



Hubungan *Self-Efficacy* dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat

Lusi Nurlita^{1*}, Solehudin², Sancka Stella G. Sihura³

¹⁻³ Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Indonesia Maju, Indonesia

Email: nurlitachilalusi@gmail.com^{1*}, solehsolehudin412@gmail.com²

*Penulis Korespondensi: nurlitachilalusi@gmail.com¹

Abstract. *Self-efficacy is a psychological factor that plays an important role in shaping nurses' work attitudes and behaviors, including job satisfaction. Nurses' job satisfaction affects the quality of nursing care and workforce sustainability in hospitals. This study aimed to determine the relationship between self-efficacy and job satisfaction among nurses at FMC Hospital in 2025. This study employed a quantitative correlational design with a cross-sectional approach. The sample consisted of all actively working nurses at FMC Hospital, totaling 83 respondents, selected using a total sampling technique. Data were collected using the General Self-Efficacy Scale (GSES) and the Job Satisfaction Survey (JSS). Data analysis was conducted using univariate and bivariate analyses with the Spearman Rank correlation test. The results showed that most nurses had a high level of self-efficacy (98.8%), and all respondents were categorized as satisfied with their jobs. The Spearman Rank correlation test revealed a significant positive relationship with a moderate strength between self-efficacy and job satisfaction ($p = 0.415$; $p < 0.001$). In conclusion, higher self-efficacy is associated with higher job satisfaction among nurses. Therefore, strengthening nurses' self-efficacy should be considered an important strategy in hospital human resource management.*

Keywords: FMC Hospital; Hospital; Job Satisfaction; Nurses; Self-Efficacy.

Abstrak. *Self-efficacy merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja perawat, termasuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja perawat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan keperawatan serta keberlangsungan tenaga keperawatan di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara self-efficacy dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit FMC Tahun 2025. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan metode cross-sectional. Sampel penelitian adalah seluruh perawat yang aktif bekerja di Rumah Sakit FMC sebanyak 83 responden, yang diambil menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan instrumen General Self-Efficacy Scale (GSES) dan Job Satisfaction Survey (JSS). Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji korelasi Spearman Rank. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat self-efficacy tinggi (98,8%) dan seluruh responden berada pada kategori puas terhadap pekerjaannya. Uji korelasi Spearman Rank menunjukkan adanya hubungan positif dengan kekuatan sedang yang signifikan antara self-efficacy dan kepuasan kerja perawat ($p = 0,415$; $p < 0,001$). Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi self-efficacy perawat, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, penguatan self-efficacy perawat perlu menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit.*

Kata Kunci: Efikasi Diri; Kepuasan Kerja; Perawat; Rumah Sakit; Rumah Sakit FMC.

1. LATAR BELAKANG

Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar dalam struktur organisasi rumah sakit dan memiliki peran sentral dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Kualitas pelayanan keperawatan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi klinis, tetapi juga oleh kondisi psikologis perawat dalam menjalankan pekerjaannya (Puspanegara et al., 2023). Dalam praktiknya, perawat berfungsi sebagai penghubung utama antara pasien dan tim medis lainnya, sehingga dituntut memiliki ketahanan kerja, kemampuan komunikasi, serta kesiapan mental dalam menghadapi dinamika pelayanan kesehatan (Nurhidayati et al., 2023).

Indikator penting dari kondisi psikologis tersebut adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya. Dalam pelayanan kesehatan, kepuasan kerja perawat berkontribusi terhadap kinerja, loyalitas terhadap organisasi, serta mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien (Djohan et al., 2023). Perawat yang merasa puas cenderung lebih berkomitmen dan produktif, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat berdampak pada stres, konflik kerja, serta penurunan kualitas pelayanan (Kartika et al., 2025).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor organisasi maupun faktor individu. Faktor organisasi meliputi kepemimpinan, sistem manajemen, lingkungan kerja, kompensasi, serta kesempatan promosi (Damayanti et al., 2024). Faktor individu yang berperan penting adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan (Larasati et al., 2023). Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki ketahanan terhadap tekanan kerja, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta menunjukkan sikap positif dalam menghadapi kesulitan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dengan kepuasan kerja perawat, di mana perawat dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik (Dziedzic et al., 2023). Perubahan organisasi juga diketahui dapat memengaruhi kondisi psikologis tenaga kesehatan, termasuk kepuasan kerja mereka (Sani & Paskarini, 2022). Sebagian besar penelitian dilakukan pada konteks rumah sakit dan karakteristik organisasi yang berbeda, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada setiap institusi pelayanan kesehatan.

