

## HUBUNGAN ANTARA PROSES REKRUTMEN PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DAN TINGKAT KEPUASAN PASIEN DI RSUD dr. DRAJAT PRAWIRANEGARA

Gustia Zahrotunnajwa<sup>1</sup>, Eli Amaliyah<sup>2\*</sup>, Ernawati Umar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Sultan Ageng  
Tirtayasa, Serang, Indonesia

\*Correspondence: eli.amaliyah@untirta.ac.id

### ABSTRAK

**Latar belakang:** Perawat merupakan pekerja tunggal terbesar di antara pekerja dalam sektor kesehatan lainnya, mencapai 59% dari total tenaga kesehatan secara keseluruhan. Peran sentral ini menjadikan perawat sebagai ujung tombak dalam pemberian pelayanan keperawatan yang berkualitas di rumah sakit. Pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam proses rekrutmen, menjadi faktor penting dalam memperoleh tenaga keperawatan yang kompeten, yang pada akhirnya berdampak terhadap mutu pelayanan dan kepuasan pasien. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara proses rekrutmen perawat dengan kinerja perawat pelaksana serta tingkat kepuasan pasien di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara Kota Serang Tahun 2024 **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian ini adalah cross-sectional. Teknik sampling perawat menggunakan proportionate stratified random sampling dan diperoleh 84 responden, sedangkan untuk pasien menggunakan teknik simple random sampling dengan jumlah 83 responden, keduanya dihitung menggunakan rumus Slovin. **Hasil:** (1) Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara proses rekrutmen dan kinerja perawat pelaksana ( $p=0,620$ ); (2) Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja perawat pelaksana dengan tingkat kepuasan pasien ( $p=0,651$ ); (3) Hasil analisis log-linear menunjukkan bahwa meskipun tidak terdapat hubungan langsung yang signifikan antara ketiga variabel, terdapat keterkaitan struktural antara proses rekrutmen, kinerja perawat, dan kepuasan pasien, dengan nilai signifikansi model sebesar 0,955 dan nilai Pearson Chi-Square sebesar 0,975.

**Kata kunci:** kepuasan pasien, kinerja perawat, rekrutmen

### ABSTRACT

*Background:* Nurses constitute the largest single workforce in the health sector, accounting for 59% of the total healthcare personnel. This central role makes nurses the frontline providers of quality nursing care in hospitals. Human resource management, particularly recruitment processes, is crucial for acquiring competent nursing staff, which ultimately impacts service quality and patient satisfaction. *Objectives:* This study aims to examine the relationship between nurse recruitment processes, nurse performance, and patient satisfaction at RSUD Dr. Drajat Prawiranegara, Serang City, in 2024. *Methods:* A quantitative cross-sectional design was used. Nurse sampling employed proportionate stratified random sampling, yielding 84 respondents, while patient sampling used simple random sampling with 83 respondents, both calculated using Slovin's formula. *Results:* (1) No significant relationship was found between recruitment processes and nurse performance ( $p=0.620$ ); (2) No significant relationship was found between nurse performance and patient satisfaction ( $p=0.651$ ); (3) Log-linear analysis revealed a structural association among recruitment process, nurse performance, and patient satisfaction, with model significance at 0.955 and Pearson Chi-Square at 0.975.

*Keywords:* patient satisfaction, nurse performance, recruitment

## PENDAHULUAN

Peningkatan derajat kesehatan masyarakat merupakan tanggung jawab utama sistem pelayanan kesehatan. Salah satu elemen kunci dalam sistem tersebut adalah ketersediaan dan kualitas tenaga kesehatan. *World Health Organization* (WHO) (2016) memperkirakan dunia membutuhkan tambahan 18 juta tenaga kesehatan untuk mencapai *Universal Health Coverage (UHC)* pada tahun 2030. Di Indonesia, perawat menjadi profesi tenaga kesehatan terbesar, yakni 50,14% dari total tenaga kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2024), sehingga berperan penting dalam menentukan kualitas pelayanan rumah sakit.

