



**KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PERAWAT:  
LITERATURE REVIEW**

Oleh

I Wayan Septa Wijaya<sup>1</sup>, Ni Luh Ayu Citra Mutiarahati<sup>2</sup>, Ni Putu Indah Rosita<sup>3</sup>,  
Ida Ayu Dwidyani Wira<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>STIKES Rana Wijaya  
E-mail: [wayansepta@gmail.com](mailto:wayansepta@gmail.com)

**Abstrak**

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional seseorang yang positif atau menyenangkan dari nilai atau pengalaman orang tersebut, hal ini menunjukkan bahwa perawat membentuk sikap terhadap pekerjaan dengan memperhatikan perasaan, kepercayaan dan perilaku mereka sendiri. Kepuasan kerja perawat di beberapa negara masih rendah, seperti di Cina 54 % dan Shanghai 60,8%. Dari fenomena yang ada, menunjukkan kepuasan kerja perawat masih rendah. Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spritual. Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi kompetensi yang harus dimiliki perawat dalam meningkatkan kepuasan kerja seorang perawat. Metode: Artikel ini menggunakan *design literatur review* yakni peneliti mengulas, merangkum, dan menuliskan pemikiran beberapa pustaka seperti artikel, buku. Penelusuran artikel melalui *PubMed*, *Scincedirect*, *Scopus* dan *Google Scholar*. Hasil *literatur review* ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat, untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat perlu memperhatikan sepuluh hal sebagai berikut: faktor-faktor khusus untuk profesi dan kompetensi kolaboratif interprofessional, praktek profesional, etis, legal dan peka budaya, pemberian asuhan dan manajemen asuhan keperawatan, pengembangan personal dan profesional, *nurse manager competency*, *team communication & collaboration*, *staf advocacy & development*, *change & resource management*, *personal mastery*, *quality monitoring and persuance*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompetensi dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

**Kata Kunci: Kompetensi, Kepuasan Kerja, Perawat**

**PENDAHULUAN**

Rumah sakit tempat pemberi layanan kesehatan yang harus memberikan pelayanan unggul dan paripurna. Peran Rumah Sakit dalam mewujudkan masyarakat sehat, menempati bagian yang sangat penting yaitu: promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Selain sarana prasarana, pegawai merupakan faktor penting, perawat merupakan bagian yang tidak terpisahkan di rumah sakit (Karimah, 2017).

Dalam memberikan asuhan keperawatan, perawat berinteraksi 24 jam dengan pasien dan keluarga, dengan demikian perawat berperan

penting menentukan kualitas mutu layanan di rumah sakit, perawat yang puas dengan pekerjaannya maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan membuat pasien atau keluarganya puas (Bustami, 2011).

Di Indonesia, beberapa penelitian tentang kepuasan kerja perawat sudah banyak dilakukan, antara lain penelitian oleh Barahama dkk (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di Ruang Perawatan Dewasa RSU GMIM Pancaran Kasih Manado kurang puas sebanyak 30 responden (51.7%) sedangkan yang puas sebanyak 28 responden (48,3%). Penelitian yang dilakukan oleh Rizani



(2022) didapatkan rerata kepuasan kerja perawat sebesar 52,46%. Selain itu, penelitian yang dilakukan Wolo, pada tahun 2017 juga didapatkan rerata kepuasan di rumah sakit Militer di Jakarta menunjukkan hasil (67%).

Berdasarkan dari data penelitian yang sudah didapatkan oleh penulis tentang kepuasan kerja perawat di Indonesia, menunjukkan bahwa masih banyak perawat di Indonesia yang tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Handoko (2012) mengungkapkan kepuasan kerja adalah keadaan seseorang terhadap pekerjaannya yang di gambarkan dalam bentuk emosional terhadap sesuatu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan adalah cermin perasaan seseorang dalam kepuasan kerja. Berdasarkan pengertian diatas maka kompetensi pada seorang perawat bisa berdampak pada kepuasan kerja, karena dengan kompetensi dalam diri seorang perawat didapatkan hasil pekerjaan yang maksimal, dengan hasil kerja yang maksimal maka perawat akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spritual. Menurut Narimawati (2007) mengemukakan bahwa konstruk kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan dalam Munandar (2012). Tujuan review artikel ini adalah untuk mengetahui keefektifan peran kompetensi dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

## LANDASAN TEORI

### Kompetensi

Menurut Spencer & spencer (1993), Kompetensi yaitu salah satu aspek sumber daya manusia yang sangat berpengaruh pada kinerja usaha. Hal ini berhubungan dengan jenis pekerjaan yang dikerjakannya, dimana jenis pekerjaan tertentu di tuntutan dengan standart kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu mengenai sejauh mana keterampilan, pengetahuan dan kemampuan kerjanya.

