

Hubungan Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap

The Relationship between Career Path and Job Satisfaction of Nurses in the Inpatient Room

¹Prita Lestari, ¹Muhammad Al-Amin R. Sapeni, ¹Lastriyanti

¹Program Studi S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Keluarga, Bekasi, Indonesia

ARTIKEL INFO

Article history

Received :27-07-2023

Accepted :27-09-2023

Keywords :

Career Path

Jab Satisfaction

Inpatient Room

Kata Kunci :

Jenjang Karir

Kepuasan Perawat

Perawat Rawat Inap

Correspondence :

Muhammad Al-Amin

R. Sapeni

Email:

amin.megarezky@gmail.com

ABSTRACT

Job satisfaction based on nurse competency, specifically the ability of nurses to manage, keep a low profile, work stress and inefficiency cause inpatient nurses to feel dissatisfied at work. The State of Indonesia, to be exact, in the city of Solok in 2019, job dissatisfaction reached 51.6% and in one of the hospitals in the city of Makassar it was around 51.6%, and inpatient nurses, especially in the city of Palembang, had not received 52.7% job satisfaction. The purpose of this study was to determine the relationship between career path and job satisfaction of nurses in the inpatient room of X Hospital, Bekasi Regency. This research is a descriptive research with a quantitative approach and a cross sectional research design. Data collection, primary data obtained by direct collection consisting of the number of nurses and career level and through filling out career path questionnaires consisting of two sections of clinical nurse I and clinical nurse II which are observational, filling out the job satisfaction questionnaire Job Satisfaction Scale (JSS) on an ongoing basis direct. Data processing using a computer system and data analysis using SPSS with Chi-Square Test. The results showed that there was no relationship between career path and nurse job satisfaction in the inpatient room of X Hospital, Bekasi Regency, which indicated a p-value of 0.551, where the number $> \alpha = 0.05$. The level of career competence is not related to the sense of job satisfaction that nurses have in the inpatient room of X Hospital, Bekasi Regency.

ABSTRAK

Kepuasan kerja yang didasari oleh kompetensi perawat, secara khusus seperti kemampuan perawat untuk mengelola, tidak menonjolkan diri, stress bekerja dan tidak efisien menimbulkan perawat rawat inap merasa tidak puas dalam bekerja. Negara Indonesia tepatnya kota Solok tahun 2019, ketidakpuasan kerja mencapai 51,6% dan di salah satu rumah sakit di kota Makassar berkisar 51,6%, dan Perawat rawat inap khususnya di kota Palembang belum mendapatkan kepuasan kerja 52,7%. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS X Kabupaten Bekasi. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan design penelitian cross sectional. Pengumpulan data, data primer didapatkan dengan pengambilan secara langsung yang terdiri dari jumlah perawat serta level karir dan melalui pengisian kuesioner jenjang karir terdiri dari dua bagian perawat klinis I dan perawat klinis II yang bersifat observasi, pengisian kuesioner kepuasan kerja Job Satisfaction Scale (JSS) secara langsung. Pengolahan data dengan menggunakan sistem komputer dan analisis data menggunakan SPSS dengan Uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS X Kabupaten Bekasi yang ditunjukkan p-value sebesar 0,551, dimana angka $> \alpha = 0,05$. Kesimpulan penelitian ini adalah level kompetensi karir tidak berhubungan dengan rasa kepuasan kerja yang dimiliki perawat di ruang rawat inap RS X Kabupaten Bekasi. Lingkungan kerja dapat memberikan dukungan untuk selalu mempertahankan rasa kepuasan dalam bekerja, rasa kepuasan dalam bekerja akan mempengaruhi kualitas tindakan keperawatan kepada pasien.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja sebagai prediktor yang paling konsisten dalam menjalankan upaya kenyamanan dalam bekerja, sebagian besar kepuasan kerja karyawan meliputi pemenuhan kepuasan, kenikmatan yang berasal dari pekerjaan, bukan hanya uang atau tunjangan tetapi perasaan karyawan menerima dari pekerjaan itu sendiri (1). Penelitian selanjutnya memaparkan masalah terpenting yang dihadapi institusi pelayanan kesehatan adalah ketidakpuasan perawat dalam melakukan pekerjaannya, kepuasan kerja perawat sangat berkaitan dengan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien (2). Dalam hal ini kepuasan kerja perawat menjadi kriteria utama dalam perawatan kesehatan, peningkatan kepuasan kerja karyawan harus menjadi tujuan utama dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan pencapaian karir, pemeliharaan standar kualitas, dan kepuasan pasien (3).