Namun demikian, kinerja perawat di Indonesia masih menjadi perhatian. *World Health Organization* (2021) mengklasifikasikan Indonesia sebagai negara dengan kinerja perawat rendah, meskipun data menunjukkan adanya peningkatan pada tahun 2020 dan 2021. Kinerja perawat yang optimal berpengaruh langsung terhadap mutu pelayanan serta tingkat kepuasan pasien. Sayangnya, kepuasan pasien terhadap pelayanan perawat masih tergolong rendah. Studi oleh Nur & Simanjorang (2020) menunjukkan bahwa hanya 42,8% pasien yang merasa puas. Pada tingkat lokal, RSUD dr. Drajat Prawiranegara mencatat kepuasan pasien sebesar 79,73% pada 2016, belum mencapai target mutu pelayanan yang optimal Imaniyah (2017).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah proses rekrutmen tenaga kerja. Rekrutmen yang dilakukan secara profesional dan selektif diyakini mampu menghasilkan tenaga perawat yang berkinerja tinggi. Beberapa penelitian (Johana et al. 2023; Sasmita et al. 2019) mengungkapkan adanya hubungan antara kualitas rekrutmen dan kinerja perawat, yang pada akhirnya

berdampak pada kepuasan pasien. Namun, penelitian yang mengkaji keterkaitan ketiga variabel tersebut secara simultan di Indonesia masih terbatas.

Selain itu, *Watson* (2004) dalam Amaliyah & Lestari (2021) menyatakan bahwa perawat perlu menunjukkan sikap peduli dalam memberikan pelayanan kepada pasien, karena hubungan yang baik antara tenaga kesehatan dan pasien merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat kepuasan serta proses kesembuhan pasien. Sikap empati dan kemampuan komunikasi interpersonal menjadi bagian integral dari kinerja perawat yang tidak hanya berdampak pada pengalaman pasien, tetapi juga pada hasil klinisnya. Hal ini menegaskan bahwa kinerja perawat tidak semata-mata ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh aspek afektif dalam praktik keperawatan.

Saat menerima dan merawat pasien rawat inap sebagai konsumen dengan karakteristik yang beragam, rumah sakit juga harus mampu menerima masukan dan memberikan respon terhadap setiap keinginan dan harapan pasien. Tingkat kepuasan pasien menjadi salah satu indikator penting dari kualitas pelayanan yang diberikan (Arfin et al., 2024). Oleh karena itu, untuk mencapai mutu pelayanan yang optimal, rumah sakit tidak hanya membutuhkan tenaga perawat yang kompeten, tetapi juga sistem manajemen SDM yang mendukung proses rekrutmen dan pembinaan perawat secara berkelanjutan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif korelasional, yaitu metode non-eksperimental yang menganalisis hubungan antara dua variabel menggunakan teknik statistik tanpa mengkaji pengaruh variabel luar (Hasbi et

al. 2023). Penelitian ini berfokus pada hubungan antara proses rekrutmen dengan kualitas kinerja perawat pelaksana dan tingkat kepuasan pasien. Populasi pada penelitian ini yaitu perawat pelaksana di RSUD Dr. Dradjat Prawiranegara berjumlah 506 orang dan Pasien rawat inap dengan kapasitas tempat tidur 46 unit yang tersebar di 20 ruangan perawatan. Sampel pada penelitian ini yaitu perawat dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* dengan rumus Slovin ( $e = 10\%$ ), menghasilkan total 84 responden.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur untuk memperoleh data valid dan faktual yaitu Kuesioner Rekrutmen, Kuesioner Kinerja Perawat, Kuesioner Kepuasan Pasien.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Proses Rekrutmen Perawat di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Proses Rekrutmen Perawat di RSUD dr. Drajat Prawiranegara

	Frequency	Percent	Valid Percent
Tertutup	9	10.7	10.7
Valid Terbuka	75	89.3	89.3
Total	84	100.0	100.0

