

## Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan Kepatuhan Pemakaian Alat Pelindung Diri di Ruang Rawat Inap Perioperatif

<sup>1</sup>Astrid Devi Astari, ✉<sup>1</sup>Idawati Manurung, <sup>1</sup>Yuliati Amperaningsih, <sup>2</sup>Nawati  
<sup>1</sup>Politeknik Kesehatan Tanjung Karang, Indonesia  
<sup>2</sup>Politeknik Kesehatan Bandung, Indonesia

### ABSTRAK

Tujuan penelitian, mengetahui hubungan antara kepatuhan pemakaian APD dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap perioperatif di era pandemi. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain cross-sectional, memakai kuesioner untuk mengukur kepuasan perawat dan kepatuhan memakai APD, dengan uji statistik Chi Square, di Rumah Sakit Yukum Medical Centre Provinsi Lampung, Juli 2021. Populasi perawat perioperatif, dengan total sampling, 60 perawat. Hasil penelitian, diketahui lebih banyak perawat merasa tidak puas melakukan pekerjaan dengan memakai APD lengkap dan sebagian besar perawat tidak patuh memakai APD, ada hubungan bermakna antara kepuasan kerja perawat dengan kepatuhan memakai APD lengkap, perawat yang tidak puas akan pekerjaannya berpeluang besar untuk tidak patuh memakai APD dengan lengkap. Kesimpulan, kepatuhan perawat memakai APD berhubungan dengan kepuasan perawat kerja, semakin puas perawat kerja, semakin patuh mengikuti peraturan, termasuk memakai APD. Disarankan rumah sakit sebaiknya meningkatkan manajemen sehingga semakin menunjang kepatuhan perawat dalam setiap peraturan dan program kerja.

Kata Kunci : Perawat, Kepuasan, Kepatuhan.

### The Relationship Between Nurse Job Satisfaction and Compliance Wearing Personal Protective Equipment in the Inpatient Room

### ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between compliance with the use of PPE with nurse job satisfaction in the postoperative inpatient ward in the pandemic era. The quantitative method, using questionnaire to measure nurse satisfaction and compliance of wearing PPE, single cross-sectional, Chi Square method, at the Yukum Medical Center Hospital, Lampung Province, July 2021. The population was perioperative nurses, 60 nurses. The results of the study, it is known that more nurses feel dissatisfied with doing work using complete PPE and most nurses do not comply wearing PPE, there is a significant relationship between nurse job satisfaction and compliance wearing complete PPE, nurses who are dissatisfied with their work have a high chance of disobeying wear complete PPE. Conclusion, nurses' compliance wearing PPE is related to job satisfaction of nurses, the more satisfied nurses work, the more obedient following regulations, including wearing PPE. Suggestions, hospitals should improve management so that it further supports nurse compliance in every regulation and work program.

Keywords: Nurses, Satisfaction, Compliance.

## PENDAHULUAN

Perawat merupakan sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi langsung dengan pasien, maka kualitas pelayanan yang dilakukan oleh perawat bisa menjadi salah satu penilaian kualitas pelayanan di rumah sakit. Perawat yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja, apa lagi didukung oleh lingkungan kerja dan manajemen pelayanan yang baik maka mampu meningkatkan kualitas kinerja perawat sehingga dapat meningkatkan angka kepuasan pasien yang merupakan indikator pelayanan bermutu rumah sakit. Kepuasan kerja perawat dipengaruhi delapan indikator yaitu kepuasan gaji, promosi, kepuasan supervisi, kerja sama dengan teman sekerja, kepuasan akan pekerjaan itu sendiri, kepastian status karir, altruisme, dan lingkungan. (Sirait *dkk.*, 2016). Bila kedelapan indikator ini terpenuhi, maka kepuasan perawat akan terpenuhi. Bila ada program baru, seperti keharusan pemakaian alat pelindung diri (APD), bila dikaitkan dengan pemenuhan indikator kepuasan ini, maka perawat akan melaksanakan program ini dengan baik. Kondisi kerja yang baik membuat perawat puas dalam bekerja, perawat lebih kerja profesional dan memberikan pelayanan optimal. (Apriani & Lubis, 2020). Ketidakpuasan kerja pada perawat dikarenakan gaji yang kurang, pemberian insentif tambahan terhadap prestasi atau lembur, dukungan dari rumah sakit, rekan kerja, penjadwalan kerja, dan kelengkapan fasilitas yang menunjang pelayanan. (Suweko & Dwiantoro, 2020). Gaji, promosi kerja, dan supervisi atasan menjadi indikator kepuasan kerja perawat. (Putra & Asnur, 2020).