Beberapa Negara tingkat kepuasan kerja sangat bervariasi, pada tahun 2018 ketidakpuasan kerja perawat di Yunani mencapai 82,49%, dan di Slovenia mencapai 64%. Kemudian pada Negara China Shangie tahun 2021 menunjukkan 50,2% perawat tidak puas, dan 40% perawat yang tidak puas sampai meninggalkan pekerjaannya (1). Kemudian di Negara maju termasuk Iran statistik yang dilaporkan pada tahun 2018 mengalami kekurangan perawat akibat ketidakpuasan kerja (2). Apabila di Negara Indonesia tepatnya kota Solok tahun 2019, ketidakpuasan kerja mencapai 51,6% dan di salah satu rumah sakit di kota Makassar berkisar 51,6%, dan Perawat rawat inap khususnya di kota Palembang belum mendapatkan kepuasan kerja 52,7% (4). Berdasarkan hasil studi pendahuluan, telah memperoleh data bahwa ketidakpuasan kerja menunjukkan 52,5%. Mengenai permasalahan ini akan berdampak buruk bagi pelayanan kesehatan terutama bagi tenaga kesehatan yaitu perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Woldekiros et al (2022), dalam pengakuan jenjang karir mempengaruhi gaji yang tidak seimbang dengan tuntutan, perawat yang tidak memiliki rencana untuk mengembangkan karir merupakan indikator dari kepuasan kerja. Penelitian lain dengan menggunakan instrument Michigan Organizational Assessment Questionnaire (MOAQ) sebanyak 53,81 % tidak puas dan menjelaskan pengalaman saling belajar jelajahi pembelajaran yang up to date antara sesama karyawan ditempat kerja menjadi lebih puas dengan karir dan pekerjaan mereka (5). Perawat daerah pedesaan dan terpencil menunjukkan bahwa tantangan yang mereka dapat salah satunya yaitu jenjang karir pendidikan perawat yang belum berkembang dan masih rendah, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja yang cenderung tidak puas (6).

Jenjang karir berkesinambungan dengan kepuasan kerja karena sebagai hal yang krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan, selain itu ada beberapa faktor yang sering muncul pada masalah jenjang karir terhadap kepuasan kerja perawat termasuk motivasi yang cenderung berkurang, tingkat kompetensi manajer menurun, aspirasi karir individu, persahabatan rekan kerja dan hubungan rekan kerja yang tidak baik (4). Diikuti oleh penelitian berikutnya yaitu menurut Azwar & Fasirah (2020) mengatakan bahwa kepuasan promosi, kepuasan supervisi, gaji, kepuasan pekerjaan, dan kepuasan terhadap rekan kerja ialah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Maka dari itu persepsi kurangnya dukungan tentang kepuasan kerja perawat yang tidak konsisten mempengaruhi pertimbangan pertengahan karir, kepuasan kerja dalam tantangan keperawatan dapat dikaitkan dengan jenjang karir, kurangnya dukungan, dan disiplin (8).

Menurut penelitian Hariyati (2018) Perawat di rumah sakit apabila semakin besar implementasi jenjang karir semakin baik persepsi kepuasan kerjanya, dapat disimpulkan bahwa ada keterkaitan jenjang karir terhadap kepuasan kerja perawat. Sementara itu hasil yang diperoleh penelitian terdahulu yang telah ditemukan dan belum adanya penelitian terkait jenjang karir terhadap kepuasan kerja yang menggunakan skala ukur JSS (Job Satisfaction Survey) serta dengan adanya fenomena memperoleh data terdapat ketidakpuasan kerja perawat yang perlu kita gali lebih luas, dan dengan adanya ketidaksesuaian dengan kenyataan dilapangan bahwa tugas dan tanggung jawab tidak sesuai dengan level kompetensi, misalnya perawat pemula atau PK I mengerjakan tugas yang bisa dikatakan bukan wewenangnya dan tidak seimbang dengan tuntutan. Maka dari itu penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan design penelitian cross sectional. Pengumpulan data, data primer didapatkan dengan pengambilan secara langsung yang terdiri dari jumlah perawat serta level karir dan melalui pengisian kuesioner jenjang karir terdiri dari dua bagian perawat klinis I dan perawat klinis II yang bersifat observasi, pengisian kuesioner kepuasan kerja Job Satisfaction Scale (JSS) secara

langsung. Pengolahan data dengan menggunakan sistem komputer dan analisis data menggunakan SPSS dengan Uji Chi-Square. Penelitian dilaksanakan di RS X Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2022 - Juni 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Kabupaten Bekasi yang berjumlah 100 perawat. Sampel yaitu 98 perawat RS X Kabupaten Bekasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Di Ruang Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi