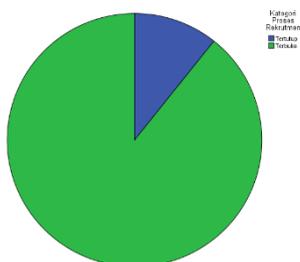


Diagram 1. Proses Rekrutmen Perawat di RSUD dr. Drajat Prawiranegara

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 84 responden, mayoritas perawat pelaksana di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara (75 orang/89,3%) menyatakan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara terbuka, sementara 9 responden (10,7%)

menyatakan tertutup. Hal ini menunjukkan bahwa rumah sakit telah menerapkan sistem rekrutmen yang transparan dan kompetitif, mendukung pencapaian SDM berkualitas.

Rekrutmen terbuka memungkinkan akses informasi yang luas melalui berbagai media, meningkatkan peluang memperoleh tenaga kerja yang sesuai kualifikasi (Trisanti, 2019) Penerapan sistem ini berdampak positif terhadap kinerja perawat pelaksana dan kepuasan pasien karena pelayanan diberikan oleh tenaga profesional hasil seleksi yang akuntabel. Dengan demikian, proses rekrutmen yang efektif menjadi fondasi penting dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu.

### Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD dr. Drajat Prawiranegara

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD dr. Drajat Prawiranegara

	Frequency	Percent	Valid Percent
Baik	82	97.6	97.6
Cukup Baik	2	2.4	2.4
Valid Kurang Baik	0	0	0
Tidak Baik	0	0	0
Total	84	100.0	100.0

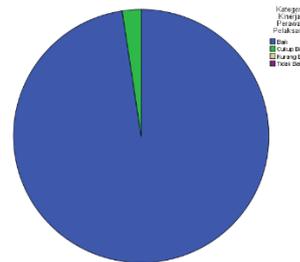


Diagram 2. Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD dr. Drajat Prawiranegara

Pada 84 responden, seluruh data dinyatakan valid tanpa kehilangan data. Sebanyak 82 responden (97,6%) menyatakan bahwa kinerja perawat pelaksana berada dalam kategori baik, sedangkan 2 responden (2,4%) dalam

kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja perawat di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara tergolong baik.

Hasil observasi dan wawancara mendukung temuan ini, di mana perawat rutin melakukan pengkajian data klien secara menyeluruh serta memberikan edukasi sebelum tindakan. Namun, masih ditemukan beberapa perawat yang belum optimal dalam dokumentasi dan pengkajian aspek psikososial.

Tingginya kinerja baik ini mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme, adanya pelatihan berkelanjutan, evaluasi rutin, serta motivasi intrinsik perawat. Kinerja yang baik juga mencerminkan komunikasi interpersonal yang efektif, yang berdampak positif terhadap kepuasan dan kenyamanan pasien selama perawatan (Suwardana dalam Rama et al. 2019)

### Tingkat Kepuasan Pasien di RSUD dr. Drajat Prawiranegara

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Pasien di RSUD dr. Drajat Prawiranegara

	Frequency	Percent	Valid Percent
Puas	54	65.1	65.1
Valid Tidak Puas	29	34.9	34.9
Total	83	100.0	100.0

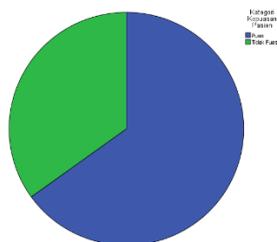


Diagram 3. Tingkat Kepuasan Pasien di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara

Berdasarkan dari 83 responden, seluruh data dinyatakan valid tanpa data yang hilang. Sebanyak 54 responden (65,1%) menyatakan puas terhadap pelayanan

keperawatan, sedangkan 29 responden (34,9%) menyatakan tidak puas. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pasien merasa puas, meskipun masih terdapat proporsi yang signifikan yang belum puas.

Tingkat kepuasan yang cukup tinggi mencerminkan keberhasilan sebagian besar perawat dalam menjalankan tugas secara profesional. Pasien mengapresiasi kompetensi teknis, sikap ramah, serta edukasi yang diberikan sebelum tindakan. Namun, sebagian pasien menilai pelayanan belum merata di antara semua perawat dan menyoroti kurangnya fasilitas pendukung, seperti perlengkapan kamar mandi.