Kompetensi yang meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan yang berhubung satu dengan yang lainnya diperlukan untuk dilatih dan dikembangkan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi dalam individu yang digambarkan sebagai karakteristik individu yang menggunakan kepribadiannya yang paling dalam dan mempengaruhi perilakunya ketika menghadapi pekerjaan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kemampuan untuk menghasilkan prestasi kerja (Shaputra Angga Rahyu, 2015).

### Kepuasan Kerja Perawat

Kepuasan kerja adalah apa yang orang rasakan terhadap pekerjaan mereka atau emosi apa yang mereka alami di tempat kerja, kenyamanan mereka di pekerjaan atau perasaan yang dialami terhadap pekerjaan mereka (Kalinowska & Marcinowicz, 2020). Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai pekerjaannya, ada beberapa alasan yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi.

Kepuasan kerja mengindikasikan bahwa seorang karyawan atau tenaga kerja merasa puas dan senang terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan. Menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja secara umum



dapat timbul ketika seorang karyawan tersebut menerima sesuatu yang diinginkan dan merasa pantas untuk mendapatkannya. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui tingkat stres anggota lain dalam organisasi sedangkan pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *literatur review*, kriteria inklusi dari artikel yang digunakan adalah kompetensi yang meningkatkan kepuasan kerja perawat, sedangkan kriteria eksklusi adalah artikel yang abstrak dan artikel yang ditampilkan tidak full text. Pencarian artikel terbatas hanya untuk artikel yang diakses dari pencarian internet dari database yaitu: PubMed, Scindirect, scopus dan Google Scholar dengan kata *nurse competency, nurse job satisfaction*, kompetensi perawat, kepuasan kerja perawat. Artikel yang memenuhi kriteria inklusi dikumpulkan dan dianalisa secara sistematis. Pencarian *literature* yang dipublikasikan adalah dari tahun 2016 sampai dengan 2022. Artikel yang sudah sesuai kriteria kemudian dianalisa dan dituangkan dalam bentuk narasi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis artikel yang sudah didapatkan dan dilakukan, diperoleh data bahwa kompetensi perawat dapat mempengaruhi dan meningkatkan kepuasan kerja perawat dalam melakukan layanan di rumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh Majima (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi perawat yang diukur menggunakan instrumen *the Chiba interprofessional Competency Scale 29 (CICS29)* terdiri dari sikap dan kepercayaan sebagai seorang profesional, keterampilan manajemen tim, tindakan untuk menyelesaikan tujuan tim. menyediakan kepedulian yang peduli dengan pasien. Dengan terpenuhinya

keenam kriteria tersebut diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Sejalan dengan pendapat Xyrichis & Ream, (2008) menjelaskan bahwa performa tim ditentukan oleh kompetensi masing-masing anggota, yang terdiri dari faktor-faktor khusus untuk profesi dan kompetensi kolaboratif interprofessional (ICC). Oleh karena itu, administrator keperawatan harus berusaha untuk mengembangkan kompetensi kolaboratif perawat. Di penelitian tentang kinerja tim stroke interprofessional, Cramm dan Nieboer (2011) menunjukkan bahwa organisasi keperawatan kesehatan harus memperhatikan pengembangan keterampilan interpersonal profesional dan pendidikan interprofesional.

Penelitian Wu *et.al* (2018) menggambarkan kondisi kepuasan perawat yang bekerja di 92 rumah sakit di China. Pada penelitiannya dilatarbelakangi oleh permintaan akan layanan perawatan kesehatan yang berkualitas sangat tinggi sangat meningkat dalam dua dekade terakhir, dan rumah sakit menghadapi tantangan untuk memberikan layanan berkualitas tinggi dalam perubahan lingkungan yang cepat. Jumlah perawat yang terbatas dibandingkan dengan pertumbuhan populasi pasien dan kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang berkualitas, semakin menimbulkan masalah yang serius terhadap tantangan untuk menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas. Perawat merasakan kepuasan kerja rendah telah dilaporkan di Cina. Lu dan college (Lu *et.al.*, 2007) melaporkan bahwa gaji yang rendah (79,2%) adalah alasan utama ketidakpuasan kerja perawat. Sebuah survei yang dilakukan di enam rumah sakit di Harbin, China, menunjukkan bahwa perawat tidak puas terutama untuk alasan beban kerja dan kompensasi (Ning (2006). Liu dan collegau (Liu *et.al*, 2012) melaporkan bahwa lebih dari 50% perawat tidak puas dengan pekerjaan di Provinsi Guangdong, Cina. Hasil studi dan surveys yang dilakukan di Cina sangat bervariasi karena lokasi yang berbeda pemilihan dan penggunaan berbagai instrumen



.....  
pengukuran. Ditambahkan pula kompetensi klinis perawat merupakan faktor penting mempengaruhi kepuasan kerja. Sebuah studi sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi inti perawat berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan pekerjaan (Parka, et.al, 2015).