Rumah Sakit FMC saat ini mengalami perubahan manajemen yang berdampak pada restrukturisasi kebijakan dan sistem kerja. Evaluasi kompetensi, penerapan SOP baru, rencana rotasi unit kerja, serta peningkatan intensitas evaluasi kinerja menjadi bagian dari proses transisi tersebut. Di satu sisi, kebijakan ini bertujuan meningkatkan mutu pelayanan, tetapi di sisi lain berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan ketidakpastian kerja bagi perawat. Data internal menunjukkan bahwa jumlah perawat relatif stagnan dalam beberapa tahun terakhir, sementara jumlah kunjungan pasien mengalami peningkatan. Selain itu, terdapat dinamika turnover, absensi, dan lembur yang mengindikasikan meningkatnya beban kerja. Kondisi ini berpotensi memengaruhi *self-efficacy* dan kepuasan kerja perawat.

Studi pendahuluan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki *self-efficacy* yang baik, namun persepsi terhadap aspek kompensasi, penghargaan, serta kesempatan promosi masih bervariasi. Hasil penelitian utama juga menunjukkan mayoritas perawat memiliki *self-efficacy* tinggi dan berada pada kategori puas, meskipun terdapat variasi skor

pada aspek tertentu. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara teori dan fenomena empiris di lapangan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji hubungan antara *self-efficacy* dengan kepuasan kerja perawat dalam konteks perubahan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit FMC Tahun 2025. Penelitian ini memiliki kebaruan karena mengkaji hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks transisi manajemen rumah sakit, yang hingga saat ini masih terbatas diteliti. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kepuasan kerja dan mutu pelayanan keperawatan.

2. KAJIAN TEORITIS

Self-efficacy merupakan konsep yang diperkenalkan oleh Bandura dalam teori kognitif sosial, yang menjelaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya akan memengaruhi cara berpikir, bertindak, serta bertahan dalam menghadapi tantangan. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung menetapkan tujuan yang lebih tinggi, menunjukkan usaha yang lebih besar, serta memiliki ketekunan dalam menyelesaikan tugas. *Self-efficacy* berperan penting dalam membantu perawat menghadapi tekanan kerja, situasi darurat, serta dinamika perubahan organisasi (Larasati et al., 2023).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai respons emosional terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan individu dengan kondisi kerja yang diterima. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi aspek intrinsik seperti makna pekerjaan dan pencapaian pribadi, serta aspek ekstrinsik seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan kebijakan organisasi (Damayanti et al., 2024).

Penelitian terbaru oleh Ghaleh et al. (2024) juga menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pada perawat. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam profesi keperawatan (Ghaleh et al., 2024). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Perawat dengan tingkat *self-efficacy* tinggi lebih mampu mengelola stres dan menunjukkan adaptasi positif terhadap tekanan kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja (Dziedzic et al., 2023).