Menurut Natsir (2008) dalam Oini et al. (2017), perawat memiliki peran sentral sebagai pemberi asuhan yang komprehensif. Oleh karena itu, kepuasan pasien perlu ditingkatkan tidak hanya dari aspek kompetensi klinis, tetapi juga dari kualitas komunikasi, empati, serta kenyamanan fasilitas. Upaya perbaikan menyeluruh dan berkelanjutan sangat dibutuhkan untuk menjaga konsistensi mutu pelayanan.

### Hubungan antara proses rekrutmen dengan kinerja perawat di RSUD dr. Drajat Prawiranegara

Tabel 4. Hubungan Antara Proses Rekrutmen dan Kinerja Perawat Pelaksana RSUD dr. Drajat Prawiranegara

Kategori Proses Rekrutmen	Kategori Kinerja Perawat Pelaksana				Total	Nilai p
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik		
Tertutup	9	0	0	0	9	0,620
Terbuka	73	2	0	0	75	
Total	82	2	0	0	84	

Berdasarkan dari total 83 responden, seluruh data dinyatakan valid. Pada kategori proses rekrutmen tertutup, seluruh responden (100%) memiliki kinerja baik. Sementara itu, pada proses rekrutmen terbuka, 97,3% responden

menunjukkan kinerja baik, dan 2,7% berkinerja cukup baik. Hasil uji Chi-Square menghasilkan nilai  $p = 0,620$  ( $p > 0,10$ ), yang menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara proses rekrutmen dengan kinerja perawat pelaksana.

Dengan demikian, metode rekrutmen, baik terbuka maupun tertutup, tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang baik dapat dicapai terlepas dari jenis rekrutmen yang diterapkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian A. A. Dewi (2023) dan Viani et al. (2025) yang menunjukkan bahwa sistem rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sebaliknya, penelitian oleh Saleh et al. (2022) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, mengindikasikan bahwa hasil dapat bervariasi tergantung pada konteks institusi.

Menurut Nursalam (2012) dalam Walangara et al. (2022), kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor internal seperti pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal seperti beban kerja, supervisi, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak cukup hanya melalui rekrutmen yang tepat, namun juga memerlukan pembinaan berkelanjutan dan perbaikan sistem manajerial secara menyeluruh.

### **Hubungan antara kinerja perawat dengan tingkat kepuasan pasien di RSUD dr. Drajat Prawiranegara**

Tabel 5. Hubungan Antara Kinerja Perawat Pelaksana dan Tingkat Kepuasan Pasien RSUD dr. Drajat Prawiranegara

Kategori Kinerja Perawat Pelaksana	Kategori Kepuasan Pasien		Total	Nilai p
	Puas	Tidak Puas		
Baik	53	28	81	0,651
Cukup Baik	1	1	3	
Total	54	29	83	

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada kategori kinerja perawat pelaksana yang dinilai baik, sebanyak 65,4% responden merasa puas, sementara 34,6% menyatakan tidak puas. Pada kategori kinerja cukup baik, masing-masing 50% responden menyatakan puas dan tidak puas. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pasien menerima pelayanan dari perawat berkinerja baik, namun tidak semuanya merasa puas.

Uji Chi-Square antara kinerja perawat pelaksana dan tingkat kepuasan pasien menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,651 ( $p > 0,10$ ), serta nilai Pearson Chi-Square sebesar 0,204 dengan  $df = 1$ . Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja perawat dan kepuasan pasien di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara Kota Serang.

Ketidaksignifikanan ini dapat disebabkan oleh kenyataan bahwa kepuasan pasien tidak hanya ditentukan oleh kinerja individual perawat, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain. Hal ini sejalan dengan penelitian Salendra et al. (2024), yang menyatakan bahwa kualitas layanan, teknologi informasi, dan ketersediaan tenaga medis turut memengaruhi kepuasan pasien. Penelitian Wijayanti & Daely (2023) juga menunjukkan bahwa sarana prasarana dan kualitas pelayanan berdampak pada kepuasan pasien rawat jalan.

