

## HUBUNGAN MOTIVASI DAN MEKANISME KOPING DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT

SUPIRNO<sup>1</sup>, JENTI SITORUS<sup>2\*</sup>, RIDA' MILLATI<sup>3</sup>, SALSABILA PURNAMASARI<sup>4</sup>,  
HENDRIK HENDRIK<sup>5</sup>

Jurusan Keperawatan, Poltekkes Palu<sup>1</sup>, Prodi DIII Keperawatan, Akademi Keperawatan HKBP Balige<sup>2\*</sup>, Fakultas Keperawatan dan Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Banjarmasin<sup>3</sup>, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Surakarta<sup>4</sup>, Departemen Fisioterapi, Politeknik Kesehatan Makassar<sup>5</sup>

email: supirno88@gmail.com<sup>1</sup>, jentisitorus5@gmail.com<sup>2\*</sup>, rida.millati@umbjm.ac.id<sup>3</sup>, sp245@ums.ac.id<sup>4</sup>, padanghendrik10@gmail.com<sup>5</sup>

Correspondence Author: Jenti Sitorus, jentisitorus5@gmail.com

**Abstract:** *The results of a survey conducted at Prima Hospital 4 out of 10 people said they were not motivated at work and only carried out work only as a demand. This is due to the high workload. Meanwhile, 5 out of 10 people said they had less job satisfaction because they wanted to do good or bad work the same. The purpose of the study was to determine the relationship between work motivation and coping with job satisfaction in nurses at Prima Hospital. This type of quantitative research with a cross sectional approach with a sample of 64 nurses. The data collection tool used was a questionnaire and data analysis with Chi-Square. The results of this study found that there was a relationship between work motivation and job satisfaction with a p value of 0.014, and there was a relationship between coping mechanisms on job satisfaction with a p value of 0.005. The conclusion of the study is that there is a relationship between work motivation and coping mechanisms on job satisfaction in nurses at Prima Hospital. It is recommended that nurses who are research respondents can be used as evaluation material in an effort to increase satisfaction at work at Prima Hospital Pekanbaru.*

**Keywords:** *Knowledge Level, Socioeconomics, Nutritional Status*

**Abstrak:** Hasil survei yang dilakukan di Rumah Sakit Prima 4 dari 10 orang mengatakan tidak termotivasi dalam bekerja dan hanya menjalankan pekerjaan hanya sebagai sebuah tuntutan. Hal ini diakibatkan karena beban kerja yang tinggi. Sementara itu 5 dari 10 orang mengatakan memiliki kepuasan kerja yang kurang karena mau baik atau buruk yang dilakukan sama saja. Tidak ada reward ataupun punishment dari RS. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan koping terhadap kepuasan kerja pada perawat di RS Prima. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional dengan sampel 64 orang perawat. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan analisa data dengan Chi-Square. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dengan p value 0,014, dan terdapat hubungan antara mekanisme koping terhadap kepuasan kerja dengan p value 0,005. Kesimpulan penelitian yaitu terdapat hubungan antara motivasi kerja dan mekanisme koping terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Prima. Disarankan kepada perawat yang menjadi responden penelitian dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam upaya peningkatan kepuasan dalam bekerja di Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Mekanisme Koping

### A.Pendahuluan

Keberhasilan pelayanan kesehatan tentunya bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas bagi klien. Kontribusi pelayanan keperawatan ini sangat penting terhadap peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Salah satu keberhasilan pelayanan keperawatan adalah seberapa besar produktifitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang baik kepada pasien dan keluarganya. Jika produktifitas kerja perawat tinggi, maka pelayanan di rumah sakit akan semakin baik (Mulyaningtyas et al., 2021).

Produktifitas yang tinggi tergantung kepada kepuasan kerja dari perawat tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Rahmawati Meylin, 2020). Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa perusahaan telah memberikan manajemen perilaku yang efektif bagi karyawannya (Pranata et al., 2017). Kepuasan kerja yang tinggi akan terlihat dari sikap positif karyawan/pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di sekitar lingkungan kerjanya (Mulia & Saputra 2019).