Variabel	n (98)	% (100)
Usia:		
Dewasa Awal (26-35 Tahun)	92	93,9%
Dewasa Akhir (36-45 Tahun)	6	6,1%
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	35	35,7%
Perempuan	63	64,3%
Tingkat Pendidikan:		
D3/Sederajat	64	65,3%
S1	34	34,7%
Lama Bekerja		
≤ 3 tahun	15	15,3%
> 3 tahun	83	84,7%

Sumber : Data Primer, Tahun 2023

Tabel 1. Hasil analisis didapatkan bahwa perawat di ruang rawat inap RS X Kabupaten Bekasi sebagian besar direntang dewasa awal (26-35 tahun) yaitu sebanyak 93,9%, yang mayoritas perempuan yaitu sebanyak 64,3% dengan tingkat pendidikan paling banyak D3 Keperawatan yaitu sebanyak 65,3% yang bekerja paling lama berkisar lebih dari tiga tahun yaitu sebanyak 84,7%.

Analisis Univariat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jenjang Karir Perawat Di Ruang Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi

Variabel	n (98)	% (100)
Jenjang Karir :		
Kompeten	88	89,8%
Tidak Kompeten	10	10,2%

Sumber : Data Primer, Tahun 2023

Hasil analisis didapatkan bahwa mayoritas responden dengan jenjang karir kompeten sebanyak 88 responden (89,8%)

Tabel 3. Distribusi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi

Variabel	n (98)	% (100)
Kepuasan Kerja:		
Puas	50	51,0%
Tidak Puas	48	49,0%

Sumber : Data Primer, Tahun 2023

Hasil analisis didapatkan bahwa responden mayoritas puas sebanyak 50 responden (51,0%)

Analisis Bivariat

Tabel 4. Distribusi Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja

Jenjang Karir	Kepuasan Kerja				Total		R	p-value
	Puas		Tidak Puas		n	%		
	n	%	n	%				
Kompeten	44	50%	44	50%	88	100,0%	0,061	0,551
Tidak Kompeten	6	60%	4	40%	10	100,0%		

Sumber : Data Primer, Tahun 2023

Hasil analisis didapatkan bahwa responden tidak kompeten merasa puas dalam bekerja dengan total 6 responden (60%), sedangkan responden tidak kompeten merasa tidak puas dalam bekerja sebanyak 4 responden (40%), dan untuk responden kompeten merasa tidak puas dalam bekerja sebanyak 44 responden (50%), sedangkan responden kompeten merasa puas dalam bekerja dengan total 44 responden (50%). Hasil uji statistik didapatkan p-value sebesar $0,551 > \alpha 0,05$ yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja di RS X Kabupaten Bekasi, dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi dengan uji kendal tau b sebesar $r = 0,061$ yang bermakna responden dengan jenjang karir kompeten berisiko 0,061 kali merasakan puas dalam bekerja dibandingkan dengan responden yang tidak kompeten.

HASIL

Karakteristik Responden

Usia perawat berada pada rentang dewasa awal (93,9%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hu et al (2022) tentang level kompetensi karir dengan kepuasan kerja perawat yang didapatkan bahwa mayoritas perawat dengan rentang usia dewasa awal mempunyai daya ingat, kemampuan, dan jiwa yang sehat, sehingga perawat dalam memberikan asuhan keperawatan secara maksimal dan kompeten. Usia dewasa awal memiliki jiwa yang semangat dalam bekerja, sehingga menjadi salah satu faktor pendorong lebih giat dalam lingkungan pekerjaan (11), hal ini dikarenakan pada tahap dewasa awal memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan keperawatan dinilai cekatan dan memiliki kompetensi yang cukup baik (7),

Jenis kelamin memperoleh bahwa mayoritas perawat yang berjenis kelamin perempuan dibandingkan laki-laki sebanyak (64,3%). Hal ini sejalan dengan penelitian (12) tentang kepuasan kerja dan karir menjelaskan bahwa jenis kelamin pada perawat mayoritas lebih dominan adalah perempuan sebanyak (48,5%), dikarenakan perempuan memiliki sifat mother insting, dan lebih memfokuskan dalam hal peningkatan level karir yang sangat berpengaruh pada kualitas pelayanan asuhan keperawatan untuk pasien, sifat tersebut tidak dimiliki oleh laki-laki. Penelitian ini juga sejalan menurut Ghawadra et al (2020) tentang manajemen keperawatan level kompetensi dengan kepuasan kerja juga mendapatkan bahwa mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak (47,4%). Jenis kelamin perempuan pada perawat menjadi salah satu faktor sifat yang tidak dimiliki oleh laki-laki dimana perempuan cenderung memiliki sifat yang dominan caring, telaten, motivasi untuk meningkatkan level karir dan lemah lembut (14).

