

Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru

Muhammad Alva Ricy, Rian Rahmat Ramadhan, Rahayu Setianingsih

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304228@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan metode sampel jenuh. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas dibagian rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru yang berjumlah 48 perawat. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari hasil kuesioner yang kemudian diolah oleh peneliti. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda melalui software SPSS 25 untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja perawat dan penelitian ini juga menggunakan uji lain, seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji parsial (uji T), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia pelayanan kesehatan kepuasan kerja perawat rawat inap menjadi aspek penting yang mencerminkan sejauh mana perawat merasa puas dan terpenuhi dalam menjalankan tugas-tugasnya di unit pelayanan kesehatan. Perawat rawat inap memiliki peran sentral karena mereka berada di garis depan dalam memberikan perawatan selama 24 jam penuh kepada pasien (Gedif *et al.*, 2018). Tingkat kepuasan kerja mereka dapat mempengaruhi kualitas pelayanan, keselamatan pasien, serta keberlangsungan pelayanan yang optimal. Ketika perawat merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan sikap yang lebih positif, bertanggung jawab yang tinggi, dan komitmen terhadap tugas. Sebaliknya rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan dampak negatif seperti kelelahan emosional, penurunan kinerja, bahkan keinginan untuk pindah dari tempat kerja (Khatun *et al.*, 2018). Oleh

karena itu, pemahaman terhadap dinamika kepuasan kerja perawat rawat inap sangat penting sebagai dasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan pelayanan yang lebih bermutu.

Kepuasan kerja perawat sangat dipengaruhi oleh keterkaitan yang erat antara komunikasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang secara bersama-sama membentuk fondasi penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Komunikasi yang jelas dan terbuka antara perawat, manajemen, dan rekan kerja membantu memperjelas tugas, memperkuat kerja tim, serta mengurangi konflik, sehingga secara langsung meningkatkan kepuasan kerja perawat (Ghahremani *et al.*, 2024). Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun nonfisik, memberikan rasa aman dan nyaman bagi perawat dalam menjalankan tugasnya yang sangat penting untuk menjaga motivasi dan kesejahteraan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Wei *et al.*, 2019). Selain itu, budaya organisasi yang positif, yang tercermin melalui nilai-nilai, norma, dan sikap kerja kolektif yang dianut secara bersama mampu menumbuhkan rasa memiliki dan keterlibatan yang lebih tinggi terhadap institusi, sehingga memperkuat komitmen perawat terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh (Aulia *et al.*, 2025). Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja perawat perlu memperhatikan ketiga aspek ini secara menyeluruh agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Rumah sakit sebagai lembaga yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, di mana mereka menjalankan aktivitasnya berdasarkan visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan rumah sakit dalam mencapai tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh mutu layanan yang diberikan, di mana para perawat memegang peranan yang sangat penting. Keterampilan dan keahlian perawat memiliki hubungan erat dengan mutu pelayanan yang dirasakan pasien. Perawat yang memiliki kemampuan dan keahlian tinggi dalam melayani pasien tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan, tetapi juga berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja mereka sendiri. Hal ini menciptakan hubungan timbal balik yang saling menguatkan antara kualitas pelayanan dan kepuasan perawat di lingkungan rumah sakit (Rahmaniah *et al.*, 2020).

Berdasarkan data dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2023, jumlah SDM kesehatan di Indonesia mencapai 2.077.473 orang. Dari total tersebut, tenaga kesehatan mendominasi dengan persentase sebesar 63,4% atau sekitar 1.317.589 orang. Dalam ruang lingkup tenaga kesehatan, masing-masing dari tenaga keperawatan dan tenaga kebidanan menempati proporsi tertinggi yaitu 44,3% dan 26,2% dari seluruh tenaga kesehatan. Sementara tenaga medis berjumlah 8,8% atau 183.694 orang, dan tenaga penunjang kesehatan mencapai 27,7% atau 576.190 orang (Kementerian Kesehatan, 2024). Komposisi ini menunjukkan betapa pentingnya peran tenaga kesehatan, khususnya perawat yang merupakan bagian terbesar dalam sistem pelayanan kesehatan nasional. Perawat berfungsi sebagai ujung tombak dalam memberikan perawatan dan dukungan langsung kepada pasien, sehingga

keberadaan mereka sangat penting dalam menjaga kualitas dan kelangsungan layanan kesehatan di seluruh Indonesia.

