

## HUBUNGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DENGAN SIKAP ETIS PERAWAT TERHADAP PASIEN

### THE RELATIONSHIP BETWEEN NURSE JOB SATISFACTION AND NURSE ETHICAL ATTITUDES TOWARDS PATIENS

Ranti Damayanti<sup>1</sup>, Diding Kelana Setiadi<sup>1\*</sup>, Ria Inriyana<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi S1 Keperawatan, Universitas Pendidikan Indonesia Kamda Sumedang, Sumedang, Indonesia

#### Abstrak

##### Article history

Received date: 8 April 2024

Revised date: 7 Juni 2024

Accepted date: 21 Juni 2024

\*Corresponding author: Diding Kelana Setiadi, Program Studi S1 Keperawatan Universitas Pendidikan Indonesia Kamda Sumedang, Sumedang, Indonesia, didings@upi.edu

Kepuasan kerja diduga dapat menentukan atau mendorong kinerja perawat ke arah yang baik atau sebaliknya. Salah satu yang termasuk ke dalam kinerja perawat adalah sikap etis perawat terhadap pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja perawat dengan sikap etis perawat terhadap pasien. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Penelitian ini melibatkan seluruh perawat pelaksana di 11 ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang dengan jumlah sampel 160 responden yang dipilih melalui *simple random sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur kepuasan kerja dan sikap etis perawat terhadap pasien dengan bentuk *google form*. Hasil penelitian menunjukkan 94,37% responden memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi. Sebagian besar responden memiliki sikap etis yang baik terhadap pasien (90,00%). Hasil uji *spearman correlation* diperoleh nilai  $p = 0,001$  dengan koefisien korelasi 0,677, yang berarti ada hubungan kuat dan memiliki arah positif antara kepuasan kerja perawat dengan sikap etis perawat terhadap pasien. Disarankan pihak rumah sakit untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja perawat dan evaluasi untuk mempertahankan kepuasan kerja perawat tetap tinggi sehingga menunjukkan sikap yang positif.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, sikap etis, perawat

#### Abstract

Job satisfaction is believed to influence or drive nurse performance positively or negatively. One aspect of nurse performance is the ethical attitude of nurses towards patients. This study aims to determine the relationship between nurse job satisfaction and the moral attitude of nurses toward patients. This is a quantitative study with a cross-sectional design. The study involved all implementing nurses in 11 inpatient wards of Sumedang Regional General Hospital, with a sample size of 160 respondents selected through simple random sampling. Data collection was conducted using a questionnaire to measure job satisfaction and the ethical attitude of nurses towards patients via Google Forms. The results showed that 94.37% of respondents had high job satisfaction. Most respondents had a good ethical attitude towards patients (90.00%). The Spearman correlation test results showed a  $p$ -value of 0.001 with a correlation coefficient of 0.677, indicating a strong and positive relationship between nurse job satisfaction and the ethical attitude of nurses towards patients. It is recommended that the hospital conduct regular measurements of nurse job satisfaction and evaluations to maintain high job satisfaction, thus fostering a positive attitude.

**Keywords:** Job satisfaction; ethical attitudes; nurse

## PENDAHULUAN

Sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat baik sehat maupun sakit. Perawat memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan pelayanan keperawatan ini, terutama dalam memberikan asuhan keperawatan harus memiliki kualitas yang baik, untuk mencapai hal tersebut perawat harus mempunyai kemampuan sesuai dengan area yang menjadi tanggung jawabnya (Nurlina et al., 2018).

Pelayanan keperawatan merupakan profesi yang mengabdikan kepada manusia dan kemanusiaan, dalam hal ini memiliki pengertian bahwa profesi keperawatan lebih mendahulukan kepentingan kesehatan masyarakat dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Ake, 2003). Pelayanan keperawatan adalah pelayanan yang bersifat humanistik dengan pendekatan holistik berdasarkan ilmu keperawatan yang berpedoman kepada standar pelayanan keperawatan dan kode etik keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan (Ake, 2003). Pada dasarnya dalam memberikan pelayanan keperawatan sebagai perawat profesional, perawat wajib menjalankan kode etik keperawatan dengan sangat baik, berpegang teguh pada kode etik dan bertindak sesuai nilai moral profesi (Alfianto et al., 2023). Kode etik keperawatan sendiri merupakan pedoman yang membentuk perilaku etik serta menentukan keyakinan dan nilai yang harus diterima. Kode etik menjadi pedoman praktis dalam profesi keperawatan (Bijani et al., 2017). Tujuan kode etik adalah memberikan perlindungan kepada pemberi dan penerima keperawatan (Alfianto et al., 2023).