Pandemi Covid-19 seperti saat ini, salah satu fasilitas yang wajib digunakan adalah APD. APD adalah alat yang digunakan petugas kesehatan untuk melindungi pasien dari mikroorganisme yang ada pada petugas kesehatan, dan digunakan petugas kesehatan untuk melindungi diri selama bekerja. (Rambe, 2020). Perawat berisiko terkena penyakit apabila tidak menggunakan APD (Sudarmo *dkk.*, 2017). APD sangat penting dipakai oleh perawat saat melaksanakan tugas karena memiliki dua fungsi yaitu untuk kepentingan perawat sekaligus untuk kepentingan petugas itu sendiri (Sari, 2020).

Penyebab utama banyaknya korban dari kalangan tenaga kesehatan karena kurangnya APD saat menjalankan tugas. (Kertiyasa, n.d.). Ketersediaan APD untuk tenaga medis saat pandemi Covid-19 semakin sulit didapat. Kondisi tersebut memaksa tenaga kesehatan untuk menghemat penggunaan APD, seperti melakukan pelayanan kesehatan tanpa melepas APD dengan durasi lama atau menggunakan APD seadanya, lalu tersedianya APD yang tidak sesuai standar/kurang berkualitas seperti masker yang tipis, sarung tangan yang tidak sesuai ukuran, dan lainnya. Keadaan ini menyebabkan ketidakpatuhan perawat dalam penggunaan APD sehingga mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Tenaga Medis memiliki sikap yang kurang dalam menggunakan APD. Alasan terbanyak menggunakan APD adalah Karena ingin menjaga keselamatan diri dan kesadaran diri sendiri. Alasan tidak menggunakan APD adalah karena sudah terbiasa tidak menggunakan APD (Sampurno, 2022).

APD yang wajib digunakan oleh perawat saat pandemi ini yaitu masker bedah, masker N95, sarung tangan, *face shield*, penutup kepala, baju seragam, apron plastik, sepatu ganti, dan *shoes cover*. APD perawat akan dilepas dan dibuang saat memasuki waktu istirahat. Perawat tetap berada di ruangan saat jam istirahat untuk makan dan ibadah. Perawat akan memakai APD baru ketika waktu istirahat berakhir untuk melanjutkan pekerjaannya. Perawat akan mengganti baju seragam dan sepatu saat jam pulang tiba, lalu *face shield* akan didesinfektasi oleh petugas kebersihan setiap perawat selesai bekerja.

Banyaknya APD yang harus digunakan saat melakukan tindakan keperawatan menimbulkan kesulitan bagi perawat, seperti kesulitan bicara dan pasien tidak mendengar suara perawat yang dapat membuat salah informasi, pasien tidak mengenal perawat, pasien menjadi takut terhadap perawat, menyulitkan penglihatan perawat saat melakukan tindakan invasif: menyuntik, kesulitan meraba/merasa, dan menimbulkan gerah. Dampak tersebut dapat mengakibatkan ketidakpatuhan perawat memakai APD dengan alasan malas, lupa, merasa gerah, tidak leluasa bergerak, tidak leluasa melakukan kebutuhan