Keberhasilan sebuah rumah sakit sangat ditentukan oleh seberapa produktif para karyawannya dalam menjalankan tugasnya. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas tersebut adalah tingkat kepuasan kerja para karyawan (Wati *et al.*, 2020). Kepuasan kerja karyawan menjadi aspek penting karena berperan langsung dalam mendukung tercapainya tujuan pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit tersebut. Dengan kata lain, apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan meningkat sehingga berdampak positif pada kualitas layanan yang diberikan oleh institusi kesehatan itu (Aziz, 2020).

Rumah Sakit Prima Pekanbaru adalah rumah sakit umum (RSU) milik swasta yang didirikan pada tahun 2016, telah menempatkan dirinya sebagai salah satu penyedia layanan kesehatan terkemuka di Kota Pekanbaru. Dengan lokasi strategis di Jalan Bima No 1 Tuanku Tambusai/Nangka Ujung Kel. Delima Kec. Bina Widya. Di rumah sakit ini, terdapat 48 perawat yang bertugas khusus di bagian rawat inap.

Berdasarkan pra survei yang sudah dilakukan terhadap 10 perawat di bagian rawat inap, gambaran tingkat kepuasan kerja perawat dapat dilihat pada hasil tabel 1 berikut. Tabel ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perawat merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya.

Tabel 1. Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru

No	Indikator	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	N	Total	Rata- rata
1	Pekerjaan	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang diterima setiap hari	0	4	4	2	0	10	32	3,2
2	Upah/Gaji	Saya merasa puas terhadap gaji yang diterima	0	3	7	0	0	10	33	3,3
3	Promosi	Rumah sakit memberikan kesempatan promosi jabatan secara adil	0	5	4	1	0	10	34	3,4
4	Pengawas	Pengawas memberi bantuan ketika saya menghadapi kesulitan	0	5	5	0	0	10	35	3,5
5	Rekan Kerja	Hubungan saya dengan rekan kerja berlangsung baik dan harmonis	1	4	4	1	0	10	35	3,5
Nilai Rata-rata Kepuasan Kerja (Y)										3,38

Sumber Hasil Pra Survei oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1 hasil pra survei pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru, nilai rata-rata kepuasan kerja adalah 3,38 yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja perawat masih berada pada kategori belum optimal. Kepuasan kerja perawat mencerminkan bagaimana perawat menilai pengalaman kerja mereka secara keseluruhan, baik dari sisi pekerjaan yang dilakukan, gaji yang diterima, kesempatan pengembangan, maupun hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Jika kepuasan kerja belum optimal, hal ini dapat terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara harapan perawat dan realita yang mereka alami di lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil pra survei ini memberikan gambaran beberapa indikator seperti

pengawas dan rekan kerja sudah berjalan dengan baik, masih terdapat beberapa indikator penting seperti pekerjaan, upah/gaji, dan promosi yang perlu diperbaiki agar kepuasan kerja para perawat dapat meningkat secara menyeluruh.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, dan perasaan antara individu atau kelompok yang sangat penting dalam menciptakan hubungan kerja yang efektif dan harmonis. Dalam konteks keperawatan, komunikasi yang baik tidak hanya mempengaruhi interaksi antar perawat dan pasien, tetapi juga berdampak langsung pada kepuasan kerja perawat itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa penerapan komunikasi yang efektif, seperti komunikasi SBAR (*Situation, Background, Assessment, Recommendation*) saat serah terima pasien, berhubungan signifikan dengan tingkat kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan pra survei yang sudah dilakukan terhadap 10 perawat di bagian rawat inap, gambaran mengenai komunikasi perawat dapat dilihat pada hasil tabel 2 berikut. Tabel ini bertujuan untuk mengetahui tingkat efektivitas komunikasi yang terjadi di antara perawat, baik dalam penyampaian informasi, koordinasi, maupun interaksi sehari-hari.