Kode etik keperawatan memuat beberapa prinsip diantaranya, *autonomy, non-maleficence, beneficence, justice, confidentiality, fidelity, dan veracity* (Kurniadi, 2018). Sikap etis merupakan tindakan yang sejalan dengan nilai dan norma yang berlaku (Nur said, 2018). Di Indonesia terjadi beberapa kasus pelanggaran kode etik keperawatan, seperti yang termuat pada penelitian Nengsih et al (2022) bahwa telah terjadi kasus pelanggaran etik di RS Mitra Keluarga Kalideres karena kelalaian perawat. Pada penelitian Setiani (2018) pun dijelaskan kasus pelanggaran kode etik keperawatan oleh oknum perawat kepada pasien bayi prematur, yang meregang nyawa setelah mendapat suntikan dari oknum perawat, disinyalir perawat dalam kasus ini tidak meminta persetujuan kepada pihak keluarga pasien untuk melakukan tindakan tersebut.

Di samping itu, beberapa kasus pelanggaran kode etik juga terjadi di RSUD Sumedang. Menurut berita harian Tribun Jabar yang ditulis oleh Kiki Andriana per tanggal 04 Oktober 2023 masyarakat banyak mengeluhkan bahwa banyak perawat yang dinilai cuek dan judes kepada pasien (Andirana, 2023). Hal ini juga dibuktikan dengan banyaknya keluhan yang disampaikan pasien di halaman umum profil RSUD Sumedang. Informasi ini diambil dari halaman *google reviews* untuk RSUD Sumedang. Beberapa keluhan yang dikeluhkan adalah terkait sikap perawat yang dinilai tidak ramah, selain itu ada keluhan terkait kesalahan dalam menjahit luka menyebabkan pasien tersebut tidak mampu bergerak selamanya, ulasan yang lain menyebutkan bahwa beberapa oknum perawat berbicara dengan bahasa kasar kepada pasien, keluhan lain berisi bahwa perawat dan tenaga kesehatan lain mengabaikan pasien yang mengantri karena sedang melakukan perayaan ulang tahun, hal lain yang menjadi keluhan adalah adanya ketidakjelasan informasi, ada juga keluhan yang menyatakan bahwa ada janji yang dibatalkan tiba-tiba tanpa alasan yang jelas.

Fenomena ini dapat terjadi karena berbagai faktor, salah satu faktor pemungkin yang melandasi kejadian pelanggaran kode etik atau fenomena oknum perawat tidak bersikap etis adalah ketidakpuasan kerja perawat. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan pada 2018 di Rumah Sakit Pertamina Amin Bandar Lampung dengan hasil bahwa kepuasan kerja perawat berhubungan dengan kinerja perawat. Kinerja perawat itu sendiri adalah kegiatan perawat dalam menjalankan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas serta tanggung jawabnya (Isnainy & Nugraha, 2018). Teori yang mendukung terkait hal ini adalah teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yaitu teori dua faktor bagian motivasi *hygiene*, dalam teori ini dijelaskan bahwa faktor motivasi (kinerja, prestasi yang didapatkan, peluang, pengakuan dari orang lain, serta tanggung jawab) menjadi faktor yang mendorong individu untuk mencapai kinerja yang baik (Herzberg, 1964).

Pada penelitian Porotu'o et al (2021) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja perawat, serta dalam penelitian Puspanegara et al (2023) menyatakan bahwa peran manajerial atau supervisi berhubungan dengan etika perawat, lalu penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al (2021) yang menganalisis gambaran pengetahuan dan sikap perawat tentang kode etik, lalu penelitian yang dilakukan oleh Makausi et al (2023) yang menganalisis faktor yang berhubungan dengan penerapan etika yang didalamnya membahas terkait pengetahuan serta masa kerja perawat yang hasilnya tidak memiliki hubungan dengan penerapan etika. Hingga saat ini belum ada penelitian yang secara langsung meneliti terkait kepuasan kerja perawat dengan sikap etis perawat.

Perbedaan variabel yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kepuasan kerja dan sikap etis perawat terhadap pasien, dan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi serta bahan evaluasi sebagai pengembangan kebijakan instansi kesehatan tempat penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja perawat dengan sikap etis perawat terhadap pasien.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang pada bulan Februari-Maret 2024. Populasi pada penelitian ini adalah perawat pelaksana pada 11 ruangan rawat inap yang berjumlah 160 perawat, dan sampel pada penelitian ini berjumlah 160 responden dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja perawat sebagai variabel bebas dan sikap etis perawat terhadap pasien sebagai variabel terikat.

