



Korelasi Antara Pelayanan Keperawatan Berbasis Spiritual dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat

Fika Rahmatul Umah^{1*}, Dyah Wiji Puspita Sari², Retno Issroviatiningrum³

¹⁻³ Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

Alamat: Jl. Kaligawe Raya No.Km.4, Terboyo Kulon, Kec. Genuk, Kota Semarang, Jawa Tengah 50112

Korespondensi penulis: fikarahmaumah@gmail.com

Abstract: *This research seeks to examine the connection between spiritual-based nursing services and nurses' job satisfaction at the Sultan Agung Islamic Hospital Semarang. Job satisfaction, which is influenced by various aspects, plays an important role in improving nurse work efficiency and service quality. This study employed a quantitative methodology with an analytical survey and a crosstab study on 100 implementing nurses, using a total sampling technique. Data was collected through questionnaires and analyzed with Chi Square statistical tests. As many as 66% of respondents rated spiritual-based services in the good category, and 54% were satisfied with their work. The analysis showed a notable correlation between spiritually integrated services and nurses' workplace fulfillment (P Value < 0.05; r = 0.696). Applying well-structured spiritual-based nursing services enhances nurses' job satisfaction. These findings can support the development of strategies to improve nursing services as well as their professional performance.*

Keywords: *Job satisfaction, nurses, spiritually integrated nursing services*

Abstrak: Penelitian ini berusaha untuk menguji hubungan antara pelayanan keperawatan berbasis spiritual dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh berbagai aspek berperan penting dalam meningkatkan efisiensi kerja perawat dan kualitas pelayanan. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan survei analitik dan studi crosstab pada 100 perawat pelaksana, dengan menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan uji statistik Chi Square. Sebanyak 66% responden menilai pelayanan berbasis spiritual dalam kategori baik, dan 54% merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara layanan berbasis spiritual dan kepuasan kerja perawat (P Value < 0,05; r = 0,696). Menerapkan layanan keperawatan berbasis spiritual yang terstruktur dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Temuan ini dapat mendukung pengembangan strategi untuk meningkatkan layanan keperawatan serta kinerja profesional mereka.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, perawat, layanan keperawatan terintegrasi secara spiritual

1. LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja adalah hasil dari evaluasi atau pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan, yang merupakan keadaan positif perasaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan di tempat kerja terkait dengan hasil negatif dari aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti ketidakhadiran, kecelakaan, dan tenaga kerja. Tingkat kepuasan serta ketidakpuasan pekerjaan merupakan hasil dari interaksi yang terjalin antara apa yang diinginkan individu dari suatu pekerjaan dan apa yang disetujui individu sebagai persyaratan atau implikasi. Menurut Robbins dan Judge, ketika orang memberi seorang pekerja sikap, itu menunjukkan kurangnya etos kerja. Fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, rutinitas yang monoton atau kurangnya variasi tugas, kompensasi yang adil dan sesuai, penempatan jabatan, serta kondisi dan lingkungan kerja,

dan aspek-aspek lain semuanya berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja, menurut Nurelisa (2017), adalah sikap emosional yang membuat marah dan mengganggu karyawan. Kepuasan kerja bisa datang dari luar dan dalam, serta dari penggabungan keduanya. Kepuasan dari luar tempat kerja sendiri adalah kepuasan dari luar tempat kerja yang didapatkan selain jumlah gaji yang didapatkan dari kinerja kerja dalam rangka memenuhi kebutuhan tempat kerja. Kepuasan dari pekerjaan mengacu pada kepuasan dalam bekerja dengan merefleksikan hasil kerja, penempatan, peralatan, perlakuan, dan lingkungan kerja yang layak. Kepuasan kerja kombinasi luar dan dalam pekerjaannya mengacu pada stres terkait pekerjaan yang dihasilkan dari balas jasa dan eksekusi pekerjaannya.