Tabel 2. Hasil Pra Survei Komunikasi Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru

No	Indikator	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	N	Total	Rata-rata
1	Pemahaman	Saya mengalami kesulitan dalam memahami komunikasi tertulis saat serah terima <i>shift</i>	0	3	5	2	0	10	31	3,1
2	Kesenangan	Komunikasi sehari-hari berlangsung dalam suasana menyenangkan	0	4	6	0	0	10	34	3,4
3	Pengaruh pada Sikap	Rekan kerja membantu saya dalam menyelesaikan suatu masalah	0	5	5	0	0	10	35	3,5
4	Hubungan Sosial yang Baik	Saya menjalin hubungan baik dengan para perawat dari ruangan lain	0	5	5	0	0	10	35	3,5
5	Tindakan	Saya bertindak sesuai instruksi rekan perawat	0	5	5	0	0	10	35	3,5
Nilai Rata-rata Komunikasi (X₁)										3,4

Sumber : Hasil Pra Survei oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 2 hasil pra survei pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru, nilai rata-rata komunikasi adalah 3,4 yang menunjukkan tingkat komunikasi perawat masih berada pada kategori belum optimal. Komunikasi yang efektif di lingkungan rumah sakit sangat penting untuk memastikan kelancaran koordinasi antara perawat maupun dengan tenaga kesehatan lain. Jika komunikasi berjalan lancar, maka informasi mengenai pasien, instruksi medis, dan pembagian tugas dapat diterima dengan jelas sehingga meminimalisir kesalahan dan meningkatkan rasa percaya diri perawat dalam bekerja. Sebaliknya, hambatan

komunikasi dapat menimbulkan kebingungan, meningkatkan risiko kesalahan, serta menurunkan kualitas pelayanan kepada pasien. Dengan demikian, upaya peningkatan komunikasi secara menyeluruh sangat penting untuk mendukung kerja sama dan efektivitas pelayanan di rumah sakit.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sulistyawati *et al.*, (2022), lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang berkaitan dengan segala hal di sekeliling mereka. Kondisi ini sangat berpengaruh terhadap perasaan puas selama menjalankan pekerjaan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menciptakan kenyamanan, tetapi juga meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres, ketidaknyamanan, dan akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi khususnya rumah sakit untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar tenaga kerja seperti perawat dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan pra survei yang sudah dilakukan terhadap 10 perawat di bagian rawat inap, gambaran mengenai lingkungan kerja perawat dapat dilihat pada hasil tabel 3 berikut. Tabel ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi perawat terhadap kondisi lingkungan kerja, termasuk kenyamanan, keamanan, dan ketersediaan fasilitas di tempat kerja.

Tabel 3. Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru

No	Indikator	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	N	Total	Rata- rata
1	Suasana Kerja	Sikap saling peduli menciptakan suasana kerja yang nyaman	0	6	4	0	0	10	36	3,6
2	Hubungan dengan Rekan Kerja	Rekan kerja membantu saya saat mengalami kesulitan	0	3	5	2	0	10	31	3,1
3	Tersedianya Fasilitas Kerja	Peralatan kerja tersedia dalam kondisi baik dan lengkap	0	5	5	0	0	10	35	3,5
Nilai Rata-rata Lingkungan Kerja (X₂)										3,4