Pengukuran kepuasan kerja menggunakan instrumen *Minnesota Satisfaction Questionnaire* yang telah disadur pada penelitian Fikri et al (2022) dan peneliti memiliki izin untuk menggunakan instrumen tersebut pada penelitian ini. Kuesioner kepuasan kerja ini terdiri dari 20 pernyataan mengenai indikator intrinsik dan ekstrinsik dengan 17 sub indikator mengenai kepuasan kerja seperti aktivitas, tanggung jawab, supervisi hubungan relasi,

kompensasi, dan penghargaan. Hasil penilaian untuk kuesioner kepuasan kerja terdiri dari 3 kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah.

Pengukuran sikap etis perawat menggunakan instrumen pada penelitian Ahmad et al (2021). Kuesioner sikap etis perawat terdiri dari 24 pernyataan mengenai *autonomy*, *non-maleficence*, *beneficence*, *justice*, *confidentiality*, *fidelity*, dan *veracity*. Hasil penilaian dibagi menjadi 3 kategori yaitu baik, cukup dan kurang. Teknik Analisa data pada penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi JASP dengan analisa univariat dan bivariat. Untuk uji statistik bivariat menggunakan *spearman correlation*. Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga dengan nomor 01/EA/KEPK/2024.

## HASIL

Tabel 1. Karakteristik responden

No	Karakteristik	n	%
1	Usia	Rata-rata: 35	Max- Min: 55-23
2	Jenis kelamin		
	Laki-laki	33	20,62
	Perempuan	127	79,37
3	Masa kerja (tahun)		
	<5	43	26,87
	>5	117	73,12
	Total	160	100

Tabel 1 menunjukkan perawat pelaksana ruang rawat inap rata-rata berusia 35 tahun. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (79,37%). Mayoritas responden memiliki masa kerja > 5 tahun (73,12%). Tabel 2 menunjukkan kepuasan kerja perawat berada dalam kategori tinggi (94,37%) dan sikap etis perawat dalam kategori baik (90,00%). Hasil uji *spearman correlation* diperoleh nilai  $p = 0,001$  dengan koefisien korelasi 0,677, yang berarti ada hubungan kuat dan memiliki arah positif antara kepuasan kerja perawat dengan sikap etis perawat terhadap pasien. Pada tabel 3 terdapat pernyataan dari dua item pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata terendah. Nilai rata-rata 3,13 untuk kuesioner kepuasan kerja dan 3,88 untuk kuesioner sikap etis perawat.

Tabel 2. Hubungan kepuasan kerja perawat dan sikap etis perawat terhadap pasien

No.	Variabel	n	%	Max	Min	Mean
1.	Kepuasan kerja perawat					
	Tinggi	151	94,37	100	52	82,2
	Sedang	9	5,62			
	Rendah	0	0			
2.	Sikap etis perawat terhadap pasien					
	Baik	144	90,0	100	51	90,24
	Cukup	15	9,37			
	Kurang	1	0,63			
	Total	160	100			
	Nilai p	0,01				
	Spearman's rho	0,677				

Tabel 3. Nilai terendah pada kuesioner kepuasan kerja dan sikap etis

No.	Pernyataan	Max	Min	Mean	%
1	Gaji dan jumlah pekerjaan yang saya lakukan	5	1	3,13	62,62
2	Tuntutan perawat bersikap baik tidak sesuai dengan imbalan yang didapatkan	5	2	3,88	77,62

## PEMBAHASAN

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terkait pekerjaan seorang individu berdasarkan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Wijaya, 2017). Seorang individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja perawat didapatkan nilai terendah pada

pernyataan terkait gaji dan jumlah pekerjaan yang dilakukan dengan nilai rata-rata 3,13 (62,62%). Rata-rata responden merasa puas dengan pekerjaannya, akan tetapi merasa kurang puas terhadap gaji yang didapatkannya hal ini dibuktikan dengan hasil rendahnya nilai untuk pernyataan terkait gaji. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budhiana et al., (2022) bahwa sebagian besar responden merasa cukup puas dan sebagian kecilnya merasa tidak puas dan hal ini salah satunya dipengaruhi oleh gaji. Gaji sendiri merupakan bentuk penghargaan yang diterima perawat dalam bentuk uang (Anita Sahputri et al., 2024). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Isnainy & Nugraha (2018) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *reward* dengan kinerja perawat. Peneliti dapat menarik kesimpulan apabila gaji yang diberikan dirasakan puas oleh perawat maka kepuasan terhadap pekerjaannya akan semakin tinggi, dan kinerjanya semakin baik khususnya sikap etis perawat terhadap pasien.