Pada perspektif teori Servqual Parasuraman et al., (1988) dalam Sumarni & Sudiro (2019), kepuasan pasien mencakup lima dimensi: bukti fisik, keandalan, daya tanggap, jaminan, dan empati. Kinerja perawat mungkin hanya mencerminkan sebagian kecil dari

dimensi tersebut, sehingga kurang mencerminkan keseluruhan pengalaman pasien. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan pasien tidak cukup hanya difokuskan pada aspek kinerja perawat saja, namun juga memerlukan perbaikan sistemik dan menyeluruh di seluruh lini pelayanan rumah sakit.

### Hubungan antara proses rekrutmen dengan kinerja perawat pelaksana dan tingkat kepuasan pasien

**Tabel 6. Hubungan antara Proses Rekrutmen dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dan Tingkat Kepuasan Pasien RSUD dr. Drajat Prawiranegara**

Goodness-of-Fit Tests <sup>a,b</sup>			
	Value	df	Sig.
Likelihood Ratio	.667	4	.955
Pearson Chi-Square	.485	4	.975

Hasil analisis regresi log-linear menunjukkan bahwa model berhasil mencapai konvergensi setelah 6 iterasi dengan perbedaan absolut akhir sebesar 0,00044. Nilai signifikansi pada uji Goodness-of-Fit, yaitu 0,955 (Likelihood Ratio) dan 0,975 (Pearson Chi-Square), menunjukkan bahwa model sesuai (fit) dengan data. Residual yang kecil pada setiap kombinasi kategori juga mengindikasikan tidak adanya penyimpangan besar, sehingga model dapat dianggap valid dan stabil.

Model ini menunjukkan adanya keterkaitan terstruktur antara proses rekrutmen, kinerja perawat pelaksana, dan kepuasan pasien. Meskipun arah hubungan tidak dijelaskan secara eksplisit karena pendekatan log-linear bersifat asosiatif, hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berhubungan dalam satu sistem pelayanan keperawatan.

Temuan ini selaras dengan penelitian Adri (2017) dalam Riadi et al. (2024), yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan secara profesional berdampak pada kinerja perawat. Rekrutmen yang selektif memungkinkan rumah sakit memperoleh tenaga keperawatan dengan kompetensi tinggi, etika kerja baik, dan kemampuan adaptasi yang kuat. Kinerja yang optimal ini berkontribusi terhadap pelayanan yang berkualitas.

Lebih lanjut, Fardhoni et al. (2021) menegaskan bahwa perawat dengan kinerja baik cenderung memberikan pelayanan lebih responsif dan empatik, sehingga meningkatkan kepuasan pasien. Penelitian oleh Putri et al. (2023) juga memperkuat temuan ini dengan menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kinerja perawat dan kepuasan pasien di unit gawat darurat.

Namun, model log-linear memiliki keterbatasan. Model ini hanya mampu menunjukkan hubungan asosiatif tanpa menjelaskan arah atau besaran pengaruh antar variabel. Selain itu, karena data bersifat kategorik dan tidak longitudinal, model ini tidak dapat menggambarkan hubungan kausal secara mendalam. Oleh karena itu, interpretasi hasil perlu dikombinasikan dengan pendekatan teoritis dan temuan empiris lain untuk pemahaman yang lebih komprehensif.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian tentang Hubungan Antara Proses Rekrutmen Perawat dengan Kinerja Perawat Pelaksana dan Tingkat Kepuasan Pasien di Rsd Dr. Drajat Prawiranegara Tahun 2024, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden menyatakan bahwa proses rekrutmen di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara dilakukan secara terbuka, yaitu sebanyak 89,3%.