Sumber :Hasil Pra Survei oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil pra survei pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru, nilai rata-rata lingkungan kerja adalah 3,4 yang menunjukkan lingkungan kerja perawat masih berada pada kategori belum optimal. Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan rasa aman, nyaman, dan termotivasi bagi perawat dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang kondusif, serta dukungan dari manajemen sangat berpengaruh terhadap kenyamanan perawat. Jika lingkungan kerja dirasakan kurang mendukung, perawat bisa mengalami stres, kelelahan, atau bahkan menurunnya kepuasan mereka dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit fokus memperbaiki hubungan interpersonal antar perawat agar tercipta solidaritas dan kerja sama yang

lebih kuat, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan di rumah sakit.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di dalam suatu perusahaan atau lembaga. Ketika budaya organisasi terbentuk dengan kuat dan bersifat positif, hal ini akan mendorong karyawan untuk merasa lebih termotivasi dalam bekerja, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta memperkuat komitmen mereka. Akibatnya, karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi yang juga berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Wahyuddin *et al.*, 2021).

Berdasarkan pra survei yang sudah dilakukan terhadap 10 perawat di bagian rawat inap, gambaran mengenai budaya organisasi dapat dilihat pada hasil tabel 4 berikut. Tabel ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di lingkungan rumah sakit mempengaruhi sikap serta perilaku perawat dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 4. Hasil Pra Survei Budaya Organisasi Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru

No	Indikator	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	N	Total	Rata- rata
1	Inovasi dan Pengambilan Keputusan	Saya harus siap dan berani menghadapi risiko saat menjalankan tugas	2	4	0	4	0	10	34	3,4
2	Perhatian pada Detail	Rumah sakit mendorong saya untuk teliti dalam bekerja	0	5	3	2	0	10	33	3,3
3	Berorientasi pada Hasil	Saya berusaha menunjukkan performa terbaik dalam setiap tugas	0	5	5	0	0	10	35	3,5
4	Berorientasi kepada Manusia	Rumah sakit mendorong saya untuk memanfaatkan peluang yang tersedia	0	4	5	1	0	10	33	3,3
5	Berorientasi pada Tim	Saya bekerja sama dengan anggota lain untuk mencapai hasil terbaik	0	5	4	1	0	10	34	3,4
6	Agresivitas	Saya melaksanakan tugas secara efisien sesuai harapan rumah sakit	0	7	1	2	0	10	35	3,5
7	Stabilitas	Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan	0	4	6	0	0	10	34	3,4
Nilai Rata-rata Budaya Organisasi (X₃)										3,4

Sumber : Hasil Pra Survei oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4 hasil pra survei pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru, nilai rata-rata budaya organisasi adalah 3,4 yang menunjukkan

budaya organisasi perawat masih berada pada kategori belum optimal. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan membentuk perilaku, sikap, dan nilai-nilai yang dianut oleh seluruh anggota rumah sakit. Jika budaya organisasi mendorong inovasi, kolaborasi, keterbukaan, dan penghargaan terhadap kinerja, maka perawat akan merasa lebih dihargai dan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, budaya organisasi yang kaku atau kurang mendukung dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, menghambat kreativitas, dan menurunkan loyalitas perawat terhadap institusi. Oleh karena itu, secara keseluruhan hasil ini menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa indikator yang sudah cukup baik, tetapi masih terdapat beberapa indikator yang perlu diperbaiki agar kinerja mereka dapat lebih maksimal.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan kerja adalah reaksi emosional atau tingkat kenyamanan seseorang terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa senang atau tidak dengan pekerjaan yang dijalani (Afandi, 2021). Menurut Sutardji (2019) bahwa komunikasi adalah suatu proses di mana informasi atau makna disampaikan kepada orang lain dengan tujuan agar pesan tersebut dapat dimengerti, diterima, dan mempengaruhi tindakan penerimanya.

Lingkungan kerja adalah mencakup semua hal yang berada di sekitar para karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap cara mereka melaksanakan tugas-tugasnya (Nitisemito, 2018).