Kepemimpinan yang suportif dan lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat (Suwoko & Dwiantoro, 2020). Berdasarkan teori

dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dipahami bahwa *self-efficacy* berperan sebagai faktor internal yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja perawat, khususnya dalam menghadapi perubahan organisasi dan peningkatan tuntutan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara *self-efficacy* dengan tingkat kepuasan kerja perawat dalam konteks Rumah Sakit FMC Tahun 2025.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan pendekatan *cross-sectional*. Desain ini dipilih untuk mengetahui hubungan *antara self-efficacy* sebagai variabel independen dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen tanpa melakukan intervensi terhadap variabel penelitian. Pendekatan *cross-sectional* dilakukan dengan pengumpulan data pada satu waktu yang sama untuk seluruh variabel penelitian (Notoatmodjo, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat aktif yang bekerja di Rumah Sakit FMC Tahun 2025. Jumlah populasi sebanyak 83 perawat dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik total sampling. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan (Sugiyono, 2023).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis *Google Form* yang diisi secara mandiri oleh responden setelah menyetujui *informed consent*. Instrumen penelitian terdiri dari tiga bagian, yaitu data demografis responden, *General Self-Efficacy Scale (GSES)* untuk mengukur *self-efficacy*, dan *Job Satisfaction Survey (JSS)* untuk mengukur kepuasan kerja. GSES terdiri dari 10 item yang mengukur dimensi *level, strength, dan generality*, sedangkan JSS terdiri dari 36 item yang mencakup aspek gaji dan kompensasi, promosi, supervisi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, komunikasi dan prosedur, serta penghargaan. Kedua instrumen menggunakan skala Likert. Instrumen GSES dan JSS telah digunakan secara luas dalam penelitian sebelumnya dan dinyatakan valid serta reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* GSES sebesar 0,886 dan JSS sebesar 0,762, yang menunjukkan kedua instrumen memiliki reliabilitas yang baik. Oleh karena itu, tidak dilakukan uji validitas dan reliabilitas ulang pada penelitian ini.

Analisis data dilakukan menggunakan *program IBM SPSS Statistics versi 27*. Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi dan persentase masing-masing variabel penelitian. Analisis bivariat dilakukan untuk menguji hubungan antara *self-efficacy* dan kepuasan kerja menggunakan uji korelasi Spearman Rank (ρ), karena data kedua variabel berskala ordinal. Nilai koefisien korelasi (ρ) berkisar antara -1 hingga +1. Nilai positif

menunjukkan hubungan searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah. Tingkat signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$ dengan tingkat kepercayaan 95%.

Model penelitian dalam studi ini menggambarkan bahwa *self-efficacy* (X) berhubungan dengan kepuasan kerja (Y). Variabel X diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel Y berdasarkan teori kognitif sosial dan temuan empiris sebelumnya. Penelitian ini telah memenuhi prinsip etika penelitian, termasuk informed consent, kerahasiaan data responden, serta penghormatan terhadap hak partisipan untuk mengundurkan diri kapan saja tanpa konsekuensi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit FMC pada Tahun 2025. Pengumpulan data dilakukan dalam satu periode menggunakan kuesioner berbasis *Google Form* kepada 83 perawat yang memenuhi kriteria inklusi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel distribusi dan tabel analisis korelasi, bukan dalam bentuk data mentah.

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 83 perawat yang aktif bekerja di berbagai unit pelayanan di Rumah Sakit FMC. Karakteristik responden yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, unit kerja, dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Perawat di Rumah Sakit FMC Tahun 2025.

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	12	14
	Perempuan	71	86
Kategori Usia (Tahun)	<25	13	16
	25-35	50	60
	35-45	15	18
	>45	5	6
Pendidikan Terakhir	Ners	27	33
	Sarjana Keperawatan	4	5
	Diploma III Keperawatan	52	63
Unit Kerja	IGD	12	14
	Kamar Bedah (OK)	7	8
	Poliklinik Spesialis	14	17
	Poliklinik Umum & Medical Check Up	5	6
	Rawat Inap Anggrek	11	13
	Rawat Inap Sakura	12	14
	Ruang Perawatan Intensif (ICU/HCU/NICU/PERINA)	17	20
	Nurse On Duty (NOD)	5	6
Lama Bekerja	<1 tahun	5	6
	1-3 tahun	28	34
	4-6 tahun	15	18
	6-10 tahun	14	17
	>10 tahun	21	25