Temuan pada penelitian Wu *et.al* (2018) menggunakan responden sebanyak 11.337 orang. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja perawat *McClsokey/Mueller Satisfaction Scale* (MMSS) sedangkan kompetensi perawat menggunakan *the competency inventory for registered nurses* (CIRN). Kesimpulan dari penelitiannya menunjukkan kompetensi perawat memiliki korelasi sebesar 0,414 ( $p \text{ value} < 0,001$ ) dengan kepuasan kerja, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi perawat maka kepuasan kerja perawat semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kholik, 2016) menggambarkan tingkat kompetensi perawat RS Kajen yang masih rendah. Prosentase perawat yang mengikuti pelatihan dengan prosentase dibawah 76% dan pendidikan yang dimiliki sebagian besar masih DIII keperawatan yaitu sebesar 88% sedangkan perawat dengan pendidikan S1 Ners profesi keperawatan baru 8%. Hal tersebut menggambarkan masih rendahnya tingkat pelatihan yang diikuti dan masih rendahnya tingkat pendidikan perawat di RS Kajen. Kholik (2019) menggunakan definisi kompetensi sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, ketrampilan dan sikap mencakup praktek profesional, etis legal dan budaya, pemberian asuhan keperawatan dan manajemen asuhan keperawatan dan pengembangan personal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dengan standar kinerja (performance) yang ditetapkan. Dimensi kompetensi terdiri dari: Praktek Profesional, etis, legal dan peka budaya. Pemberian asuhan dan manajemen asuhan keperawatan. Pengembangan personal dan profesional.

Aspek-aspek yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2008) yaitu: kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, Rekan sekerja yang mendukung, Kondisi kerja yang mendukung. Hasil penelitiannya ditinjau berdasarkan deskripsi variabel diketahui indikator yang mempunyai mean paling tinggi sebesar 6,20 yaitu pengkajian keperawatan sedangkan indikator yang bernilai mean paling rendah sebesar 5,49 yaitu memberikan pelayanan asuhan keperawatan dengan menggunakan delegasi dan *supervise*. Penilaian kepuasan kerja oleh responden dengan mean yang mempunyai mean paling tinggi sebesar 6.08 yaitu bekerja menggunakan keahlian dan ketrampilan sedangkan indikator dengan mean paling rendah sebesar 4,74 yaitu jam kerja yang sesuai dengan beban kerja. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya peningkatan kompetensi dari perawat BLUD RSUD Kajen dapat memicu peningkatan kepuasan kerja mereka.

Penelitian Choi (2022) dilatarbelakangi oleh sangat sedikitnya studi yang meneliti perilaku manajemen yang mendukung pekerjaan keperawatan selama pandemi. Peneliti menguji hubungan pekerjaan perawat dan praktek lingkungan pekerjaan, dan mencatat bahwa ketidakpuasan dengan manajemen adalah faktor peringkat teratas mengarah ke niat perawat untuk meninggalkan tempat kerja mereka (Taylor,2022). Penelitian menekankan pada peran manajer perawat dalam membangun kembali lingkungan kerja keperawatan dan mempertahankan perawat serta menekankan bahwa ada kebutuhan mendesak untuk lebih mengeksplorasi isu-isu yang berkaitan dengan kompetensi manajer perawat dan kepuasan kerja perawat selama pandemi berlangsung (Taylor,2022; Raso,2022). Pada penelitiannya melibatkan responden sebanyak 698 perawat. Untuk mengukur kompetensi digunakan *Nurse manager competency* pada variabel tersebut