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, keyakinan, dan norma yang sama-sama dipegang oleh anggota organisasi untuk membedakan organisasi mereka dengan organisasi lain (Robbins, 2019).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilaksanakan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap yang berjumlah 48 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan data sekunder yang diperoleh dari studi literatur. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda melalui *software* SPSS versi 25. Selain itu, penelitian ini juga menerapkan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk menguji pengaruh variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif meliputi perhitungan nilai tertinggi (maksimum), nilai terendah (minimum), nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, serta jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian. Adapun variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y), Komunikasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Budaya Organisasi (X₃). Hasil dari analisis statistik deskriptif untuk masing-masing variabel disajikan pada tabel 5 berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja (Y)	48	42	67	54.27	5.734
Komunikasi (X ₁)	48	39	66	52.21	7.214
Lingkungan Kerja (X ₂)	48	20	45	32.42	5.119
Budaya Organisasi (X ₃)	48	58	101	78.92	8.688
Valid N (<i>listwise</i>)	48				

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Dari hasil analisis statistik deskriptif pada tabel 5 di atas, dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai maksimum sebesar 67 dan nilai minimum 42. Nilai rata-rata jawaban responden adalah 54,27, dengan standar deviasi sebesar 5,734. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat berada pada kategori baik dengan variasi persepsi yang tidak terlalu besar.
2. Variabel Komunikasi (X₁) menunjukkan nilai maksimum sebesar 66 dan nilai minimum 39. Nilai rata-rata jawaban responden adalah 52,21, dengan standar deviasi sebesar 7,214. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi perawat terhadap komunikasi cukup tinggi, dengan tingkat variasi yang sedang.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X₂) menunjukkan nilai maksimum sebesar 45 dan nilai minimum 20. Nilai rata-rata jawaban responden adalah 32,42, dengan standar deviasi sebesar 5,119. Hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki persepsi yang relatif seragam terhadap kondisi lingkungan kerja.
4. Variabel Budaya Organisasi (X₃) menunjukkan nilai maksimum sebesar 101 dan nilai minimum 58. Nilai rata-rata jawaban responden adalah 78,92, dengan standar deviasi sebesar 8,688. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dinilai cukup baik oleh perawat, meskipun terdapat variasi persepsi yang lebih besar di antara mereka.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen pengukuran dapat mengukur apa yang dimaksudkan atau menentukan apakah kuesioner tersebut valid atau tidak valid (Ghozali, 2018). Proses ini melibatkan perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan alpha 5% atau 0,05. Sehingga nilai r_{tabel} dalam penelitian ini adalah df = 48 – 2 = 46, dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,2845.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.560	0.2845	Valid
	Y2	0.561	0.2845	Valid

Komunikasi (X₁)	Y3	0.447	0.2845	Valid
	Y4	0.632	0.2845	Valid
	Y5	0.598	0.2845	Valid
	Y6	0.425	0.2845	Valid
	Y7	0.525	0.2845	Valid
	Y8	0.358	0.2845	Valid
	Y9	0.496	0.2845	Valid
	Y10	0.572	0.2845	Valid
	Y11	0.290	0.2845	Valid
	Y12	0.491	0.2845	Valid
	Y13	0.495	0.2845	Valid
	Y14	0.506	0.2845	Valid
	Y15	0.309	0.2845	Valid
	X1.1	0.501	0.2845	Valid
	X1.2	0.456	0.2845	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)	X1.3	0.616	0.2845	Valid
	X1.4	0.673	0.2845	Valid
	X1.5	0.674	0.2845	Valid
	X1.6	0.368	0.2845	Valid
	X1.7	0.637	0.2845	Valid
	X1.8	0.493	0.2845	Valid
	X1.9	0.524	0.2845	Valid
	X1.10	0.708	0.2845	Valid
	X1.11	0.319	0.2845	Valid
	X1.12	0.415	0.2845	Valid
	X1.13	0.295	0.2845	Valid
	X1.14	0.505	0.2845	Valid
	X1.15	0.453	0.2845	Valid
	X2.1	0.754	0.2845	Valid
	X2.2	0.430	0.2845	Valid
Budaya Organisasi (X₃)	X2.3	0.684	0.2845	Valid
	X2.4	0.814	0.2845	Valid
	X2.5	0.755	0.2845	Valid
	X2.6	0.771	0.2845	Valid
	X2.7	0.723	0.2845	Valid
	X2.8	0.678	0.2845	Valid
	X2.9	0.650	0.2845	Valid
	X3.1	0.307	0.2845	Valid
	X3.2	0.312	0.2845	Valid
	X3.3	0.614	0.2845	Valid
	X3.4	0.474	0.2845	Valid
	X3.5	0.576	0.2845	Valid
	X3.6	0.423	0.2845	Valid
	X3.7	0.401	0.2845	Valid
	X3.8	0.630	0.2845	Valid
	X3.9	0.456	0.2845	Valid
	X3.10	0.474	0.2845	Valid
	X3.11	0.547	0.2845	Valid
	X3.12	0.560	0.2845	Valid
	X3.13	0.443	0.2845	Valid
	X3.14	0.373	0.2845	Valid