Beberapa indikator kepuasan kerja menurut Akbari (2020), menyebutkan lima indikator meliputi: 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 2) Kepuasan terhadap pembayaran/gaji, 3) Kepuasan terhadap promosi, 4) Kepuasan terhadap supervise/pimpinan, dan 5) Kepuasan terhadap teman kerja. Ketidakuasan kerja terhadap suatu pekerjaan akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja, menurunnya loyalitas karyawan serta mengakibatkan tingginya karyawan *turn over* (pengunduran diri) dan kemangkiran karyawan. Seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja. Tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan pada pasien (Nopita Wati et al., 2020).

Penelitian tentang kepuasan kerja perawat di berbagai negara menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja antar perawat berbeda. Di Amerika Serikat (41%) berada pada tingkat tertinggi dan di Jerman (17%) berada pada tingkat terendah. Dalam studi lintas negara baru-baru ini, perawat memberi peringkat kepuasan kerja dari tingkat tertinggi ke terendah di Amerika Serikat, Jerman, Selandia Baru, dan Kanada, Korea Selatan, Inggris, Cina, dan Jepang (Akbari et al., 2020). Berdasarkan hasil Riset Tenaga Kesehatan Risnakes Tahun 2017 dalam Zakiah et al (2020) kepuasan kerja staf rumah sakit di DKI Jakarta sebagian besar di kategori sedang yaitu 50,1% sedangkan rendah 24,7% dan tinggi sebanyak 25,2%. Berdasarkan kategori kepemilikan rumah sakit, rumah sakit swasta memiliki persentase kepuasan kerja rendah dengan persentase yaitu pada rumah sakit swasta kepuasan kerja rendah 24,6%.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, supervisi, dan hubungan rekan sekerja. Selain kepuasan kerja, terdapat faktor motivasi yang harus dimiliki oleh karyawan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja dan motivasi kerja inilah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya ke tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya serta mengarahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Novitasari, 2019).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi juga seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, oleh karena itu peran pemimpin/atasan sangat penting dalam membina motivasi kerja pegawai/karyawan untuk tetap bekerja lebih giat dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja yang cukup akan tercermin pada kinerja pegawai/karyawan (Simorangkir dkk, 2020).

Motivasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan. Karena pada umumnya pegawai/karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila tempat mereka bekerja mendukung tugas mereka. Dengan adanya motivasi serta dukungan kerja yang baik, maka akan sangat mempengaruhi pelaksanaan kerja pegawai. Dalam rangka mendukung pelaksanaan kerja, perusahaan/tempat kerja dapat memberikan misalnya: bonus kepada pegawai/karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja (Widjarnako dkk, 2019).

Hasil penelitian yang diperoleh dari Sari dkk (2022) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 mayoritas perawat yang memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 30 responden (52,6%) dan perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 32 responden (56,1%). Hasil uji statistik

menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 ( $p\text{-value}=0,026$ ).

Kemampuan strategi koping dari seorang perawat akan menentukan kemampuannya dalam mengatasi berbagai permasalahan dengan strategi yang dimiliki. Kemampuan perawat dalam mengatasi masalah akan meningkatkan job performance-nya, sedangkan ketidakmampuan seorang perawat dalam mengatasi masalah yang dihadapi akan berdampak negatif pada kinerjanya selama bekerja. Perasaan tidak nyaman yang disebabkan oleh ketidakmampuan dalam mengatasi permasalahan akan menimbulkan rasa tidak puas terhadap pekerjaan. Rasa tidak puas tersebut akan berdampak terhadap prestasi kerja individu (Robbins & Judge, 2014).