Pendekatan spiritual adalah disiplin ilmu yang secara konsisten bertujuan untuk memahami spiritualitas manusia, kesadaran manusia di mana seseorang dilahirkan, tanggung jawab manusia yang harus dilaksanakan, dan tugas-tugas manusia. Pemenuhan kebutuhan spiritual bertujuan untuk membuat klien merasa bersatu serta mempunyai gaya hidup sehat agar mereka dapat mengalami jiwa ketenangan, depresi, dan kecemasan, serta kualitas hidup yang lebih tinggi bagi pasiennya. Pelayanan keperawatan spiritual mengacu pada praktik keperawatan dengan meningkatkan spiritualitas dalam prosesnya (Hadju, 2013). Pasien dan keluarga memerlukan kebutuhan spiritual dalam menggali makna kehidupan masing-masing, such as beban sakit dan perasaan senantiasa dengan sesama manusia dan Tuhan. Sebagai penyedia layanan kesehatan profesional, perawat memiliki kemampuan untuk memberikan perawatan kesehatan yang menyeluruh, termasuk memberikan bantuan kepada pasien untuk memenuhi aspek kebutuhan secara holistik. Kebutuhan kesehatan holistik meliputi spiritual dan biopsikososial (Hardianto, 2017).

Menurut penelitian (Kim & Seo, 2021), keperawatan adalah jenis terapi yang membahas aspek fisik, mental, emosional, dan spiritual. Karena itu, sangat penting bagi pengasuh untuk memberikan bimbingan kepada pasien sehingga mereka dapat melaksanakan tugas mereka secara efektif. Menurut penelitian (Evangelista et al., 2022), meskipun ada beberapa kelemahan seperti ketidaksiapan dan keterbatasan waktu, mayoritas orang memandang spiritualitas sebagai komponen penting dari paliatif dan menghormati perawatan serta memberikan latihan spiritual. Menurut penelitian Pinto (Pinto et al., 2023), spiritualitas adalah studi subjektif yang menekankan perspektif transendental, hubungan interpersonal, lingkungan, dan rasa hidup. Kompetensi spiritual sangat penting bagi profesional kesehatan untuk menanggapi kebutuhan spiritual pasien dengan cara yang empatik. Mengingat bahwa kebutuhan spiritual pasien tumbuh seiring dengan kesehatan dan kematian mereka, keterampilan ini telah menjadi penting dalam

perawatan paliatif dan banyak kurikulum keperawatan di seluruh dunia. Hal ini sejalan dengan kebutuhan spiritual pekerja spiritual, menurut Nissen et al. (2021). Pekerja sosial, atau pekerja sosial, mampu bekerja pada posisi yang cocok untuk mengidentifikasi kebutuhan dan keinginan spiritual serta menyediakan pekerja spiritual. Mereka juga menekankan bahwa hubungan interpersonal merupakan faktor yang sangat penting dalam pengembangan pekerja spiritual.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di daerah Baitussalam 1, Baitussalam 2, Biatun Nisa 1, Baitun Nisa 2, Baitu Izzah 1, dan Biatul Izzah 2 menggunakan metode kuisisioner terhadap data 12 responden yang diperoleh. Sekitar 0,37% responden mengatakan bahwa rencana awam berbasis spiritual dalam kategori kurang baik, 36,0% mengatakan bahwa rencana awam berbasis spiritual dalam kategori cukup baik, dan 52% mengatakan bahwa rencana awam berbasis spiritual dalam kategori baik. Namun, sekitar 0,63% responden menyatakan bahwa mereka tidak memiliki keraguan tentang kerja perawat, 7% menyatakan bahwa mereka memiliki keraguan tentang kerja perawat, 53% menyatakan bahwa mereka memiliki keraguan tentang kerja perawat, dan 40,48% menyatakan bahwa mereka memiliki keraguan tentang kerja perawat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan survei analitis. Penelitian survei analitik mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti yang menggunakan teknik crosstabulation dan menganalisis hubungan antara variabel penelitian dengan variabel lainnya. Penelitian ini akan dilaksanakan di Baitussalam 1 dan 2 ruangan, Baitun Nisa 1 dan 2, Baitul Izzah 1 dan 2, Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, dengan populasi estimasi 100 penduduk aktif. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menerapkan teknik total sampling. Sampel yang digunakan terdiri atas 100 responden yang tersebar di rawat berikut: Baitussalam 1, Baitun Nisa 1,