X3.15	0.304	0.2845	Valid
X3.16	0.441	0.2845	Valid
X3.17	0.436	0.2845	Valid
X3.18	0.524	0.2845	Valid
X3.19	0.352	0.2845	Valid
X3.20	0.477	0.2845	Valid
X3.21	0.587	0.2845	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel yang digunakan untuk mengukur komunikasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2845. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan tersebut adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018), uji reliabilitas adalah metode untuk menilai sebuah kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat dari jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel. Sementara itu, jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60, maka dapat dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	15	0.791	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	15	0.867	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	9	0.816	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	21	0.760	0.60	Reliabel

Sumber :Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan oleh nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari nilai standar reliabel sebesar 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Z* (*1-Sample KS*). Hasil dari uji normalitas dapat dilihat jika nilai signifikansi > 0,05, maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal. Sementara itu, jika nilai signifikansi < 0,05, maka dapat dinyatakan data berdistribusi tidak normal. Berikut hasil uji normalitas pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16093458
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.041
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Z (1-Sample KS)* menunjukkan hasil signifikansi dengan nilai uji normalitas sebesar 0,200. Di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi pada penelitian ini data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi (Ghozali, 2018). Terdapat beberapa metode yang umum digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, seperti mengamati nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* dan *tolerance*. Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat dari jika nilai *VIF* > 10 atau nilai *tolerance* < 0,10, maka terjadinya multikolinearitas terhadap data yang diuji. Sementara itu, jika nilai *VIF* < 10 atau nilai *tolerance* > 0,10, maka tidak terjadinya multikolinearitas terhadap data yang diuji. Berikut hasil uji multikolinearitas pada tabel 9 di bawah ini :

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komunikasi	0.321	3.114
Lingkungan Kerja	0.403	2.481
Budaya Organisasi	0.665	1.504

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 9 di atas, menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari masing-masing variabel independen tidak ada yang memiliki nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini terbukti bebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian residual antar pengamatan. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, dapat digunakan dua metode, yaitu analisis visual melalui *scatterplot* (grafik sebar) dan uji statistik *Glejter*. Menurut Ghozali (2018), heteroskedastisitas diuji menggunakan uji *Glejter* dengan kriteria penentuannya jika nilai signifikansi (*p-value*) > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sementara itu, jika nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 10 di bawah ini:

