

Peran *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Indahyani Nurjayati^{1*}, Nilam Widyarini², Maria Chrisnatalia³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma Depok

E-mail korespondensi: ^{1*}indahyaninurjayati@gmail.com

Keywords: *job satisfaction, nurses, work-life balance*

Abstract

Nurses are a vital component of human resources in most hospitals and are often involved in patient interactions. Nurses also have long work shifts. Nurse job satisfaction is important for nurse productivity and can help reduce employee turnover. The increasing workload during the Covid-19 pandemic has caused nurses' job satisfaction to decrease. Having a healthy *Work-life balance* can have a big impact on the level of job satisfaction experienced by nurses. The purpose of this research is to see the influence of *Work-life balance* on Nurse Job Satisfaction. The population in this study were employees who worked as nurses. The sample used is Snowball sampling. This research uses a simple *linear* regression analysis method. The research results show the value of F count = 15.967 > F table = 3.158 ($p = 0.000 < 0.05$), meaning that there is an influence between *work-life balance* on job satisfaction in nurses. The closeness of *work-life balance* and job satisfaction made an effective contribution of 21.9%. Nurses' job satisfaction was influenced by other factors of 78.1% which were not studied by researchers. Based on the results of the research that has been conducted, it can be concluded that there is an influence of *work-life balance* on nurses' job satisfaction.

Kata kunci: *kepuasan kerja, perawat, work-life balance*

Abstrak

Perawat merupakan komponen vital sumber daya manusia di sebagian besar rumah sakit dan sering terlibat dalam interaksi pasien. Perawat juga memiliki shift kerja yang panjang. Kepuasan kerja Perawat penting untuk produktivitas Perawat dan dapat membantu mengurangi perputaran Karyawan. Beban kerja yang meningkat selama pandemi Covid-19 membuat kepuasan kerja Perawat menurun. Dengan adanya *Work-life balance* yang sehat dapat berdampak besar pada tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh Perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat adanya pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja Perawat. Populasi pada penelitian ini

adalah Karyawan yang bekerja sebagai Perawat. Sampel yang digunakan adalah *Snowball sampling*. Jumlah sampel yang didapatkan pada penelitian ini berjumlah 59 Perawat. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi *linear* sederhana. Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung = $15,967 > F$ tabel = $3,158$ ($p = 0,000 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada Perawat. Kelekatan *work-life balance* dan kepuasan kerja memberi sumbangan efektif sebesar 21,9%, Kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sebesar 78,1 % yang tidak diteliti oleh peneliti. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja Perawat.

Sitasi: Nurjayati, I., Widyarini, N., & Chrisnatalia, M. (2024). Peran *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(1), 136-146. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i1.4322>

Pendahuluan

Kementerian Kesehatan RI telah mengeluarkan Peraturan Nomor 4 Tahun 2018 yang menguraikan tanggung jawab rumah sakit dan pasien. Rumah sakit harus menawarkan layanan kesehatan yang komprehensif dan memprioritaskan kebutuhan pasien. Perawat berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Perawat adalah individu yang memberikan perawatan dan pelayanan kepada individu yang mengalami gangguan kesehatan (Maharani, 2017). Menteri Kesehatan Indonesia telah mengeluarkan keputusan HK.01.07/MENKES/275/2020 tentang rumah sakit rujukan penanganan penyakit infeksi emerging tertentu, total ada 132 rumah sakit daerah di 32 provinsi di Indonesia yang telah ditetapkan sebagai rumah sakit rujukan Covid-19. Seorang perawat yang bekerja di salah satu rumah sakit daerah di Bali, melaporkan menerima gaji di bawah upah minimum (Sari, 2020). Beberapa perawat yang bekerja di Puskesmas Tangerang, Banten, mengaku tidak menerima Tunjangan Hari Raya (THR) dari pemerintah provinsi (ABC, 2020).

Perawat memainkan peran penting di rumah sakit dan sering kali terlibat dalam perawatan pasien secara langsung. Salah satu peran perawat sebagai pelaksana pelayanan keperawatan. Dalam bekerja perawat memiliki tanggungjawab yang besar

serta tuntutan pekerjaan yang besar. Perawat seringkali bekerja dalam shift yang panjang. Hal ini menyebabkan perawat sering merasa kelelahan yang pada akhirnya mengundurkan diri dari pekerjaannya karena tidak merasakan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja di kalangan perawat merupakan faktor penting dalam produktivitas perawat, dengan meningkatkan kepuasan kerja dapat membantu mengurangi tingkat pengunduran diri karyawan (Wati dkk., 2020). Namun pada kenyataannya persentase pengunduran diri karyawan terutama perawat masih tergolong tinggi. Tingkat *turnover* di RS Petala Bumi mengalami peningkatan setiap tahunnya sejak tahun 2012 hingga tahun 2015. Dalam dua tahun terakhir, tingkat *turnover* meningkat secara signifikan, melebihi kisaran normal yang ditetapkan oleh Gillies (Febrianita & Yunus, 2017). Sebesar 40,9% Perawat di RSUD Lamaddukkelleng menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, ketidakpuasan tersebut berdampak negatif pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan (Kadir dkk., 2017).