digunakan lima (5) domain kompetensi yaitu pengembangan dan advokasi bawahan terdiri dari 12 item pernyataan, komunikasi dan kolaborasi tim terdiri dari 15 item pernyataan, melakukan dan memonitor kualitas. Sedangkan kepuasan menggunakan satu pernyataan yang menggambarkan tingkat kepuasan perawat. Hasil penelitian menunjukkan dimensi *nurse manager competency* berkorelasi sebesar 0,60 dengan kepuasan kerja, *team communication & collaboration* berkorelasi sebesar 0,59 dengan kepuasan kerja. *staf advocay & development* berkorelasi sebesar 0,59 dengan kepuasan kerja. *Change & resource management* berkorelasi sebesar 0,57 dengan kepuasan kerja, *personal mastery* sebesar 0,58 dengan kepuasan kerja. *Quality monitoring dan persuance* sebesar 0,56 dengan kepuasan kerja. Kesimpulan dari penelitian Choi (2022) adalah kompetensi seorang manager keperawat berperan dominan pada kepuasan kerja perawat. implikasi dari penelitian Choi (2022) adalah skala kompetensi manajer perawat diadopsi dalam penelitian ini terdiri dari 60 item dan itu relatif panjang (Polit, 2022). Terakhir, penelitian ini dilakukan dalam satu wilayah, dan mengadopsi pendekatan pengambilan sampel non-acak. Hal ini menyebabkan ketidakpastian mengenai keterwakilan temuan dan penerapannya pada konteks global.

Berikutnya penelitian H-Y. Liu., *et al* (2019) dilatarbelakangi oleh pendidikan keperawatan di Taiwan biasanya mengandalkan kurikulum untuk mengembangkan kompetensi profesional tetapi memiliki sedikit penekanan pada pengembangan kompetensi pribadi (Tsai, 2013). Oleh karena itu, kesenjangan antara kompetensi pribadi, pada kepuasan kerja perawat layak untuk di ungkapkan, disamping itu tidak studi sebelumnya dilakukan di Taiwan sampai saat ini. Penelitian ini melibatkan 280 perawat. Kompetensi yaitu *communication and expression abilities, innovative abilities and creativity, cooperative ability, life-long*

*learning ability, problem solving skills, positive attitudes and outlooks, interpersonal skills, critical thinking ability, and global views.* Sedangkan pengukuran kepuasan kerja menggunakan Minnesota Satisfactory Questionnaire (MSQ) yang terdiri dari 20 item. Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi kompetensi dengan kepuasan kerja perawat sebesar 0,341 ( $p < 0,05$ ) yang artinya semakin tinggi kompetensi kerja maka kepuasan kerja perawat cenderung meningkat. Dalam studi saat ini, kami menemukan bahwa peserta yang mengikuti ekstrakurikuler kegiatan memiliki tingkat kompetensi pribadi yang dirasakan lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih baik. Banyak peneliti telah menunjukkan bahwa kegiatan ekstrakurikuler pengalaman dapat berkontribusi pada potensi kepemimpinan peserta, keinginan untuk pribadi pertumbuhan, dan dedikasi sosial jangka panjang (Almasry et al., 2017; Kim, 2016; Yeh, 2017). Kompetensi pribadi adalah hasil belajar atau prestasi belajar berdasarkan pembelajaran ekstrakurikuler yang dikaitkan dengan motif, sifat, dan konsep diri yang diperlukan untuk kinerja pekerjaan yang sukses (Spencer dan Spencer, 1993; Tsai, 2013). Selain itu, peserta dengan pengalaman kepemimpinan dikaitkan dengan tingkat kompetensi pribadi yang lebih tinggi dan kepausan kerja yang lebih tinggi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spritual. Menurut Deswarga (2017) mengemukakan bahwa konstruk kompetensi perawat sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran



kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan (Munandar, 2012).

Kompetensi dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat di rumah sakit melalui:

1. Faktor-faktor khusus untuk profesi dan kompetensi kolaboratif interprofessional.
2. Praktek Profesional, etis, legal dan peka budaya.
3. Pemberian asuhan dan manajemen asuhan keperawatan.
4. Pengembangan personal dan profesional.
5. *Nurse manager competency*
6. *Team communication & collaboration*
7. *Staf advocacy & development.*
8. *Change & resource management*
9. *Personal mastery*
10. *Quality monitoring dan persuance*