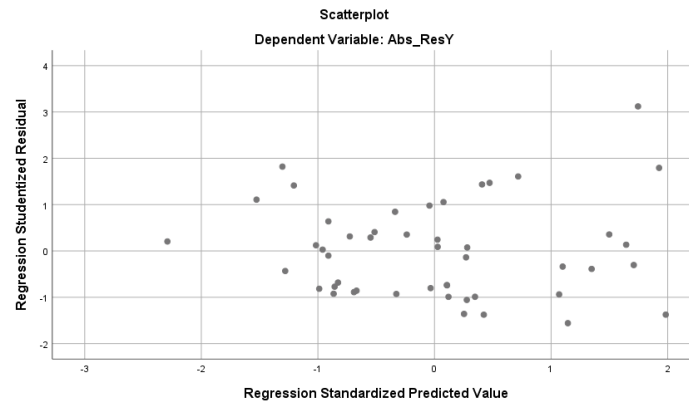
Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	2.969	1.782		1.665	0.103
Komunikasi	-0.037	0.045	-0.198	-0.817	0.419
Lingkungan Kerja	-0.080	0.057	-0.303	-1.399	0.169
Budaya Organisasi	0.041	0.026	0.263	1.560	0.126

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 10 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.



Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Scatterplot)

Berdasarkan gambar 1 di atas, hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* dapat dilihat bahwa pola yang muncul tidak membentuk pola tertentu atau pola yang teratur, dan cenderung memiliki pola acak dan tidak teratur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berikut hasil uji regresi linear berganda pada tabel 11 di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.937	3.132		3.173	0.003
Komunikasi	0.298	0.080	0.375	3.738	0.001
Lingkungan Kerja	0.517	0.100	0.462	5.158	0.000
Budaya Organisasi	0.152	0.046	0.231	3.313	0.002

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 11 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,937 + 0,298X_1 + 0,517X_2 + 0,152X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9,937. Artinya, menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) bernilai nol (0), maka kepuasan kerja perawat (Y) akan tetap bernilai 9,937.
2. Nilai koefisien regresi komunikasi (X_1) sebesar 0,298. Artinya, jika komunikasi (X_1) ditingkatkan 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,298 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Sebaliknya, jika variabel komunikasi (X_1) turun 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan menurun sebesar 0,298 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bersifat positif artinya semakin baik komunikasi yang dilakukan, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja perawat, dan sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,517. Artinya, jika lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,517 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Sebaliknya, jika variabel lingkungan kerja (X_2) turun 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan menurun sebesar 0,517 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bersifat positif artinya semakin baik lingkungan kerja ditempat perawat bekerja, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja perawat, dan sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_3) sebesar 0,152. Artinya, jika budaya organisasi (X_3) ditingkatkan 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,152 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Sebaliknya, jika variabel budaya organisasi (X_3) turun 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan menurun sebesar 0,152 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bersifat positif artinya semakin baik budaya organisasi ditempat kerja, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja perawat, dan sebaliknya.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah konstan (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 5% atau 0,05 dan untuk mencari nilai t_{tabel} *degree of freedom* (df) = $n - k - 1$, sehingga t_{tabel} dalam hal ini adalah $df = 48 - 3 - 1 = 44$, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika nilai signifikansi uji T > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara itu, jika nilai signifikansi uji T < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji parsial (uji t) pada tabel 12 di bawah ini :

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Table 12. Hasil Uji t dan t tabel (Sig.)					
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.937	3.132		3.173	0.003
Komunikasi	0.298	0.080	0.375	3.738	0.001
Lingkungan Kerja	0.517	0.100	0.462	5.158	0.000

Budaya Organisasi	0.152	0.046	0.231	3.313	0.002
-------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 12 di atas, maka dapat diketahui hasil sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan di atas, komunikasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,738 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,015 dan nilai signifikansi ($p-value$) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru.
2. Dari hasil perhitungan di atas, lingkungan kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 5,158 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,015 dan nilai signifikansi ($p-value$) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru.
3. Dari hasil perhitungan di atas, budaya organisasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,313 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,015 dan nilai signifikansi ($p-value$) sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018), koefisien determinasi (R^2) adalah suatu ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana variasi variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol hingga satu. Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 13 di bawah ini :

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.926 ^a	0.858	0.848	2.233	2.285