Sebagian besar responden memiliki sikap etis yang baik terhadap pasien. Sikap etis sendiri merupakan tingkah laku seorang individu yang dapat memahami serta mengenali sebuah perilaku yang sejalan dengan kode etik, dan mampu melakukan tindakan konsisten berdasarkan nilai dan norma (Nur said, 2018). Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil survei yang diperoleh peneliti dari pihak RSUD Sumedang. Survei dilakukan oleh pihak RSUD Sumedang kepada setiap pasien yang pulang, survei ini adalah program SOMEAH (salam senyum, profesional, mutu, empati, agamis, humanis), survey ini berisi 17 pernyataan yang meliputi aspek salam senyum, profesional, mutu, empati, agamis, dan humanis. Pernyataan-pernyataan dalam survey ini serupa dengan kuesioner yang digunakan untuk mengukur sikap etis perawat. Adapun hasil dari survei SOMEAH ini memiliki nilai rata-rata 92,49% yaitu baik khususnya pada instalasi rawat inap.

Hasil penelitian menunjukkan hubungan kuat dan memiliki arah positif antara kepuasan kerja perawat dengan sikap etis perawat terhadap pasien. Hal ini memiliki arti semakin tinggi tingkat kepuasan seorang perawat terhadap pekerjaannya, semakin baik pula sikap etisnya terhadap pasien. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan perawat terhadap pekerjaannya akan kurang pula sikap etisnya terhadap pasien. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Puspanegara et al (2023) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara peran manajer dengan etika perawat pelaksana dengan hubungan yang signifikan, hal ini memiliki kesesuaian karena manajer termasuk ke dalam salah satu indikator eksternal kepuasan kerja. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Nasution & Hasibuan (2022) dimana terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat yang akan mendorong kinerja yang maksimal dan unggul, yang dimana gaya kepemimpinan merupakan salah satu indikator kepuasan kerja perawat pada poin supervisi hubungan relasi. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian Syafrizal et al (2021) yang mengemukakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat. Sikap etis perawat sendiri secara tersirat termasuk ke dalam indikator kinerja perawat yang dimana kinerja perawat adalah kegiatan perawat dalam menjalankan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas serta tanggung jawabnya (Isnainy & Nugraha, 2018).

Seorang individu yang memiliki tingkat kepuasan tinggi terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif dan begitu sebaliknya, ketika seorang individu memiliki tingkat kepuasan yang rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Sirait et al., 2017). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Fredrick Herzberg yang bernama teori dua faktor, asumsi dari teori ini adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu bersumber dari faktor yang bertolak belakang. Faktor yang mendukung kepuasan kerja disebut motivasi. Sedangkan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja disebut *hygiens* (Wiliandari, 2015).

## **IMPLIKASI DAN KETERBATASAN**

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan kepada pengambil keputusan di institusi kesehatan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat yang dapat menentukan sikap etisnya sebagai pengembangan kebijakan dan strategi manajerial, serta dapat menjadi sumber informasi yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk pembuatan kebijakan terkait etik keperawatan dan perbaikan etik keperawatan dalam memberikan pelayanan keperawatan. Pada penelitian ini terdapat keterbatasan pengambilan data yang dilakukan menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form* sehingga mungkin dapat menyebabkan terjadinya kurang pemahaman dan ketidaksesuaian responden dalam mengisi kuesioner.

## **KESIMPULAN**

Pada penelitian ini mayoritas responden memiliki kepuasan kerja tinggi dan mayoritas responden memiliki sikap etis yang baik terhadap pasien. Terdapat hubungan yang kuat dan memiliki arah positif diantara dua variabel tersebut. Semakin tinggi tingkat kepuasan seorang perawat terhadap pekerjaannya, semakin baik pula sikap etisnya terhadap pasien, dan begitu sebaliknya. Direkomendasikan kepada pihak instansi untuk memperbaiki kebijakan terutama pada hal gaji untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat yang nantinya akan berdampak pada sikap etis perawat terhadap pasien.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti ucapkan terima kasih banyak kepada pihak Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang yang telah memberikan dukungan dan perizinan sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan.