2. Mayoritas perawat pelaksana di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara menunjukkan kinerja dalam kategori baik (97,6%).
3. Tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan tergolong tinggi, dengan 65,1% pasien merasa puas terhadap pelayanan yang diterima.
4. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara metode rekrutmen (terbuka atau tertutup) dengan kinerja perawat pelaksana.
5. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja perawat dengan kepuasan pasien.
6. Hasil analisis log-linear menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan struktural antara proses rekrutmen, kinerja perawat, dan tingkat kepuasan pasien, meskipun tidak ditemukan pengaruh langsung yang signifikan secara statistik antar ketiga variabel tersebut.

#### Saran

1. Bagi Mahasiswa  
Diharapkan mahasiswa, khususnya yang tertarik pada bidang manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pembelajaran untuk memahami pentingnya proses rekrutmen yang efektif dan pengaruhnya terhadap kinerja perawat serta kepuasan pasien. Mahasiswa juga diharapkan terdorong untuk mengembangkan keterampilan analisis kritis dan metodologi penelitian guna mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja profesional di bidang kesehatan.
2. Bagi Universitas  
Universitas sebagai institusi pendidikan diharapkan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam pengembangan kurikulum dan kajian akademik, terutama pada mata kuliah manajemen keperawatan dan

manajemen SDM. Penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan untuk tugas akhir mahasiswa dan mendorong penelitian lanjutan dalam topik yang relevan.

3. Bagi Masyarakat  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu dasar pertimbangan dalam upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan melalui proses rekrutmen tenaga kesehatan yang lebih selektif dan berorientasi pada kualitas. Dengan demikian, masyarakat dapat merasakan dampak positif berupa peningkatan kepuasan terhadap layanan kesehatan yang diberikan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Penelitian ini dapat menjadi dasar dan acuan untuk penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan pendekatan dan variabel lain yang belum diteliti, seperti faktor retensi tenaga kerja, motivasi kerja, atau kepemimpinan, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, E., & Lestari, E. (2021). Pengaruh dari Pengetahuan Terhadap Perilaku Caring Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Dradjat Prawiranegara Serang. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 2(1), 18–22.
- Arfin, D. S., Umar, E., & Mulyanasari, F. (2024). Hubungan Kulit Pelayan Perawat Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung. *JAWARA: Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 5, 15–24.

- Dewi, A. A. (2023). *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di RS Eka Husada Menganti Gresik*.
- Dewi, S., Nurachmah, E., & Muhsinin, M. (2023). Analisis Hubungan Faktor Employee Engagement dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Kesmas Asclepius*, 5(2), 106–114.  
<https://doi.org/10.31539/jka.v5i2.7693>
- Fardhoni, Sedjati, R. S., & Permana, I. S. (2021). Pengaruh Pelayanan Keperawatan, dan Kinerja Perawat Terhadap Kepuasan Pasien di Ruang Sanur-Kuta Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon. *Jurnal Keperawatan BSI*, 9(1), 10–17.
- Handayani, G., Manampiring, A. E., & Posangi, J. (2024). Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Poli Jantung RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), 47–61.
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82.  
<https://doi.org/10.15294/ijphn.v2i1.51411>
- Hasbi, A. Z. El, Damayanti, R., Hermina, D., & Mizani, H. (2023). Penelitian Korelasional (Metodologi Penelitian Pendidikan). *Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 2(6), 784–808.  
<https://publisherqu.com/index.php/Al-Furqan>
- Imaniyah, T. (2017). *Hubungan Mutu Pelayanan Kesehatan dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap di RSUD dr. Drajat Prawiranegara Serang-Banten Tahun 2017*.
- Johana, F. E., Budiharto, & Rahayu. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rs Karya Asih Charitas Palembang. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(5), 2273–2282.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2024). *Profil Tenaga Kesehatan*.
- Kurniawan, R. N., & Syah, K. K. (2020). Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga DG. Ngalle Kabupaten Takalar. *Jurnal Promotif Preventif*, 3(1), 36–46.  
<http://journal.unpacti.ac.id/index.php/JPP>
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praaktik Keperawatan Profesional* (Akliia Suslia, Ed.; 4th ed.). Salemba Medika.  
<http://www.penerbitsalemba.com>
- Oini, O., Komalasari, R., & Hasibuan, S. Y. (2017). Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Keperawatan di Unit Rawat Inap. *Nursing Current*, 5(2), 50–60.
- Primadita, S. A. (2019). *Hubungan Kinerja Perawat dengan Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Keperawatan di Puskesmas Rawat Inap Wilayah Kerja Kabupaten Nganjuk*.
- Putri, R. A., Haskas, Y., & Sriwahyuni. (2023). Pengaruh Kinerja Perawat dan Fasilitas Kesehatan Terhadap