Baitun Nisa 2, Baitussalam 2, Baitul Izzah 1, Baitun Izzah 2 RSI Sultan Agung Semarang. Alat pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini ialah kuesioner. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang berfungsi untuk mengevaluasi informasi dari responden Data dianalisis secara univariat dan bivariat dengan menggunakan SPSS, melalui uji Chi-Square dengan tingkat signifikansi $P < 0,05$. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner serta observasi. Setelah data dianalisis, data ditabulasi dan dikelompokkan menurut variabel yang dipelajari. Hal ini dilakukan untuk melindungi responden sebelum proses pengumpulan data menanyakan tujuan mereka dan untuk

memastikan bahwa temuan peneliti tidak mengungkapkan identitas responden. Selain itu, salinan data diperoleh dari Diklat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan menggunakan etik No.264/KEPK-RSISA/XII/2024.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian data didapatkan bahwa variabel pelayanan keperawatan dan kepuasan kerja perawat telah terbukti memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai alpha Cronbach yang lebih tinggi dari 0,60. yakni pelayanan keperawatan sebesar 0,863 dan kepuasan kerja perawat sebesar 0,967. Distribusi frekuensi pelayanan keperawatan dan kepuasan dapat dilihat pada Tabel. 1

Tabel 1 Distribusi pelayanan keperawatan dan kepuasan kerja perawat

Variabel	Alpha Cronbach	Syarat	Keterangan
Pelayanan Keperawatan	0,863	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Perawat	0,967		Reliabel

Hasil analisis data karakteristik responden menunjukkan bahwa pelayanan keperawatan berbasis spiritualitas dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang didominasi oleh mereka yang berusia 31 hingga 33 tahun, dengan rata-rata 33 perawat dan persentase 33%, 27 hingga 30 tahun, dengan rata-rata 27 perawat dan persentase 27%, 23 hingga 26 tahun, dengan rata-rata 23 perawat dan persentase 23%, dan 34 hingga 37 tahun, dengan rata-rata 17 perawat dan persentase 17%. Pendidikan terakhir S1 keperawatan sebesar 45 perawat dengan nilai persentase 45%, pendidikan terakhir D3 keperawatan sebesar 30 perawat dengan nilai persentase 30%, dan pendidikan profesi ners sebesar 25 perawat dengan nilai persentase 25% terdiri dari keperawatan spiritual berdasarkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Keperawatan berbasis spiritual dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja di atas lima tahun. (59 perawat) dengan persentase 59% dan karyawan dengan pengalaman kerja satu hingga lima tahun (41 perawat) dengan persentase 41%. Perawatan berbasis spiritual dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang was dominated by 63 perawat perempuan kelamin perawat with a persentase of 63% and 37 perawat laki-laki kelamin perempuan with a persentase of 37%. Dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Distribusi frekuensi karakteristik berdasarkan usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan jenis kelamin

1.

Usia	F	Persentase (%)
23 Tahun-26 Tahun	23	23%
27 Tahun-30 Tahun	27	27%
31 Tahun-33 Tahun	33	33%
34 Tahun-37 Tahun	17	17%
Jumlah	100	100%

2.

Pendidikan Terakhir	F	Persentase (%)
D3 Keperawatan	30	30%
S1 Keperawatan	45	45%
Profesi Ners	25	25%
Jumlah	100	100%

3.

Masa Kerja	F	Persentase (%)
1 Tahun-5 Tahun	41	41%
> 5 Tahun	59	59%
Jumlah	100	100%

4.

Jenis Kelamin	F	Persentase (%)
Perempuan	63	63%
Laki-laki	37	37%
Jumlah	100	100%

Hasil distribusi frekuensi berdasarkan tanggapan responden mengenai keperawatan berbasis spiritualitas dan keperawatan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang didominasi oleh keperawatan kategori puas responden yang memiliki 47 responden dengan persentase 47%, kategori sangat puas yang memiliki 43 responden dengan persentase 43%, dan kurang puas, yang memiliki 10 responden dengan persentase 10%. Dapat dilihat pada Tabel. 3

Tabel 3 Distribusi frekuensi berdasarkan kepuasan responden

Kepuasan Keperawatan	F	Persentase (%)
Kurang Puas	10	10%
Puas	47	47%
Sangat Puas	43	43%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan hasil analisis univariat, usia responden adalah sebagai berikut: 31-33 tahun memiliki 33 perawat dengan persentase 33%, 27-30 tahun memiliki 27 perawat dengan persentase 27%, 23-26 tahun memiliki 23 perawat dengan persentase 23%, dan 34-37 tahun memiliki 17 perawat dengan persentase 17%. Menurut hasil analisis univariat, waktu kerja yang paling umum di RSI Sultan Agung Semarang ialah waktu kerja yang berlangsung lebih dari lima tahun, yaitu kurang lebih 59 jam kerja dengan persentase 59%, dan waktu kerja yang berlangsung satu hingga lima tahun, yaitu sekitar 41 jam kerja dengan

