2024.1443015

Yulianda, D. N., Asmuji, & Bagus, C. T. (2024). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Besuki Kabupaten Situbondo. The Indonesian Journal Of Health Science, 16(1). Https://Doi.Org/10.32528/Tijhs.V16i1.2068

Zhang, X., Zhang, C., Gou, J., & Lee, S.-Y. (2024). The Influence Of Psychosocial Work Environment, Personal Perceived Health And Job Crafting On Nurses' Well-Being: A Cross-Sectional Survey Study. Bmc Nursing, 23, 373. Https://Doi.Org/10.1186/S12912-024-02041-5