Perawat merupakan salah satu kelompok profesi yang paling rentan terhadap stres kerja, karena perawat sering menghadapi situasi stress akibat tuntutan khusus dari profesinya. Strategi yang diterapkan oleh perawat salah satunya adalah strategi koping atau usaha-usaha untuk mereduksi kecemasan. Strategi koping sebagai usaha berperilaku dan kognitif seseorang dalam mengelola (mereduksi, meminimalisasi, atau mentoleransi) tuntutan internal dan eksternal dari hubungan antara lingkungan dan individu khususnya yang akan diperkirakan akan membebani dan melampaui kemampuan individu tersebut. Strategi koping sebagai kesadaran psikologis dan usaha secara fisik untuk mengembangkan resourcefulness (kesumberdayaan) individu saat menghadapi perubahan yang dinilai sebagai stresor dengan mereduksi tuntutan-tuntutan eksternal yang berada di dalamnya (Ghiyasvandian & Adera, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hazlina & Sawitri (2015) tentang hubungan antara koping dengan kepuasan kerja yang menyatakan bahwa terlihat adanya hubungan antara koping dengan kepuasan berdasarkan aspek-aspek pada pekerjaan maupun kepuasan kerja secara umum. Hasil penelitian Sugita dkk (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada kelompok pegawai yang memiliki strategi koping berorientasi tugas tinggi berbeda dengan kelompok pegawai yang memiliki strategi koping berorientasi tugas rendah, dimana kelompok pegawai yang memiliki strategi koping berorientasi tugas tinggi tingkat kepuasan kerjanya lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok pegawai yang memiliki strategi koping berorientasi tugas rendah.

Hasil studi pendahuluan yang didapatkan dari data kepegawaian yang diperoleh tahun 2023 tercatat jumlah perawat di RS Prima Pekanbaru adalah 256 orang aktif untuk instalasi rawat inap dan rawat jalan. Sementara itu untuk instalasi rawat inap tercatat sekitar 178 orang perawat. Saat wawancara dengan terhadap perawat, 4 dari 10 orang mengatakan tidak termotivasi dalam bekerja dan hanya menjalankan pekerjaan hanya sebagai sebuah tuntutan. Hal ini diakibatkan karena beban kerja yang tinggi. Sementara itu 5 dari 10 orang mengatakan memiliki kepuasan kerja yang kurang karena mau baik atau buruk yang dilakukan sama saja. Tidak ada reward ataupun punishment dari RS. Selanjutnya informasi yang didapatkan peneliti, 6 dari 10 orang mengatakan cukup sulit mengatasi masalah yang dihadapi saat bekerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan koping terhadap kepuasan kerja pada perawat di RS Prima

## **B. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juli 2023. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 178 orang (perawat rawat inap). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 64 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner penelitian. Analisis data meliputi analisis univariat dan bivariat yang dilakukan dengan sistem komputerisasi.

**C.Hasil dan Pembahasan**

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Mekanisme Koping**

No	Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
<b>Kepuasan Kerja</b>			
1	Kurang	0	0
2	Cukup	38	59,4
3	Baik	26	40,6
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100,0</b>
<b>Motivasi Kerja</b>			
1	Kurang	0	0
2	Cukup	42	65,5
3	Baik	22	34,4
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100,0</b>
<b>Mekanisme Koping</b>			
1	Kurang	0	0
2	Cukup	39	60,9
3	Baik	25	39,1
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel diatas diketahui diketahui mayoritas responden memiliki kepuasan kerja pada kategori cukup yaitu berjumlah 38 orang (59,4%). Sementara itu diketahui mayoritas responden memiliki motivasi kerja pada kategori cukup yaitu berjumlah 42 orang (65,6%). Adapun pada kategori motivasi kerja baik berjumlah 22 orang (34,4%) dan tidak terdapat motivasi kerja pada kategori kurang, dan diketahui bahwa bahwa diketahui mayoritas responden memiliki mekanis koping pada kategori cukup yaitu berjumlah 39 orang (60,9%).

**Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja				P value		
	Cukup		Baik				Total
	n	%	n	%	n	%	
Cukup	30	71,4	12	28,6	42	100	0,014
Baik	8	36,4	14	63,6	22	100	
Jumlah	38	59,4	26	40,6	64	100	

Tabel di atas menunjukkan, bahwa dari 42 responden yang memiliki motivasi kerja cukup, terdapat 30 orang (71,4%) memiliki kepuasan kerja pada kategori cukup. Adapun dari 22 responden yang memiliki motivasi kerja baik, terdapat 8 orang (36,4%) memiliki kepuasan kerja pada kategori cukup. Hasil uji statistik menggunakan Chi square diperoleh nilai P value = 0,014 < a 0,05, maka ha diterima dan ho ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Prima Kota Pekanbaru.

**Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Hubungan Mekanisme Koping Terhadap Kepuasan Kerja**

Mekanisme Koping	Kepuasan Kerja				P value		
	Cukup		Baik				Total
	n	%	n	%	n	%	
Cukup	29	74,4	10	25,6	39	100	0,005
Baik	9	36,0	16	64,0	25	100	
Jumlah	38	59,4	26	40,6	64	100	

Tabel di atas menunjukkan, bahwa dari 39 responden yang memiliki mekanisme koping cukup, terdapat 29 orang (74,4%) memiliki kepuasan kerja pada kategori cukup. Adapun dari 25 responden yang memiliki mekanisme koping baik, terdapat 9 orang (36,0%) memiliki kepuasan kerja pada kategori cukup. Hasil uji statistik menggunakan Chi square diperoleh nilai P value = 0,005 < a 0,05, maka ha diterima dan ho ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada

hubungan antara mekanisme coping dengan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Prima Kota Pekanbaru.

### **Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Mekanisme Coping pada Perawat di Rumah Sakit Prima Pekanbaru**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Prima Kota Pekanbaru memiliki kepuasan kerja pada kategori cukup berjumlah 38 orang (59,4%). Adapun pada kategori kepuasan kerja baik berjumlah 26 orang (40,6%) dan tidak terdapat kepuasan kerja pada kategori kurang. Kreitner dan Kinicki (2014) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seorang menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal, kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dewi (2017), menyatakan Perawat yang tidak puas pada pekerjaannya terkadang tidak dapat mencapai kematangan psikologis dan perawat akan merasa terbebani, sering melamun, mempunyai semangat bekerja yang turun, mudah bosan dan lesu, tidak dapat berkonsentrasi, emosi tidak stabil. Jumlah perawat yang memiliki motivasi kerja pada kategori cukup yaitu berjumlah 42 orang (65,6%). Adapun pada kategori motivasi kerja baik berjumlah 22 orang (34,4%) dan tidak terdapat motivasi kerja pada kategori kurang.

Rohani (2020) menyebutkan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Adapun motivasi kerja yang rendah cenderung tidak memiliki nilai kepuasan kerja yang tinggi. Pada penelitian lain juga mempertegas bahwa seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi pasti mempunyai kepuasan yang tinggi (Fatimah, dkk 2016). Jumlah perawat dengan mekanisme coping pada kategori cukup yaitu berjumlah 39 orang (60,9%). Adapun pada kategori mekanisme coping baik berjumlah 25 orang (39,1%) dan tidak terdapat mekanisme coping pada kategori kurang.

Mekanisme coping adalah cara yang digunakan individu dalam menyelesaikan masalah, mengatasi perubahan yang terjadi, dan situasi yang mengancam, baik secara kognitif maupun perilaku. Coping adalah proses dimana seseorang mencoba untuk mengatur perbedaan yang diterima antara keinginan (demands) dan pendapatan (resources) yang dinilai dalam suatu keadaan yang penuh tekanan, coping dapat diarahkan untuk memperbaiki atau menguasai suatu masalah.

Hasil penelitian Septiyan (2019) menyatakan sebagian besar responden menggunakan mekanisme coping adaptif. Faktor faktor yang mempengaruhi mekanisme coping antara lain usia, jenis kelamin dan pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berasumsi motivasi kerja serta kemampuan coping yang baik pada perawat terutama dalam mengatasi permasalahan dalam pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada perawat.

### **Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Prima Kota Pekanbaru**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Prima Kota Pekanbaru didapatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Prima Kota Pekanbaru. Motivasi adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan atau perangsang. Motivasi adalah perubahan yang terjadi pada diri seseorang sebagai manifestasi dari emosi, psikologi, dan emosi yang merangsang atau merangsang tindakan dalam menanggapi kebutuhan, keinginan, dan tujuan. Rendahnya motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain apresiasi, peluang pertumbuhan, tanggung jawab pekerjaan, otonomi, fungsi manajemen ruang kepala dan karakteristik perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fikri (2022) yang menyatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat dengan p value 0,001. Penelitian lainnya yaitu Penelitian Apriliani dan Hidayah (2020) mendapatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan yaitu 0,001.

Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi bahwa motivasi kerja merupakan poin penting dalam membentuk kepuasan kerja. Membuka jalur komunikasi yang baik antara manajemen, perawat, dan rekan kerja sangat penting. Dengarkan masukan dan pendapat perawat, serta beri mereka ruang untuk berbicara tentang tantangan dan ide-ide yang mereka miliki.