persentase 41%. Penerapan spiritualitas jasa pelayanan tersebut dapat dilihat dalam analisis karya akademisi dalam pelayanan jasa tertentu, yang mempengaruhi tingkat pemahaman spiritual seseorang. Hal ini sejalan dengan pernyataan Fatmawati (2016) bahwa karyawan suatu perusahaan akan berdampak negatif pada pengalaman kerja dan kinerja mereka. Salah satu alasan utama mengapa karyawan tetap di perusahaan adalah karena insentif yang mereka terima untuk meningkatkan kualitas hidup mereka dari waktu ke waktu dan imbalan yang mereka terima dari perusahaan.

Menurut hasil analisis univariat, jenis kelamin perempuan lebih mungkin 63 perawat dengan nilai persentase 63%, sedangkan tipe kelamin laki-laki lebih mungkin 37 perawat dengan nilai persentase 37%. Pekerjaan perawat memiliki persentase karyawan perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki karena umumnya dikaitkan dengan jenis pekerjaan yang selaras dengan karakter perempuan yang memiliki kesabaran, kelembutan, dan kepedulian tinggi (Yanti, 2013). Perawat perempuan memberikan asuhan dengan pendekatan yang lebih halus, karena mereka lebih mengedepankan empati dibandingkan laki-laki (Kozier, 2010). Penelitian terdahulu juga mendukung hasil ini dengan menyatakan bahwa semakin banyak perempuan yang perawat karena, dalam membahas asuhan keperawatan, diperlukan sifat sabar, ramah, dan peduli. Menurut hasil analisis univariat, perawat pelaksana di ruang rawat RSI Sultan Agung Semarang, yang meliputi pendidikan ners profesi dengan tingkat 25 perawat dengan persentase 25%, terakhir S1 pendidikan keperawatan dengan tingkat 45 perawat dengan persentase 45%, dan terakhir D3 pendidikan keperawatan dengan tingkat 30 perawat dengan persentase 30%. Menurut Elysbeth (2015), semakin banyak pendidikan yang diterima seseorang, semakin kompeten mereka dalam praktik keperawatan berbasis bukti. Mereka yang menerima pendidikan tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras di pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin luas pengetahuan dan keterampilan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien (Rozulaina, 2008). Menurut analisis penelitian, tingkat pendidikan perawat masih perlu ditingkatkan. DIII Keperawatan adalah mayoritas tenaga perawat. Tingkat pendidikan seseorang akan lebih tinggi dalam hal meningkatkan keperawatan berbasis spiritual.

Berdasarkan hasil analisis univariat, perawat pelaksana di RSI Sultan Agung Semarang ialah sebagai berikut: 47 responden memiliki keperawatan kategori puas dengan nilai persentase 47%, 43 responden memiliki kategori sangat puas dengan persentase 47%, dan 10 responden memiliki kategori kurang puas dengan persentil 10%. Kepuasan kerja dalam bekerja mencerminkan respons perasaan atau emosi terhadap beberapa aspek

pekerjaan individu (Kreitner, 2014). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mencakup hubungan dengan atasan, atmosfer tempat kerja, penghargaan yang diberikan, kejelasan aturan, peluang profesional, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pendekatan kepemimpinan (Nursalam, 2016). Sebagian besar perawat merasa puas terhadap kinerja mereka, sementara ketidakpuasan yang dirasakan oleh beberapa perawat terkait kinerja mereka disebabkan oleh stres kerja. Studi sebelumnya telah membuktikan hal serupa, yaitu bahwa stres memiliki kemampuan untuk menghambat atau mengganggu kinerja kerja, tergantung pada beberapa kurang lebih 59 jam kerja dengan persentase 59%, dan waktu kerja yang berlangsung satu hingga lima tahun, yaitu sekitar 41 jam kerja dengan persentase 41%. Penerapan spiritualitas jasa pelayanan tersebut dapat dilihat dalam analisis karya akademisi dalam pelayanan jasa tertentu, yang mempengaruhi tingkat pemahaman spiritual seseorang. Hal ini sejalan dengan pernyataan Fatmawati (2016) bahwa karyawan suatu perusahaan akan berdampak negatif pada pengalaman kerja dan kinerja mereka. Salah satu alasan utama mengapa karyawan tetap di perusahaan adalah karena insentif yang mereka terima untuk meningkatkan kualitas hidup mereka dari waktu ke waktu dan imbalan yang mereka terima dari perusahaan.