Dalam kepuasan kerja terdapat dampak yang ditimbulkan, salah satunya yaitu kepuasan hidup. Menurut Weaver dalam Spector (1997), kepuasan hidup seseorang berhubungan dengan persepsi diri dan kesejahteraan emosionalnya secara keseluruhan. Perawat yang puas dengan pekerjaannya juga cenderung lebih puas dengan kehidupannya secara keseluruhan (Weaver, dalam Spector, 1997). Sedangkan *work-life balance*, merupakan kemampuan individu untuk melakukan kontrol, mencapai tujuan pribadi, dan memperoleh kepuasan dalam kehidupan pribadi individu (Hutcheson, 2012). *Work-life balance* juga didefinisikan sebagai kemampuan untuk secara efektif mengelola tuntutan emosional, pekerjaan, keluarga, dan tugas pribadi secara bersamaan (Sanghi, 2017).

Faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah *Work-life balance* (Anuradha & Pandey, 2016). Pencapaian *Work-life balance* memiliki dampak yang patut diperhatikan dan konstruktif terhadap kepuasan kerja pegawai wanita yang bekerja di bank umum yang berlokasi di Kota Kendari (Nurhasanah dkk., 2019). *Work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di bank komersial di Sri Lanka (Adikaram, 2016). *Work-life balance* berhubungan positif

dengan kepuasan kerja dan kepuasan hidup (Haar dkk., 2014). Kepuasan kerja perawat di BLUD RS Konawe Selatan dipengaruhi oleh *Work-life balance*. Artinya ketika perawat memiliki *Work-life balance* yang lebih baik, maka kepuasan kerjanya pun semakin tinggi (Risna dkk., 2017).

Work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja perawat di RS Siloam Kebon Jeruk. Dalam penelitiannya, *Work-life balance* dikategorikan menjadi tiga dimensi: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Pambudi, 2020). Penelitian lain mengenai kepuasan kerja menyatakan bahwa *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Amalia & Sari, 2021).

Profesional keperawatan sering kali menghadapi kondisi kerja yang menuntut yang ditandai dengan beban kerja yang berat dan jadwal yang tidak teratur. Ketika pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang menjadi tidak seimbang, hal ini dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan Perawat. Studi tentang *work-life balance* dapat menjelaskan konsekuensi dari kesenjangan ini dan menggarisbawahi pentingnya mencapai *work-life balance* bagi kepuasan kerja. Selain itu, *work-life balance* dapat memberikan pengaruh pada peluang kemajuan karir dan retensi perawat di lapangan. Penelitian dapat memberikan wawasan berharga mengenai bagaimana *work-life balance* berdampak pada kepuasan kerja jangka panjang.

Meskipun telah ada penelitian tentang kepuasan kerja perawat, masih terdapat kelangkaan penelitian yang secara khusus berfokus pada *work-life balance* sebagai faktor utama. Penelitian ini berfokus pada dampak *work-life balance* terhadap kepuasan kerja Perawat, yang membedakannya dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja perawat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja Perawat.

Metode

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja sebagai variabel terikat dan *work-life balance* sebagai variabel bebas. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai perawat. Sampel pada penelitian ini merupakan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Negeri/ Swasta, Klinik, Puskesmas dan Faskes lainnya. Pengambilan sampel pada penelitian ini berlokasi di JABODETABEK. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 59 Perawat. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan secara *nonprobability sampling*. Pada penelitian ini jenis teknik *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *Snowball sampling*. *Snowball sampling* adalah proses memilih sampel menggunakan jaringan (Kumar, 2011). Kriteria dalam penelitian ini adalah karyawan yang berprofesi sebagai perawat, dengan masa kerja minimal satu (1) tahun.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Skala kepuasan kerja yang digunakan adalah skala *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1985). Jumlah aitem yang digunakan pada Skala *Job Satisfaction Survey* (JSS) berjumlah 28 aitem. Yang meliputi sembilan (9) aspek kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, karakteristik pekerjaan, dan komunikasi.