## REFERENSI

- Ahmad, R., Alfid Tri, A., & Firmansyah, I. (2021). Pengetahuan Dan Sikap Perawat Tentang Kode Etik Keperawatan. *The Journal Of Nursing Management Issues*, 1(1), 10–17.
- Ake, J. (2003). *Malpratik Dalam Keperawatan*. (M. Ester, Ed.) (1 Ed.). Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran Egc.
- Alfianto, A. G., Putri, E. M. I., Arifudin, N., & Dkk. (2023). *Etika Keperawatan & Hukum Kesehatan: Aspek Legal Perawat Indonesia*. (T. Media, Ed.) (1 Ed.). Surakarta: Tahta Media Group.
- Andirana, K. (2023). *Pelayanan Rsud Sumedang Disorot Warganet, Perawat Dinilai Judes, Dirut: Ada Pembinaan*. Tribun Jabar Diunduh/Diakses Pada 08 Oktober 2023
- Anita Sahputri, Arifah Devi Fitriani, & Nur'ani. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksanadi Ruang Rawat Inap Rsud Dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur Tahun 2023. *Jurnal Ners*, 8(1), 338–346.
- Bijani, M., Ghodsbin, F., Fard, S. J., Shirazi, F., Sharif, F., & Tehranineshat, B. (2017). An Evaluation Of Adherence To Ethical Codes Among Nurses And Nursing Students. *Journal Of Medical Ethics And History Of Medicine*, 10, 4–11.
- Budhiana, J., Nasagi, T. R., & La Ede, A. R. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Al – Mulk Kota Sukabumi Johan Budhiana, Thahira Nasagi Rosa Affandi, Abdul Rahman La Ede Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi. *Journal Of Nursing Praticice And Education*, 02(02), 69–79.
- Fikri, 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*, 5(1), 38–46. <https://doi.org/10.32584/jkmm.v5i1.1362>
- Herzberg, F. (1964). *The Motivation-Hygiene Concept And Problems Of Manpower*. United States: Personnel Administrator.
- Isnainy, U. C. A. S., & Nugraha, A. (2018). Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 12(4), 235–243. <https://doi.org/10.33024/hjk.v12i4.647>
- Kurniadi, A. (2018). *Etika Dan Hukum Keperawatan (Teori Dan Praktis Di Praktik Klinik)* (1 Ed.). Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Makausi, E., Kalangi, V., & Rapar, T. (2023). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Penerapan Etika Keperawatan Di Rsud Anugerah Tomohon. *Jurnal Nursing Update*, 14(4), 87–96.
- Nasution, N. M. F., & Hasibuan, R. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Tropis Papua*, 05(02), 64–69.
- Nengsih, C. R., Mulyati, & Novilla, A. (2022). Sikap Dalam Dilema Etik Dan Sikap Profesional Perawat Terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Keperawatan Silampri*, 6(1), 366–376.
- Nur Said, A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Nominal*, 7(1), 21–32.
- Nurlina, F., Sekarwana, N., & Somantri, I. (2018). Sistem Pengembangan Jenjang Karir Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Jka (Jurnal Kesehatan Aeromedika)*, 4(1), 9–15. <https://doi.org/10.58550/jka.v4i1.25>
- Porotu'o, A. C., Kairupan, B. H. R., & Wahongan, G. J. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 567–580. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>
- Puspanegara, A., Wulan, N., & Putri, C. R. (2023). Hubungan Peran Perawat Manajer Dengan Etika Perawat Pelaksana Dalam Pelayanan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsu Kuningan Medical Center. *Journal Of Public Health Innovation*, 3(02), 115–121. <https://doi.org/10.34305/jphi.v3i02.688>
- Setiani, B. (2018). Pertanggungjawaban Hukum Perawat Dalam Hal Pemenuhan Kewajiban Dan Kode Etik Dalam Praktik Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia*, 8(4), 497–507.
- Sirait, E., Pertiwiwati, E., & Herawati, H. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Haji Boejasin Pelaihari. *Dunia Keperawatan*, 4(1), 14. <https://doi.org/10.20527/dk.v4i1.2536>
- Syafrizal, R., Yuliasri, Y., & Putri, Z. M. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1135. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1716>
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. (N. S. Chaniago, Ed.) (1 Ed.). Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia. Diambil Dari <https://scholar.google.co.id/citations?user=Lsv8yaaaaj&hl=id>
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ips Ekonomi*, 6(2), 81–95.