dasar manusia perawat, terburu-buru, terasa mengganggu/tidak nyaman, dan tidak ada sanksi jika tidak menggunakan APD. (Zaki dkk., 2018). Banyaknya dampak di atas tidak sebanding dengan imbalan (uang insentif, promosi) yang perawat terima sehingga dapat mengakibatkan perawat tidak puas dalam bekerja. Alasan-alasan tersebut sangat terkait dengan kesadaran/perilaku perawat dalam penggunaan APD. (Sibarani, 2020). Apa lagi bila indikator kepuasan kerja perawat belum tercapai, apa lagi ada program baru yang semakin menyulitkan kerja, maka besar kemungkinan perawat semakin menurun kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui tingkat kepuasan kerja perawat dengan tingkat kepatuhan pemakaian APD di ruang rawat inap, mengetahui hubungan antara kepatuhan pemakaian APD dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap perioperatif di era pandemi.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian, deskripsi kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Yukum Medical Centre Provinsi Lampung bulan Juli 2021. Populasi penelitian adalah semua perawat perioperatif, dengan total sampel sebanyak 60 perawat, bekerja minimal 6 bulan di ruang rawat inap pasca operasi. Variabel independen adalah kepuasan kerja perawat yaitu perasaan perawat terhadap pekerjaannya yang dialami selama bertugas di ruang rawat perioperatif meliputi: kepuasan gaji, kepuasan promosi, kepuasan supervisi, kepuasan rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, alturism, status, lingkungan ketika memakai APD dengan lengkap. Variabel dependen adalah kepatuhan memakai APD, yaitu kelengkapan perawat memakai APD sesuai standar rumah sakit. Kepatuhan memakai APD ini berdasarkan tingkat pengetahuan tentang APD, pengawasan dari pihak manajemen, lama kerja, ketersediaan fasilitas, dukungan rekan kerja, dan keyakinan perawat. Instrumen penelitian dengan memakai kuesioner buatan penelitian untuk variabel independen dan dependen yang telah diuji realibitas dan validitas kepada perawat ruang rawat penyakit dalam. Pernyataan pada kuesioner yang tidak

valid dan reabilitas diperbaiki, baru didarkan kepada responden. Peneliti membagi kuesioner langsung kepada, setelah tiga hari baru diambil kembali. Analisa univariat adalah mengetahui nilai mean, median dan standar deviasi pada kepatuhan pemakaian dan kepuasan kerja perawat APD. Analisa bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepatuhan pemakaian APD dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap perioperatif di era pandemi, dengan menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95%. Penelitian ini sudah mendapat layak etik yang dikeluarkan oleh Komisi Etik Politeknik Kesehatan Tanjungkarang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Frekuensi	
	n	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	34	56.7
Laki-laki	26	43.3
<b>Umur</b>		
Remaja Akhir (17-25 tahun)	18	30
Dewasa Awal (26-35 tahun)	24	40
Dewasa Akhir (36-45 tahun)	12	20
Lansia Awal (46-55 tahun)	6	10
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
D3	30	50
D4/S1	14	23.3
Profesi	16	26.7
<b>Lama Kerja</b>		
1-5 tahun	34	56.7
6-10 tahun	22	36.7
11-15 tahun	4	6.7

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil penelitian tergambar pada tabel 1, dari 60 perawat, sebagian besar adalah perempuan, 34 orang (56,7%), rata-rata umur responden pada masa dewasa awal (26-35 tahun), 24 orang (40%), berpendidikan terakhir D3 keperawatan, 30 orang (50%), dengan lama kerja responden diantara 1-5 tahun sebanyak 34 orang (56,7%). Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 diketahui dari 60 responden

perawat, didapatkan 35 perawat (58.3%) merasa tidak puas melakukan pekerjaan dengan memakai APD dengan lengkap dan 36 responden perawat (60%) tidak patuh memakai APD.