### **Hubungan Mekanisme Koping Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Prima Kota Pekanbaru**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Prima Kota Pekanbaru didapatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara mekanisme koping terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Prima Kota Pekanbaru. Mekanisme koping merupakan proses yang dilalui individu dalam menyesuaikan situasi. Koping melibatkan upaya mengelola situasi yang membebani. Menurut Lazarus dan Folkman (1984) koping yang efektif adalah koping yang membantu seseorang untuk mentoleransi dan menerima situasi yang menekan, serta tidak merisaukan tekanan yang tidak dapat dikuasainya. Perawat yang berhasil menggunakan mekanisme koping dengan efektif dapat membuat kinerjanya baik sesuai dengan standar pelayanan keperawatan, sehingga memunculkan rasa kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Haryuni (2018), yang menyatakan terdapat hubungan antara mekanisme koping terhadap kepuasan kerja pada perawat dengan p value 0,004. Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi, mekanisme koping dapat menjadi alat bagi perawat dalam menyelesaikan masalah, sehingga ketika masalah terkelola dengan baik akan membentuk kepuasan kerja dalam menjalankan pelayanan kesehatan.

### **D. Penutup**

Mayoritas responden memiliki jenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 40 orang (62,5%), tingkat pendidikan DIII Keperawatan yaitu berjumlah 33 orang (51,6%), mayoritas responden memiliki motivasi kerja pada kategori cukup yaitu berjumlah 42 orang (65,6%), mayoritas responden memiliki mekanisme koping pada kategori cukup yaitu berjumlah 39 orang (60,9%), mayoritas responden memiliki kepuasan kerja pada kategori cukup yaitu berjumlah 38 orang (59,4%). Terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Prima dengan p value 0,014, terdapat hubungan antara mekanisme koping terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Prima dengan p value 0,005

### **Daftar Pustaka**

- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: Does gender matter. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 71–78. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S215288>
- Apriliani, E., & Hidayah, N. (2020). Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping Elmira. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*.
- Candra, A. D., Sundari, R. I., Yudono, D. T. (2021). Hubungan Mekanisme Koping dengan Tingkat Stress Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma Kebumen. *Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (SNPPKM)*.
- Dewi, A. H., Aisyah, S. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSU Haji Medan. *Jurnal Diversita*, 3(2), 1–8
- Fatimah, R., Wahyuni, I., & Widjasena, B. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 4(3), 614–622.
- Fikir, M. K., Rizany, I., Setiawan, H. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*.
- Ghiyasvandian, S., & Adera Gebra, A. (2014). Coping work strategies and job satisfaction among Iranian nurses. *Iranian Red Crescent medical journal*, 16(6), e17779. <https://doi.org/10.5812/ircmj.17779>

- Hazlina, A., & Sawitri., D. R. (2015). Hubungan antara coping stres dan kepuasan kerja di Kota Tangerang. *Jurnal Empati*, Volume 4(2), 169-174
- Hermawati, Angelia, I., & Maulana, J. R. (2021). Hubungan Karakteristik Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 3(1), 43–52. <https://ojs.stikesamanahpadang.ac.id/index.php/JAK/article/view/95>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2019). Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20–28.
- Mulyaningtyas, T. L., Parulian, T. S., & Sihombing, F. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Perawat di Rumah Sakit Swasta Bandung. *Elisabeth Health Jurnal*, 6(1), 36–44. <https://doi.org/10.52317/ehj.v6i1.335>
- Nopita Wati, N. M., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163. <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Novitasari, N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Putera Bahagia Cirebon. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 179. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i1.588>
- Pranata, L., Rini, M. T., & Surani, V. (2017). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang. *Jurnal Akdemika Baiturrahim*, 6(2), 44–51
- Rahmawati Meylin., D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. XI, 0–14
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2009). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohani, L. F., Sulistyarini, T., & Yusiana, M. A. (2020). Faktor Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Penelitian Keperawatan*, 6(2), 132–136.
- Sari, V.Y., Rupang, E. R., Barus, M. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. *Elisabeth Health Journal: Jurnal Kesehatan*, Vol. 7 No.1
- Septiyan, A., Erwin., Sabrian, F. (2019). Hubungan Mekanisme Koping Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan UR*.