Menurut hasil analisis univariat, jenis kelamin perempuan lebih mungkin 63 perawat dengan nilai persentase 63%, sedangkan tipe kelamin laki-laki lebih mungkin 37 perawat dengan nilai persentase 37%. Pekerjaan perawat memiliki persentase karyawan perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki karena umumnya dikaitkan dengan jenis pekerjaan yang selaras dengan karakter perempuan yang memiliki kesabaran, kelembutan, dan kepedulian tinggi (Yanti, 2013). Perawat perempuan memberikan asuhan dengan pendekatan yang lebih halus, karena mereka lebih mengedepankan empati dibandingkan laki-laki (Kozier, 2010). Penelitian terdahulu juga mendukung hasil ini dengan menyatakan bahwa semakin banyak perempuan yang perawat karena, dalam membahas asuhan keperawatan, diperlukan sifat sabar, ramah, dan peduli. Menurut hasil analisis univariat, perawat pelaksana di ruang rawat RSI Sultan Agung Semarang, yang meliputi pendidikan ners profesi dengan tingkat 25 perawat dengan persentase 25%, terakhir S1 pendidikan keperawatan dengan tingkat 45 perawat dengan persentase 45%, dan terakhir D3 pendidikan keperawatan dengan tingkat 30 perawat dengan persentase 30%. Menurut Elysa (2015), semakin banyak pendidikan yang diterima seseorang, semakin kompeten mereka dalam praktik keperawatan berbasis bukti. Mereka yang menerima pendidikan tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras di pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin luas pengetahuan dan keterampilan perawat dalam

memberikan asuhan keperawatan kepada pasien (Rozulaina, 2008). Menurut analisis penelitian, tingkat pendidikan perawat masih perlu ditingkatkan. DIII Keperawatan adalah mayoritas tenaga perawat. Tingkat pendidikan seseorang akan lebih tinggi dalam hal meningkatkan keperawatan berbasis spiritual.

Berdasarkan hasil analisis univariat, perawat pelaksana di RSI Sultan Agung Semarang ialah sebagai berikut: 47 responden memiliki keperawatan kategori puas dengan nilai persentase 47%, 43 responden memiliki kategori sangat puas dengan persentase 47%, dan 10 responden memiliki kategori kurang puas dengan persentil 10%. Kepuasan kerja dalam bekerja mencerminkan respons perasaan atau emosi terhadap beberapa aspek pekerjaan individu (Kreitner, 2014). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mencakup hubungan dengan atasan, atmosfer tempat kerja, penghargaan yang diberikan, kejelasan aturan, peluang profesional, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pendekatan kepemimpinan (Nursalam, 2016). Sebagian besar perawat merasa puas terhadap kinerja mereka, sementara ketidakpuasan yang dirasakan oleh beberapa perawat terkait kinerja mereka disebabkan oleh stres kerja. Studi sebelumnya telah membuktikan hal serupa, yaitu bahwa stres memiliki kemampuan untuk menghambat atau mengganggu kinerja kerja, tergantung pada beberapa ambang stres yang signifikan. Karena stres mengganggu pelaksanaan tugas, jika stres menjadi berlebihan, kualitas kerja akan menurun.

4. KESIMPULAN

Hasil kajian dan analisis yang telah dijelaskan sebelumnya dapat dirangkum sebagai berikut: Enam puluh enam persen responden mengatakan bahwa keperawatan berbasis spiritualitas di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang termasuk baik. Hal ini menandakan bahwa perawat telah mampu memasukkan spiritualitas dengan keperawatan asuhan. Terapi berbasis spiritual tidak hanya membantu pasien memenuhi kebutuhan fisik mereka tetapi juga kebutuhan emosional dan spiritual mereka, yang sangat penting untuk mempromosikan proses pengembangan holistik. Tingkat kepuasan kerja ini mencerminkan keberhasilan rumah sakit dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif, termasuk penerapan pelayanan berbasis spiritual. Tingkat perawat kerja yang tinggi merupakan indikasi bahwa mereka termotivasi dan memiliki tujuan yang kuat dalam pekerjaannya. Terakhir, berdasarkan hasil analisis statistik setelah analisis chi kuadrat, nilai P adalah 0,000000, artinya nilai dengan nilai $P < 0,05$, hasil ini mengindikasikan adanya korelasi yang signifikan antara keperawatan berbasis spiritual dan kerja perawat yang berhubungan