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Kepatuhan Pemakaian APD dan Kepuasan Kerja Perawat**

Variabel	n	%
Kepuasan:		
Tidak Puas	35	58.3
Puas	25	41.7
Kepatuhan		
Tidak Patuh	36	60.0
Patuh	24	40.0

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 diketahui dari 35 perawat yang tidak puas akan kerjanya, 23 responden (65,7%) tidak patuh memakai APD dengan lengkap, dari 25 perawat yang puas akan kerjanya, 13 orang (52,0%) tidak patuh memakai APD dengan lengkap. Lebih banyak perawat yang tidak puas, tidak patuh memakai APD lengkap bila dibandingkan dengan perawat yang puas tetapi tidak patuh memakai APD dengan lengkap. Hasil analisis dengan menggunakan uji *chi square* diperoleh *p-value* 0,00 ( $< \alpha = 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan bermakna antara kepuasan kerja perawat dengan kepatuhan memakai APD lengkap. Hasil analisis diperoleh pula nilai OR 1,769 yang berarti bahwa perawat yang tidak puas akan pekerjaannya berpeluang 1,769 kali lebih besar untuk tidak patuh memakai APD dengan lengkap jika dibandingkan dengan perawat yang puas akan kerjanya (Hastono, 2019).

Hasil karakteristik responden mempengaruhi hasil penelitian. Responden kebanyakan perempuan yang mempunyai naluri *altruism*, naluri keibuan yang membuat mereka berusaha menolong dan merawat pasien dengan sungguh. *Altruism* merupakan sifat senang membantu dan menjadi penyebab moral yang berhubungan dengan nilai-nilai yang dianut perawat sebagai umat beragama. Perawat juga pada usia produktif sehingga mereka akan sungguh untuk bekerja baik untuk dirinya maupun keluarganya. Perawat juga sudah memiliki masa kerja 1-5 tahun, kemungkinan besar sudah menjadi pegawai tetap. Status ini memberikan prestise, mempunyai wewenang dalam mengambil keputusan maka perawat puas karena statusnya sah diakui sebagai perawat, diakui sebagai pegawai tetap rumah sakit, diakui sebagai orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, senang dengan status sebagai perawat karena bisa mendapat tambahan informasi dari rekan antar profesi lain dan di masyarakat menjadi orang yang terpendang karena kompetensi dihargai. Semakin meningkatnya usia semakin meningkat kepuasan kerjanya karena meningkatnya pengalaman dan kemampuan profesional sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sedangkan pada perawat yang berada di usia dewasa awal (26-35 tahun) pada tingkat vokasional, peningkatan kemampuan lebih pada peningkatan keterampilan teknik, bukan pada peningkatan kompetensi, intelektual, dan interpersonal sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja karena penguasaan akan kemampuan pada pekerjaan itu, lebih tinggi nilainya dari pada kemampuan vokasional (Iriani, 2019).

**Tabel 3**  
**Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan Kelengkapan Pemakaian APD**

Kepuasan Kerja Perawat	Kepatuhan Pemakaian APD						OR (95% CI)	Nilai p
	Tidak Patuh		Patuh		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Tidak Puas	23	65,7	12	34,3	35	100	1,77	0,00
Puas	13	52,0	12	48,0	25	100		
Total	36	60,0	24	40,0	60	100		

Sumber: Data Diolah

### **Kepuasan Kerja Perawat**

Indikator kepuasan kerja perawat yang meliputi kepuasan gaji, kepuasan promosi, kepuasan supervisi, kepuasan rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, alturism, status, lingkungan ketika memakai APD dengan lengkap Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan perawat terhadap indikator kepuasan kerja tidak tinggi, hanya 35 orang (58,3%). Ini merupakan kumpulan pengalaman perawat dengan gaji dan fasilitas yang tersedia di ruangan, promosi dari atasan, kepuasan supervisi dari atasan, rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai SOP karena memakai APD lengkap, ketersediaan APD yang minim di ruangan, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Pemakaian APD menambah beban kerja perawat dan kemungkinan belum ada penambahan gaji, fasilitas yang memadai, kerja sama yang sulit karena pemakaian APD dan keharusan menambah jarak, lingkungan yang penuh stres karena adanya risiko tertular penyakit covid. Saat penelitian sedang masa pandemi sehingga semua perawat diwajibkan memakai APD jadi perawat yang tidak taat memakai APD akan risiko tertular. Perawat masih ada yang mengalami kepuasan karena kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu, perawat puas karena sudah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, wewenang, dan uraian tugasnya. Faktor lain adalah motivasi kerja, faktor keselamatan kerja dan faktor kenyamanan lingkungan (Fitnanto dkk., 2021). Perawat tetap memakai APD karena ingin mempertahankan keselamatan diri dan adanya kesadaran diri untuk patuh (Sampurno, 2022).