Work-life balance pada penelitian ini menggunakan skala *Work-life balance*, yang dikembangkan oleh Fisher dkk., (2009). Jumlah aitem pada skala *Work-life balance* berjumlah 16 aitem, yang meliputi empat (4) dimensi *Work-life balance* yaitu *work interference with personal life* (WIPL), *dimensi personal life interference with work* (PLIW), *dimensi work enhancement of personal life* (WEPL), dan *dimensi personal life enchancement of work* (PLEW).

Validitas pada penelitian ini menggunakan validitas isi melalui *expert judgement*, *expert judgement* pada penelitian ini adalah Dosen Pembimbing satu (1) dan Dosen

Pembimbing dua (2). Nilai reliabilitas skala kepuasan kerja didapatkan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,874 ($p \geq 0.7$). Untuk uji reliabilitas *Work-life balance*, didapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0,859 ($p \geq 0.7$). Nilai uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.
Nilai reliabilitas

Skala	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
<i>Job Satisfaction Survey (JSS)</i>	0,874	28	Reliabel
<i>Work-life Balance</i>	0,859	16	Reliabel

Analisis Data

Analisis statistik terhadap data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana. Analisis data dilakukan menggunakan *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Statistic versi 23 for windows*.

Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji normalitas galat taksiran dengan kriteria nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, begitu juga sebaliknya dan uji *linearitas* dengan kriteria nilai signifikansi (p) *linearity* ($p \leq 0.05$) bersifat *linear*, serta kriteria nilai signifikansi (p) *deviation from linearity* ($p \geq 0.05$) bersifat *linear*. Uji hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis regresi *linear* sederhana dengan tingkat signifikansi ($p \leq 0.05$) yang artinya hipotesis diterima.

Hasil

Pada tabel 2, dipaparkan hasil uji asumsi yang terdiri dari uji Normalitas galat taksiran dan uji linear. Berdasarkan hasil pengujian normalitas galat taksiran *work-life balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh probabilitas signifikansi (*asympt.sig*) sebesar 0.200.

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Taraf Signifikansi	Asymp.sig (Probabilitas)	Keterangan	Keputusan
<i>Work-life balance</i> Kepuasan Kerja	59	0,05	0,200	0,200>0,05	Berdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji *linearitas* kepuasan kerja dengan *work-life balance* diperoleh nilai signifikansi (p) *linearity* sebesar 0.001 ($p \leq 0.05$) bersifat *linear*, sedangkan nilai signifikansi (p) *deviation from linearity* sebesar 0.801 ($p \geq 0.05$) bersifat *linear*. Hasil uji *linearitas* dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.(p)		Keterangan
	<i>Linearity</i> ($p \leq 0.05$)	<i>Deviation from Linearity</i> ($p \geq 0.05$)	
<i>Work-life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	0.001	0.801	Linear

Berdasarkan hasil analisis 59 responden, dapat diketahui bahwa hasil F hitung = 15,967 lebih besar dari F tabel = 3,158 dan probabilitas signifikansi (sig.) sebesar 0,000 dimana regresi *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada perawat memiliki probabilitas signifikansi (Sig.) yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada perawat. *Work-life balance* menyumbang 21,9% pengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	R Square	F	Sig.	Keterangan
<i>Work-life balance</i> Kepuasan Kerja	0.468	0.219	15,967	0,000	Diterima

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, proses pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 15,967 lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar

3,158. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan hasil yang signifikan. Selain itu, probabilitas signifikansi (sig.) telah ditentukan sebesar 0,000, lebih rendah dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada perawat. Namun perlu diketahui bahwa korelasi antara *work-life balance* dan kepuasan kerja relatif lemah, dibuktikan dengan nilai R sebesar 0,468 dan nilai R square sebesar 0,219. Pada dasarnya, hal ini menyiratkan bahwa *work-life balance* hanya menyumbang 21,9% dari variabilitas yang diamati dalam kepuasan kerja, sedangkan 78,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam lingkup penelitian ini.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pambudi (2020) yang menemukan adanya hubungan signifikan dan positif antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja perawat di RS Siloam Kebon Jeruk. Pambudi (2020) lebih lanjut menjelaskan bahwa *work-life balance* dibagi menjadi tiga komponen yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Senada dengan itu, Amalia & Sari (2021) juga mencapai kesimpulan serupa yang menyatakan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga memberikan dukungan tambahan terhadap hipotesis penelitian ini. Mereka juga menekankan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, membenarkan diterimanya hipotesis penelitian. Nilai koefisien korelasi antara *work-life balance* dan kepuasan kerja dihitung sebesar 0,586.