dengan pekerjaan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Rumah sakit dirancang untuk terus meningkatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan perawat spiritual untuk memastikan bahwa spiritualitas merupakan faktor yang signifikan dalam keperawatan serta untuk meningkatkan sistem motivasi dan kepuasan untuk pekerjaan perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607–619. <https://doi.org/10.1002/nop2.665>
- Abella, J. (2022). Determinants of nurses' job satisfaction and quality of nursing care among nurses in private hospital setting. *Patient Safety and Quality Improvement Journal*, 10(1), 25–33. <https://doi.org/10.22038/psj.2022.62942.1349>
- Evangelista, C. B., Lopes, M. E. L., Costa, S. F. G. da, Batista, P. S. de S., Duarte, M. C. S., Morais, G. S. da N., França, J. R. F. de S., & Gomes, B. da M. R. (2022). Nurses' performance in palliative care: Spiritual care in the light of theory of human caring. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75(1), 1–8. <https://www.scielo.br/j/reben/a/vwgydnzt3fgtkqpcp6pxsxw/abstract/?lang=es&format=html>
- Głaz, S. (2024). The relationship between meaning in life, life satisfaction and job satisfaction with religious experience in the life of Polish nurses. *Journal of Religion and Health*, 63(3), 1710–1731. <https://doi.org/10.1007/s10943-022-01589-3>
- Hadju, I. & S. (2013). *Bab I KTI Muhammad Soulthon Syahriyal Muzakkie Rachmat*.
- Hansen, S., Setiawan, A. F., & Rostiyanti, S. (2023). *Etika penelitian: Teori dan praktik*. <https://www.researchgate.net/publication/367530183>
- Hardianto. (2017). *Pemenuhan kebutuhan spiritual pasien di ruang ICU Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar*.
- Hulumudi. (2023). Hubungan penerapan spiritual dengan kepuasan pasien rawat inap di RSUD Dr. Hasri Ainun Habibie. *Jurnal Ilmu Kesehatan dan Gizi*, 1.
- Kim, H., & Seo, K. (2021). Impact of job engagement on the quality of nursing services: The effect of person-centered nursing in South Korean nurses. *Healthcare (Switzerland)*, 9(7), 1–11. <https://doi.org/10.3390/healthcare9070826>
- Li, X., Fang, X., Wang, L., Geng, X., & Chang, H. (2021). Relationship between emotional intelligence and job well-being in Chinese registered nurses: Mediating effect of communication satisfaction. *Nursing Open*, 8(4), 1778–1787. <https://doi.org/10.1002/nop2.820>

- Nissen, R. D., Viftrup, D. T., & Hvidt, N. C. (2021). The process of spiritual care. *Frontiers in Psychology, 12*(September), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.674453>
- Nurelisa. (2017). Pengaruh konflik peran dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar Area Baubau. *Jurnal Ilmu Manajemen, 5*(3).
- Pinto, C. T., Veiga, F., Guedes, L., Pinto, S., & Nunes, R. (2023). Models of spiritual intelligence interventions: A scoping review. *Nurse Education in Practice, 73*(October), 103829. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103829>
- Restri, & Khasanah. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional, work-life balance dan lingkungan kerja fisik terhadap...
- Sansuwito, T. B., Prasath, R., Novera, M., Sarli, D., Poddar, S., & Ariani, N. (2022). The effect of leadership styles on nurse performances and job satisfaction among nurses in Dumai Public Hospital: Technological innovation as mediator. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences, 18*(January), 229–234.
- Soraya. (2022). Hubungan antara pelayanan keperawatan berbasis spiritual dengan kepuasan kerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang. <http://repository.unissula.ac.id/14614/6/Lampiran.pdf>
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction: Results of a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(4), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
- Syaifudin, A., Ambarwati, D., Nyoman Martaningtyas, N. A., Asih Husada Semarang, A., & Karya Husada Semarang, U. (2022). Relationship between performance and job satisfaction nurses of COVID-19 patient at Bekasi Hospital. *Malaysian Journal of Health Sciences. <http://jurnal.iakmikudus.org/index.php/mjhs>*
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-sectional studies: Strengths, weaknesses, and recommendations. *Chest, 158*(1), S65–S71. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Yücel, I. (2012). Examining the relationships among job satisfaction, organizational intention: An empirical study. *International Journal of Business and Management, 7*(20). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>