### **Kepatuhan Pemakaian APD**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat sebagian besar tidak patuh memakai APD lengkap karena perawat merasa tidak nyaman selama memakai APD yang tidak sesuai bentuk tubuh perawat sehingga menimbulkan masalah seperti APD sulit dipakai, merasa gerah, membatasi pergerakan, dan menyulitkan perawat memenuhi kebutuhan dasar manusia. Pemakaian APD yang tidak bermutu juga mempengaruhi kepuasan perawat karena perawat merasa APD tersebut tidak melindungi perawat secara maksimal. Minimnya APD

yang tersedia membuat perawat harus menghemat penggunaan APD dan memakai secara berulang.

Lingkungan kerja yang baik mampu mempengaruhi, mendorong, dan memberikan motivasi bagi untuk bekerja optimal sehingga dapat tercapai kepuasan dalam bekerja. Kepuasan perawat tercapai juga dipengaruhi lingkungan, bila lingkungan menunjukkan rasa aman (fasilitas yang mudah, terjangkau, berkualitas untuk didapatkan) dan nyaman (lingkungan kerja yang bersih dan sejuk, fasilitas yang memenuhi aktivitas pribadi dan terbina lingkungan kerja baik yang saling membantu), maka kepuasan kerja akan tercapai. Upaya untuk mengelola lingkungan kerja perawat secara optimal adalah dengan pemberdayaan perawat untuk lebih memahami dan mengaplikasikan kemampuannya dan akan berdampak terwujudnya pelaksanaan praktik keperawatan secara profesional..

Iriani (2019) bahwa terdapat hubungan tingginya pendidikan dengan tingkat kepatuhan perawat dalam penggunaan APD, semakin tinggi pendidikan maka wawasan tentang risiko bila bekerja tidak sesuai standar semakin tinggi sehingga menimbulkan motivasi untuk bekerja baik. Ada hubungan antara masa kerja dengan tingkat kepatuhan perawat dalam penggunaan APD, dan ada hubungan antara tingkat pengetahuan dengan tingkat kepatuhan perawat dalam penggunaan APD, kerja sama dengan rekan kerja (sesama perawat, dokter, tenaga kesehatan lain). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat tidak puas dengan tim keperawatan yang tidak patuh dalam memakai APD dan tidak patuh memakai APD dalam melakukan intervensi keperawatan. Hasil penelitian diketahui perawat tidak mendapat APD yang berkualitas selama bertugas sehingga tim keperawatan tidak patuh dalam memakai APD selama melakukan intervensi keperawatan. APD yang tidak berkualitas mengakibatkan perawat kesulitan untuk melakukan asuhan keperawatan. Alasannya karena sarung tangan yang tersedia hanya untuk satu ukuran, masker yang tersedia adalah masker dengan kualitas kurang bagus, juga tidak tersedianya pendingin di ruangan yang menyebabkan perawat kegerahan dan malas menggunakan APD.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat tidak puas dengan lingkungan kerjanya. Pelaksanaan praktik keperawatan akan dilakukan secara profesional apabila didukung dengan lingkungan kerja perawatan yang profesional. Kondisi lingkungan yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup dalam bekerja yang berdampak pada produktivitas kerja tenaga kesehatan. Berdasarkan distribusi jawaban responden perawat, tergambar jelas bahwa sebagian besar perawat mempunyai lingkungan kerja yang kurang baik. Hal ini terjadi dikarenakan tidak tercapainya lingkungan yang menunjukkan rasa aman pada suasana pandemi (tersedia fasilitas yang mudah, terjangkau, berkualitas untuk didapatkan) dan nyaman (lingkungan kerja yang bersih dan sejuk, fasilitas untuk memenuhi aktivitas pribadi seperti tersedia ruang makan/ruang ganti/ruang istirahat, dan terbina lingkungan kerja baik yang saling membantu). Semua ruangan menjadi disekat-sekat, penuh dengan alat-alat untuk pelayanan pasien covid dan adanya kekhawatiran lingkungan kerja juga terpapar virus covid. Bila ada perawat merasa lingkungan kerja baik, hal ini ditandai dengan inovasi kerangka kebijakan yang berfokus pada strategi pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, adanya program-program penghargaan dan pengakuan, sarana peralatan yang mencukupi, dan serta interaksi sesama perawat secara baik di lingkungan RS Yukum Medical Center (Ibrahim & Oldemar, 2015). Kepatuhan penggunaan APD oleh perawat di rumah sakit disebabkan kebijakan rumah sakit yang membuat pengetahuan, ruang lingkup pengalaman semakin meningkat, ditambah lagi adanya karakteristik individu dan mayoritas dipengaruhi oleh faktor pengetahuan, pengawasan, dan motivasi (Iskandar & Samauna, 2022).