Tingkat pendidikan perawat yaitu D3 Keperawatan sebanyak (65,3%), Tingkatan pendidikan akan berpengaruh pada level kompetensi perawat, hal ini dikarenakan semakin tinggi pendidikan semakin bertambah pula pengetahuan, keterampilan, dan sikap perawat. Meningkatnya jenjang karir dapat memperoleh produktifitas yang tinggi untuk memaksimalkan rasa kepuasan dalam bekerja Halcomb & Bird (2020).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pradiptha et al (2021) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir perawat mayoritas yaitu D3 Keperawatan dengan presentase 49,6 %. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan et al (2021) tentang hubungan jenjang karir terhadap kepuasan kerja perawat menyatakan bahwa karakteristik pendidikan menunjukkan dominan perawat dengan pendidikan terakhir D3 Keperawatan sebanyak (89,29%).

Lama bekerja mayoritas > 3 tahun sebanyak (84,7%). Lama bekerja pegawai dapat memperoleh gambaran individu dalam menguasai keahlian bidangnya, semakin lama durasi waktu bekerja, semakin luas pula pengalaman kepuasan dalam bekerja, hal ini dapat mempengaruhi pada kualitas tindakan keperawatan kepada pasien (17).

Hasil penelitian ini didukung oleh Ayalew et al (2019) yaitu sebagian besar perawat sudah bekerja lebih dari 3 tahun dengan total (61,8%), keterampilan dan keahlian khusus yang dimiliki perawat akan terasah seiring dengan lamanya waktu bekerja, hal ini akan memberikan efek positif untuk instansi rumah sakit terutama pada pelayanan keperawatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Uchmanowicz et al (2019) menjelaskan bahwa pengalaman bekerja lebih dominan dengan waktu 5 tahun dengan total (25,43%), tingkatan lama bekerja dapat mempengaruhi kinerja yang profesional dan mencerminkan tingkat kepuasan yang dirasakan selama bekerja.

Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS X Kabupaten Bekasi

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan p-value $0,551 > \alpha 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di RS X Kabupaten Bekasi dan jenjang karir kompeten berisiko 0,061 kali merasakan puas dalam bekerja dibandingkan dengan responden yang tidak

kompeten. Tantangan perawat untuk menjadi sukses karir yakni rasa kepuasan dalam bekerja, karena semakin giat potensi mengejar pendidikan karir semakin tinggi rasa kepuasan kerja yang dialami individu (8) dan apabila perawat yang memfokuskan level kompetensinya dengan meningkatkan sifat percaya diri dan ketekunan dalam bekerja, maka timbul rasa kepuasan tersendiri (20), dan pengalaman kerja yang cukup lama didukung dengan keharmonisan rekan kerja serta reward yang level kompetensi karir dinilai baik dapat memperoleh kepuasan kerja, hal ini dikarenakan apabila masa kerja dengan hubungan harmonis oleh rekan kerja serta mendapatkan reward maka perawat semakin nyaman dan puas menerima keadaan (21). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan et al (2021) tentang hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat didapatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara hubungan kompetensi karir dengan kepuasan kerja, dikarenakan reward dan pengakuan yang kurang diprioritaskan oleh instansi hal ini merupakan penyebab perawat memiliki rasa ketidakpuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi yaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di RS X Kabupaten Bekasi dan jenjang karir kompeten berisiko 0,061 kali merasakan puas dalam bekerja dibandingkan dengan responden yang tidak kompeten karena adanya tekad tantangan untuk menjadi sukses yakni rasa kepuasan dalam bekerja dan dukungan positif dari lingkungan kerja serta hubungan rekan kerja yang harmonis

Diharapkan peningkatan level kompetensi jenjang karir perlu terealisasikan dengan baik dalam bentuk pelatihan agar memperoleh perawat yang profesional terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat memberikan dukungan untuk selalu mempertahankan rasa kepuasan dalam bekerja, rasa kepuasan dalam bekerja akan mempengaruhi kualitas tindakan keperawatan kepada pasien. Tentunya untuk menghindari kualitas penilaian tidak kompetennya dalam jenjang karir. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dibidang manajemen keperawatan tentang jenjang karir dan kepuasan kerja perawat untuk dapat dijadikan sumber referensi peneliti berikutnya. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan ada kebaruan dalam melakukan penelitian tentang level kompetensi karir yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Pihak RS X Kabupaten Bekasi dan semua pihak yang telah terlibat dan membantu dalam penelitian ini baik yang secara langsung maupun tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