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 13 di atas, memperlihatkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kepuasan kerja perawat (Y) sebesar 0,848. Hal ini berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh faktor-faktor komunikasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi sebesar 84,8% dan sisanya yaitu sebesar 15,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa apabila komunikasi di lingkungan tempat kerja berjalan dengan baik, terbuka, dan jelas, maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menurunkan kenyamanan dan semangat kerja perawat dan pada akhirnya berdampak terhadap penurunan tingkat kepuasan kerja perawat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang aman, nyaman, dan didukung oleh fasilitas yang memadai serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja perawat. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang positif dalam organisasi mampu menumbuhkan rasa memiliki, meningkatkan motivasi, dan menciptakan keterikatan emosional yang tinggi terhadap tempat kerja yang secara langsung berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja perawat.

Saran

Bagi Perusahaan

1. Kepada manajemen Rumah Sakit Prima Pekanbaru disarankan untuk terus meningkatkan kualitas komunikasi antar staf, khususnya di lingkungan perawat rawat inap, melalui pelatihan komunikasi yang efektif agar koordinasi kerja dapat berjalan lebih optimal dan mengurangi potensi kesalahpahaman.
2. Manajemen Rumah Sakit Prima Pekanbaru diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung, baik dari sisi fasilitas kerja maupun hubungan antar rekan kerja, guna menunjang semangat dan kenyamanan perawat dalam menjalankan tugas sehari-hari.
3. Budaya organisasi yang positif perlu diperkuat oleh pihak rumah sakit melalui penanaman nilai kerja sama, kedisiplinan, serta penghargaan terhadap kinerja perawat, agar tercipta iklim kerja yang kondusif dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap institusi.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti gaya kepemimpinan atau beban kerja, serta mempertimbangkan penggunaan metode analisis yang lebih beragam agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aulia, A., Husain, A. F., Zahrotunnisa', M., Charismatica, M., & Bakhtiar, R. (2025). *The Role*

- of Organizational Culture on Job Satisfaction Mediated by Perceived Organizational Support in Hospital Employees. Jurnal Psikologi*, 24(1), 67–86.
<https://doi.org/10.14710/jp.24.1.67-86>
- Aziz, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 48–52.
<https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.484>
- Gedif, G., Sisay, Y., Alebel, A., & Belay, Y. A. (2018). *Level of Job Satisfaction and Associated Factors Among Health Care Professionals Working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: A Cross-Sectional Study. BMC Research Notes*, 11(1), 1–7.
- Ghahremani, L., Khoramaki, Z., Kaveh, M. H., Karimi, M., Nazari, M., & Ramos, A. O. (2024). *Communication Self-Efficacy and Job Satisfaction among Nurses during the COVID-19 Pandemic. Journal of Nursing Management*, 2024(1), 1–8.
<https://doi.org/10.1155/2024/8869949>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, T., Hasanah, N., & Wargiah, W. (2024). Hubungan Komunikasi SBAR *Handover* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 9(1), 37–43.
<https://doi.org/10.52822/jwk.v9i1.640>
- Kementerian Kesehatan. (2024). *Profil Kesehatan Indonesia 2023*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Khatun, R., Akter, N., Muhammad, F., & Chowdhury, A. B. M. A. (2018). *Job Satisfaction among Nurse's in Public and Private Sector in Dhaka City of Bangladesh: A Comparative Study. International Journal Of Community Medicine And Public Health*, 5(6), 2177–2181.
<https://doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20182141>
- Nitisemito, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Rahmaniah, L., Rizany, I., & Setiawan, H. (2020). Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 29–36. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i1.554>
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 3(1), 183–197.
<https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Sutardji. (2019). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee.
- Wahyuddin, Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Uin Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 61–69. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22153>
- Wati, N. M. N., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163–171.
<https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Wei, H., Roberts, P., Strickler, J., & Corbett, R. W. (2019). *Nurse Leader's Strategies to Foster Nurse Resilience. Journal of Nursing Management*, 27(4), 681–687.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12736>