#### **Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan Kepatuhan Memakai APD**

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dengan kepatuhan memakai APD lengkap. Kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja perawat sehingga akan meningkatkan angka kepuasan pelanggan/pasien yang merupakan tanda bahwa rumah

sakit telah melakukan manajemen perilaku yang efektif (Abdillah, 2017). Bila diurut dari karakteristik, perawat kebanyakan perempuan yang lebih patuh dalam kerja, pada masa produktif, pendidikan yang memadai, sudah pada karyawan tetap, seharusnya sudah pada taraf puas dalam bekerja. Karakteristik ini tidak banyak pengaruh kepuasan perawat, tetapi manajemen atau lingkungan kerja yang berpengaruh (Prastika, 2019). Banyak perawat tidak puas kemungkinan karena faktor manajemen kerja dan ditambah lagi dengan beban kerja yang bertambah serta dalam keadaan penuh stres tertular atau menularkan penyakit covid. Perawat juga tidak patuh karena merasa menambah sulit untuk bergerak dan berkomunikasi dengan teman kerja dan pasien. Itulah sebabnya ada hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dengan kepatuhan memakai APD. Bila indikator kepuasan terpenuhi maka kepatuhan untuk menjaga diri dan pasien dengan memakai APD akan semakin mudah dilaksanakan (Jamalina dkk., 2018).

#### **SIMPULAN**

Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kepatuhan perawat dalam menjalankan semua peraturan atau program-program kerja karena mereka memiliki keyakinan bahwa kepatuhan ini meningkatkan pelayanan rumah sakit, meningkatkan kepuasan pasien, meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah pada rumah sakit. Pada akhirnya akan meningkatkan jumlah kunjungan pasien dan akhirnya kembali pada kesejahteraan perawat. Kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja perawat sehingga akan meningkatkan angka kepuasan pelanggan/pasien yang merupakan tanda bahwa rumah sakit telah melakukan manajemen perilaku yang efektif. Perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung sulit mencapai kematangan psikologis dan perawat akan sering merasa keberatan dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Kepuasan kerja dapat dicapai dengan memberikan lingkungan kerja yang baik, yang meliputi pemenuhan faktor-faktor kepuasan pada perawat seperti kepuasan gaji, promosi, kepuasan kerja sama, kepastian karir, dan

lingkungan kerja yang baik. Sebaiknya rumah sakit lebih meningkatkan pemberdayaan struktural kepada perawat saat bekerja di rumah sakit, lebih meningkatkan kerja sama rekan sekerja, membuat uraian tugas yang jelas agar perawat meyakini pekerjaan itu sendiri, memberi fasilitas dan sarana pada lingkungan kerja, dan kelengkapan alat karena mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja perawat.