Sumber: Hasil pengolahan data primer oleh peneliti (IBM SPSS Statistics versi 27)

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (86%) dan berada pada rentang usia 25-35 tahun (60%). Pendidikan terakhir responden didominasi oleh Diploma III Keperawatan (63%), diikuti oleh Ners (33%) dan Sarjana Keperawatan (5%). Responden berasal dari berbagai unit kerja, dengan proporsi terbesar berasal dari ruang perawatan intensif (20%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1-3 tahun (34%). Distribusi karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perawat usia produktif dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang memadai, sehingga dapat merepresentasikan kondisi keperawatan di Rumah Sakit FMC.

Self-Efficacy dan Kepuasan Kerja

Self-efficacy diukur menggunakan *General Self-Efficacy Scale (GSES)* yang terdiri dari 10 item pernyataan, sedangkan kepuasan kerja diukur menggunakan *Job Satisfaction Survey (JSS)* yang terdiri dari 36 item pernyataan. Kedua instrumen menggunakan skala Likert. Berdasarkan hasil pengolahan data, *self-efficacy* dikategorikan menjadi rendah dan tinggi, sedangkan kepuasan kerja dikategorikan menjadi puas dan tidak puas sesuai dengan definisi operasional penelitian.

Tabel 2. Distribusi Tingkat Self-Efficacy dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit FMC Tahun 2025.

Variabel	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<i>Self-Efficacy</i>	Rendah	1	1,2
	Tinggi	82	98,8
	Total	83	100
Kepuasan Kerja	Tidak Puas (<60)	0	0
	Puas (>60)	83	100
	Total	83	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer oleh peneliti (IBM SPSS Statistics versi 27)

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar perawat di Rumah Sakit FMC memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi, yaitu sebanyak 82 responden (98,8%), sedangkan perawat dengan tingkat *self-efficacy* rendah hanya 1 responden (1,2%). Pada variabel kepuasan kerja, seluruh responden berada pada kategori puas, yaitu sebanyak 83 perawat (100%), dan tidak terdapat responden dalam kategori tidak puas. Meskipun seluruh responden termasuk dalam kategori puas, terdapat variasi skor kepuasan kerja dengan rentang nilai antara 67 hingga 143. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam melaksanakan tugas profesionalnya serta merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Tingginya *self-efficacy* dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja, dukungan organisasi, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Hubungan *Self-Efficacy* dengan Kepuasan Kerja Perawat

Analisis hubungan antara *self-efficacy* dan kepuasan kerja perawat dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman Rank untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara kedua variabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Spearman Rank antara Self-Efficacy dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit FMC Tahun 2025.

Variabel	<i>r</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> - Kepuasan Kerja	0,415	< 0,001	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data primer oleh peneliti (IBM SPSS Statistics versi 27)

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji korelasi *Spearman Rank* menunjukkan adanya hubungan positif dengan kekuatan sedang yang signifikan antara *Self-Efficacy* dan Kepuasan Kerja ($\rho = 0,415$; $p < 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Self-Efficacy*, semakin tinggi kepuasan kerja perawat. Dengan nilai $p < 0,05$ hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit FMC Tahun 2025.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Bandura (1997) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki kontrol diri yang lebih baik serta ketahanan terhadap tekanan kerja. Keyakinan diri tersebut dapat meningkatkan rasa kompetensi sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja (Bandura, 1997). Temuan ini juga didukung oleh penelitian Zhang dan Zhang (2021) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat (Zhang, Y., & Zhang, 2021). Penelitian ini menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan kerja dan komitmen organisasi perawat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian mengenai hubungan *self-efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit FMC Tahun 2025, sebagian besar perawat memiliki *self-efficacy* tinggi dan berada pada kategori puas terhadap pekerjaannya. Hasil uji korelasi menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan kepuasan kerja, menegaskan bahwa semakin tinggi keyakinan perawat terhadap kemampuannya, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Hayati et al. (2020) yang menunjukkan bahwa faktor psikologis dan stres kerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja perawat. Perawat dengan keyakinan diri yang baik cenderung memiliki kemampuan

adaptasi yang lebih tinggi terhadap tekanan kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja (Hayati et al., 2020).