1. Woldekiros AN, Getye E, Abdo ZA. Magnitude of job satisfaction and intention to leave their present job among nurses in selected federal hospitals in Addis Ababa, Ethiopia. *PLoS One*. 2022;17(6 June):1–13.
2. Faramarzpour M, Farokhzadian J, Tirgari B, Mangolian Shahrabaki P, Borhani F, Rafati F. Nurses' perceptions of hospital ethical climate and their job satisfaction. *Ethics, Med Public Heal*. 2021;18.
3. Specchia ML, Cozzolino MR, Carini E, Di Pilla A, Galletti C, Ricciardi W, et al. Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(4):1–15.
4. Widyana R, Handiyani H, Kuntarti. Self-efficacy and organizing competency of head nurse dominant factors determining of nursing job satisfaction implemented in two hospitals in Riau Province. *Enferm Clin*. 2019;29(Insc 2018):625–8.
5. Huo ML, Jiang Z. Trait conscientiousness, thriving at work, career satisfaction and job satisfaction: Can supervisor support make a difference? *Pers Individ Dif*. 2021;183(February):111116.
6. McElroy M, Wicking K, Harvey N, Yates K. What challenges and enablers elicit job satisfaction in rural and remote nursing in Australia: An Integrative review. *Nurse Educ Pract*. 2022;64(March):103454.
7. Azwar A, Fasirah E. Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *BIMIKI (Berkala Ilm Mhs Ilmu Keperawatan Indones*. 2020;7(2):45–8.
8. Loerzel V, Rice M, Warshawsky N, Kinser PA, Matthews EE. Areas of satisfaction and challenges to success of mid-career nurse scientists in academia. *Nurs Outlook*. 2021;69(5):805–14.
9. Hariyati TS. The relationship between nurses' job satisfaction and continuing professional development. *Enferm Clin*. 2018;28:144–8.

10. Hu H, Wang C, Lan Y, Wu X. Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction. *BMC Nurs*. 2022;21(1):1–11.
11. Hasibuan EK, Saragih M, Silitonga E. Hubungan Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja. *J Online Keperawatan Indones*. 2021;4(2):103–11.
12. Akinwale OE, George OJ. Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Manag J*. 2020;14(1):71–92.
13. Ghawadra SF, Lim Abdullah K, Choo WY, Danaee M, Phang CK. The effect of mindfulness-based training on stress, anxiety, depression and job satisfaction among ward nurses: A randomized control trial. *J Nurs Manag*. 2020;28(5):1088–97.
14. Ouyang YQ, Zhou W Bin, Xiong ZF, Wang R, Redding SR. A Web-based Survey of Marital Quality and Job Satisfaction among Chinese Nurses. *Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci)*. 2019;13(3):216–20.
15. Halcomb E, Bird S. Job Satisfaction and Career Intention of Australian General Practice Nurses: A Cross-Sectional Survey. *J Nurs Scholarsh*. 2020;52(3):270–80.
16. Pradiptha IDAGF, Sriadi NP, Utami Dewi IDAM, Putri NPMK. Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Wangaya. *J Ilm Keperawatan Sai Betik*. 2021;16(1):8.
17. Hwang E. Effects of the organizational culture type, job satisfaction, and job stress on nurses' happiness: A cross-sectional study of the long-term care hospitals of South Korea. *Japan J Nurs Sci*. 2019;16(3):263–73.
18. Ayalew F, Kibwana S, Shawula S, Misganaw E, Abosse Z, Van Roosmalen J, et al. Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: A cross-sectional study. *BMC Nurs*. 2019;18(1):1–13.
19. Uchmanowicz I, Manulik S, Lomper K, Rozensztrauch A, Zborowska A, Kolasińska J, et al. Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland: A cross-sectional study. *BMJ Open*. 2019;9(1).
20. Jharana Shah et al. Job Satisfaction of Nurses in Western Region of Nepal. *Juniper Journals*. 2019;
21. Le Floch B, Bastiaens H, Le Reste JY, Lingner H, Hoffman R, Czachowski S, et al. Which positive factors give general practitioners job satisfaction and make general practice a rewarding career? A European multicentric qualitative research by the European general practice research network. *BMC Fam Pract*. 2019;20(1):1–11.