#### PUSTAKAACUAN

- Abdillah, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi Tahun 2016. *Lentera: Jurnal Ilmiah Kesehatan dan Keperawatan*, 2(1), 17–27.
- Apriani, R., & Lubis, E. S. (2020). *Work Environment on Job Satisfaction of Public Health Centre (Puskesmas) Staff Nurses Related Self-Efficacy*.
- Fitnanto, R., Parulian, T. S., & Setyarini, E. A. (2021). Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit: Literature Review. *Elisabeth Health Jurnal*, 6(2), 137–141.
- Hastono, S. P. (2019). *Analisis Data Pada Bidang Kesehatan*.
- Ibrahim, M., & Oldemar, O. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru*. Riau University.
- Iriani, R. (2019). Hubungan Pendidikan, Pengetahuan dan Masa Kerja dengan Tingkat Kepatuhan Perawat dalam Penggunaan APD di RS Harum Sisma Medika Tahun 2019. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 6(22), 21–27.
- Iskandar, R., & Samauna, D. P. (2022). Penggunaan Alat Pelindung Diri di Rumah Sakit di Indonesia. *Jurnal Keperawatan Sumba*, 1(1), 42–60.
- Jamalina, A., Sidin, A. I., & Mallongi, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Massenrempulu Enrekang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(2), 171-177.
- Kertiyasa, M. B. (2020). *Kelangkaan APD Sebabkan Nyawa Tenaga Medis di Ujung Tanduk*. Okezone. Com. <https://www.okezone.com/tren/read/2020/05/07/620/2210717/kelangkaan-apd-sebabkan-nyawa-tenaga-medis-di-ujung-tanduk>
- PRASTIKA, V. I. D. W. I. (2019). *Pengaruh Internal Service Quality Dan Karakteristik Perawat Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam A. Yani Surabaya)*. Universitas Airlangga.
- Putra, E. M., & Asnur, L. (2020). Analysis of Employee Satisfaction Towards Salary, Position, Position Promotion, And Supervision. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 569–575.
- 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. doi. org/10.32584/jkkm.v3i1.554
- Rambe, B. M. (2020). *Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Perawat Terhadap Penggunaan APD Sebagai Upaya Pencegahan Penyakit Akibat Kerja*.
- Sampurno, S. I. (2022). *Hubungan Pengetahuan dan Sikap Tenaga Medis Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Penanganan Covid-19 di RSUD H. Abdul Aziz Marabahan*. Universitas Islam Kalimantan MAB.

- Sari, E. P. (2020). *Pentingnya APD (Alat Pelindung Diri) Sebagai Upaya Pencegahan Penyakit Akibat Kerja Pada Perawat di RS.*
- Sibarani, I. H. (2020). *Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dalam Upaya Pencegahan Penyakit Akibat Kerja.*
- Sirait, E., Pertiwiwati, E., & Herawati, H. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Haji Boejasin Pelaihari. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan dan Kesehatan, 4*(1), 14–20.
- Sudarmo., Helmi, Z. N., & Marlinae, L. (2017). Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) untuk Pencegahan Penyakit Akibat Kerja. *Jurnal Berkala Kesehatan, 1*(2), 88-95. doi.org/10.20527/jbk.v1i2.3155
- Suweko, H., Dwiantoro, L. (2020). Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat: Literature Review. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan, 11*(1), 106–112.
- Wolo, P.D., Trisnawati, R., & Wiyadi, W. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Daya Saing, 17*(2), 78–87.
- Zaki, M., Ferusgel, A., & Siregar, D. M. S. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Tenaga Kesehatan Perawat di RSUD DR. RM. Pratomo Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *Excellent Midwifery Journal, 1*(2), 85–92.