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Almasry, M., Kayali, Z., Alsaas, R., Alhayaza, G., Ahmad, M.S., Obeidat, A., & Abu-Zaid, A. (2017). Percpetions of preclinical medical students towards extracurricular activities. *International Journal of Medical Education* 8, 285-289. <http://dx.doi.org/10.5116/ijme.5973.297a>
- [2] Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.
- [3] Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol VII No 1 Januari 2015
- [4] Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- [5] Bustami.2011.Penjaminan Mutu Pelayanan Kesehatan & Akseptabilitasnya. Jakarta:Erlangga
- [6] Choi, P. P., Lee, W. M., Wong, S. S., & Tiu, M. H. (2022). Competencies of Nurse Managers as Predictors of Staff Nurses' Job Satisfaction and Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11461.
- [7] Deswarta, 2017. Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Sultan Syarif Kasim RIAU. *Jurnal Valuta* Vol 3 No.1
- [8] H.-Y. Liu, C.-Y. Chao, V.J. Kain, et al., The relationship of personal competencies, social adaptation, and job adaptation on job satisfaction, *Nurse Education Today*(2019,) <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.08.017>
- [9] Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- [10] Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Kalinowska, P., & Marcinowicz, L. (2020). Job satisfaction among family nursesin Poland : A questionnaire-based study. *Nursing Open*, 7(6), 1680–1690.
- [12] Karimah, I. (2017). Perbandingan tingkat kepuasan kerja perawat rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta di Kota Makassar [skripsi]. Makassar: Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar.
- [13] Kholik, N. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Kajen



- Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Stikubank*.
- [14] Kim, S.H. (2016). Extracurricular activities of medical school applicants. *Korean Journal of Medical Education* 28, 201-207.  
<http://doi.org/10.3946/kjme.2016.25>
- [15] Liu K, You LM, Chen SX, Hau YT, Zhu XW, Zhang LF, 2012. The relationship between hospital work environment and nurse outcomes in Guangdong China: a nurse questionnaire survey. *J Clin Nurs* Vol 21 No. 9-10
- [16] Lu, H While AE, Barriball KL. 2007. Job satisfaction and its related factor: a questioner survey of hospital nurses in mainland China, *Int J Nurs Stud*, Vol 44 No 4.
- [17] Majima, T., Yamamoto, T., Sakai, I., Ikezaki, S., & Nagasaka, I. (2019). Job satisfaction and related factors of nurses in university hospitals: Focusing on collaborative competency factors. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1409-1415.
- [18] Munandar, Sunyoto, 2012. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit BPF UI, Jakarta
- [19] Munandar. 2012. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok Penerbit Universitas Indonesia
- [20] Narimawati. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media
- [21] Ning S, Zhong H Libo W, Qiujie L. 2009. The Impact of nurse empowerment on job satisfaction. *J Adv Nurs* Vol 65 No. 12.
- [22] Parka SA, Ahan SH. 2015. Relation of compassionate competence to burnout, job stress, turnover intention, job satisfaction and organizational commitment for oncology nurses in Korea. *Asian Pacific Journal of Cancer Prevention* Vol 16.
- [23] Polit, D.F.; Beck, C.T. (2022) *Essentials of Nursing Research: Appraising Evidence for Nursing Practice*, 10th ed.; Wolters Kluwer: Philadelphia, PA, USA,
- [24] Raso, R.; Fitzpatrick, J.J.; Masick, K. Perceptions of US nurses and nurse leaders on authentic nurse leadership, healthy work environment, intent to leave and nurse well-being during a second pandemic year: A cross sectional study. *J. Nurs. Manag.* 2022;
- [25] Rizany, I., Rusydianur, R., Risnadi, D., Adawiyah, R., Fikri, M. K., & Azhar, A. (2022). Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat selama pandemi Covid-19 di Beberapa Rumah sakit di Kalimantan Selatan. *Dunia keperawatan: Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 10(1).
- [26] Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- [27] Spencer, M. Lyle & Spencer, M. Signe., 1993. *Competence at Work.*, Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- [28] Taylor-Clark, T.M.; Swiger, P.A.; Anusiewicz, C.V.; Loan, L.A.; Olds, D.M.; Breckenridge-Sproat, S.T.; Raju, D.; Patrician, P.A. 2022. Identifying Potentially Preventable Reasons Nurses Intend to Leave a Job. *J. Nurs. Adm.* 2022, 52, 73–80.
- [29] Tsai, J.S., 2013. The research on higher education extracurricular learning core competencies and measuring indicators. *Student Affairs: Theory and Practice* 52,1-21.
- [30] 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.
- [31] Wu, X., Li, J., Liu, G., Liu, Y., Cao, J., & Jia, Z. (2018). The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide cross-sectional survey. *International journal of nursing sciences*, 5(4), 383-389.



- 
- [32] Yeh, C.C. (2014). Research of the relationship between college students' extracurricular learning experiences and their life adaptation after graduation A case study of college alumni. Unpublished master thesis, National Taiwan Normal University, Taipei. Retrieved from <https://hdl.handle.net/11296/c45fw5>