Temuan ini memiliki implikasi praktis bagi manajemen rumah sakit, yaitu pentingnya peningkatan *self-efficacy* perawat melalui penguatan kompetensi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian mengenai faktor psikologis yang memengaruhi kepuasan kerja perawat. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan di satu rumah sakit dengan karakteristik seragam, sehingga hasil belum dapat digeneralisasikan secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak institusi dan menggunakan desain eksperimental atau metode campuran untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung terlaksana dan selesainya penelitian ini. Ucapan terima kasih khususnya kepada: dosen pembimbing dan dosen penguji di Program Studi Keperawatan Universitas Indonesia Maju, Manajemen dan Staf Rumah Sakit FMC, serta seluruh perawat yang telah bersedia menjadi responden penelitian. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada diri sendiri, seluruh keluarga dan khususnya suami tercinta atas doa, dukungan, serta semangat yang senantiasa diberikan.

DAFTAR REFERENSI

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Damayanti, R., Setiadi, D. K., & Inriyana, R. (2024). Hubungan kepuasan kerja perawat dengan sikap etis perawat terhadap pasien. *Jurnal Keperawatan Tropis Papua*, 7(1), 46-50. <https://doi.org/10.47539/jktp.v7i1.368>
- Djohan, A. M., & Haslinah Ahmad. (2023). Pengaruh imbalan intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja Kabupaten Tana Toraja. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(9), 1898-1906. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i9.4090>
- Dziedzic, B., Jagiełło, M., Kobos, E., Sienkiewicz, Z., & Czyżewski, Ł. (2023). Job satisfaction among nurses working in hospitals during the Covid-19 pandemic. *Medycyna Pracy*, 74(4), 271-278. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01350>
- Ghaleh, R. J., Mohsenipouya, H., Hosseinnataj, A., Al-Mamun, F., & Mamun, M. A. (2024). Job satisfaction and the role of self-esteem and self-efficacy: A cross-sectional study among Iranian nurses. *Nursing Open*, 11(6), 1-8. <https://doi.org/10.1002/nop2.2215>

- Hayati, F., Hamzah, W., Rusyidi, A. R., Andayanie, E., & Nurgahayu. (2020). Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Baru Tahun 2020. *Window of Public Health Journal*, 1(3), 198-206. <https://doi.org/10.33096/woph.v1i3.139>
- Kartika, W., Wijaksono, M. A., & Basit, M. (2025). Identifikasi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 15(1), 75-82. <https://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM/article/view/1979/1260>
- Larasati, A. D., Ningsih, R. A. I. V., C. S., & Miko, T. K. P. (2023). Hubungan self-efficacy dengan tingkat depresi perawat onkologi selama pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 11(2), 503. <https://doi.org/10.26714/jkj.11.2.2023.503-510>
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurhidayati, F., Daely, W., & Purnama, A. (2023). Supervisi kepala ruangan dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit. *Open Access Jakarta Journal of Health Sciences*, 2(10), 923-929. <https://doi.org/10.53801/oajjhs.v2i10.192>
- Puspanegara, A., Maudina, D. L., & Rusmianingsih, N. (2023). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023. *Journal of Public Health Innovation*, 4(01), 217-226. <https://doi.org/10.34305/jphi.v4i01.966>
- Sani, D. I., & Paskarini, I. (2022). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap Rumah Sakit X Gresik. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5(10), 1234-1240. <https://doi.org/10.56338/mppki.v5i10.2642>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.). ALFABET.
- Suweko, H., & Dwiantoro, L. (2020). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat: Literature review. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(1), 106. <https://doi.org/10.26751/jikk.v11i1.775>
- Zhang, Y., & Zhang, C. (2021). The role of self-efficacy in job satisfaction among nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 789-797.