Lebih lanjut Risna, dkk (2017) menyoroti bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di BLUD RSUD Konawe Selatan. Qodrizana (2018), dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti ketika perawat memiliki *work-life balance* yang lebih baik, kepuasan kerja mereka cenderung lebih tinggi. Singkatnya, temuan ini menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* yang lebih tinggi dikaitkan dengan peningkatan kepuasan kerja dikalangan perawat.

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah tervalidasi, sehingga menegaskan adanya pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja perawat. Namun, penting untuk dicatat bahwa hubungan ini relatif lemah, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor lain juga dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja perawat secara keseluruhan. Lebih lanjut, melalui analisis data, terungkap bahwa *work-life balance* menyumbang sekitar 21,9% dari keseluruhan varian kepuasan kerja perawat.

Adapun saran penelitian ialah yang pertama adalah Pemerintah diharapkan dapat memberikan kontribusi lebih dalam meningkatkan *work-life balance* perawat sehingga kepuasan kerja perawat meningkat. Kedua, diharapkan bagi perawat dapat mempertahankan dan meningkatkan *work-life balance* serta dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Ketiga, masyarakat diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan informasi mengenai *work-life balance* guna meningkatkan kepuasan kerja perawat. Keempat, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih memperhatikan keterbacaan validitas isi dari aitem-aitem variabel *work-life balance*. Penelitian selanjutnya juga perlu memperhatikan responden dalam pengisian kuesioner.

Referensi

- ABC. (2020, Mei 26). Gaji dan THR Sejumlah Perawat Indonesia Dipotong Saat Berjuang Hadapi Corona. Tempo.co <https://www.tempo.co/abc/5624/gaji-dan-thr-sejumlah-perawat-indonesia-dipotong-saat-berjuang-hadapi-corona>
- Adikaram, D. S. R. (2016). Impact of work life balance on employee job satisfaction in private sector commercial banks of sri lanka. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology*, 3(11), 17-31.
- Amalia, D., & Sari, I. P. (2021). Pengaruh Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 8(3), 47-58. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v8i3.403>

- Anuradha, & Pandey, M. (2016). Impact of Work-Life Balance on job satisfaction of women doctors. *Problems and Perspectives in Management*, 14(2), 319-324. [https://doi.org/10.21511/ppm.14\(2-2\).2016.07](https://doi.org/10.21511/ppm.14(2-2).2016.07)
- Febrianita, Y., & Yunus, M. K. (2017). Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi. *Jurnal Ners Indonesia*, 7(2), 47-52. <https://doi.org/10.31258/jni.7.2.47-52>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measuring of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Malaterre, A. O. (2014). Outcomes of Work-life Balance On Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Culture. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hutcheson, P. G. (2012). *Work-Life Balance Book*. USA: IEEE-USA Publishing Manager.
- Kadir, A. R., Kamariah, N., & Saleh, A. (2017). The effect of role stress, job satisfaction, self-efficacy and nurses' adaptability on service quality in public hospitals of Wajo. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 9(2), 184-202. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-10-2016-0074>
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology: A step-by-step Guide For Beginners*. London: Sage.
- Maharani, Y. D. (2017). *Buku Pintar Kebidanan dan Keperawatan*. Yogyakarta: Brilliant Books.
- Nurhasanah, W. O., Kalimin, L. O., & Syaifuddi, D. T. (2019). The effect of work life balance on job satisfaction and female employee performance in commercial bank in kendari city. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(5), 1-7. <https://doi.org/10.9790/487X-2105020107>
- Pambudi, M. R. (2020). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk*. (Skripsi tidak Diterbitkan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertamina, Jakarta.
- Qodrizana, D. L. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)*. (Disertasi tidak diterbitkan). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Risna, Sakka, A. dan Yunawati, I. (2017). Pengaruh *Work-Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Tenaga Kerja

Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(5), 1-8.

Sanghi, S. (2017). *Human Resource Management 2nd ed.* New Delhi: Viska.

Sari, N. L P. W. (2020, Maret 30). Bertaruh Nyawa Tapi Gaji di Bawah UMR, Begini Keluh Kesah Tenaga Kontrak Perawat Covid-19 di Bali. *Tribun-Bali.com* <https://bali.tribunnews.com/2020/03/30/bertaruh-nyawa-tapi-gaji-di-bawah-umr-begini-keluh-kesah-tenaga-kontrak-perawat-covid-19-di-bali>

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology* 13(6), 693-713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>

Spector, P. E. (1997). *Kepuasan Kerja: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: Sage Publications.

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>