- Kepuasan Pasien di Ruang IGD. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 3(6), 231–236. <https://doi.org/10.20956/ijas>
- Rama, R. E., Wowor, M., & Gannika, L. (2019). Hubungan Kinerja Perawat dengan Kepuasan Pasien di Instalasi Gawat Darurat RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *E-Journal Keperawatan (e-Kp)*, 7(1).
- Riadi, E., Wiyono, W., & Suryati, A. (2024). Efektifitas Proses Rekrutment SDM Perawat Bedah Di Rumah Sakit Umum Pekerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(1), 14–22. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i1.1478>
- Saleh, M. F. M., Ahri, R. A., & Multazam, A. M. (2022). JOURNAL OF MUSLIM COMMUNITY HEALTH (JMCH) Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat Human Resource Management on Nurse Performance. *Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2022*, 3(1), 55–67. <https://doi.org/10.52103/jmch.v3i1.785>
- Salendra, T., Suciningtias, M., Tandy, F., & Bernarto, I. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Infrastruktur Teknologi Informasi, dan Ketersediaan Tenaga Medis Terhadap Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Sehat Indonesia*, 6(2), 924–933.
- Sasmita, F. N., Arif, Y., & Anggraini, S. D. (2019). Hubungan Seleksi SDM dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP Dr. M.Djamil Padang. *CHMK NURSING SCIENTIFIC JOURNAL P-ISSN*, 3(2), 2580–9784.
- Siregar, T., & Febiani, N. (2020). Perbandingan Kualitas Pelayanan Rawat Inap Dengan Rawat Jalan Di RSUD dr. Dradjat Prawiranegara Serang Provinsi Banten. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah*, 09(2), 126–133. <https://doi.org/10.12345/jikp.v9i02.197>
- Sumarni, T., & Sudiro. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pasien di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong Jepara. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 7(2), 151–156.
- Supriyadi. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Health Sciences and Pharmacy Journal ISSN*, 1(1), 30–37. <http://journal.stikessuryaglobal.ac.id>
- Sutriyati, Sumartono, Irdan, & Sulaiman. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu MUBA. *Jurnal Kesehatan Dan Pembangunan*, 10(19).
- Tethool, H., Ogotan, M., & Kolondam, H. (2019). Kepuasan Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Merauke Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(76), 12–21.
- Toulasik, Y. A. (2019). Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan Kepatuhan Minum Obat pada Penderita Hipertensi di RSUD Prof Dr. Wz. Johannes Kupang-NTT.

- Trisanti, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Bidang Pelayanan Kesehatan*. Wineka Media.
- Vena, T. D. (2023). *Pengaruh Rekrutmen, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahagia Intra Niaga Surabaya*.
- Viani, S. A., Sari, M. W., & Sari, S. (2025). Hubungan Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat di RS Aisyiyah Kota Pariaman. *YASIN*, 5(1), 727–742. <https://doi.org/10.58578/yasin.v5i1.5028>
- Walangara, H. U. K., Widuri, & Devianto, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Studi Literatur. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 71–77. [www.ejournal.akperkyjogja.ac.id/index.php/yky](http://www.ejournal.akperkyjogja.ac.id/index.php/yky)
- Warjiman, Sulistiyo, Y., & Chrismilasari, L. A. (2020). Kepuasan Pasien akan Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Buntok, Kalimantan Tengah. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan (JKSI)*, 5(2), 187–191.
- Wijayanti, S., & Daely, W. (2023). Kualitas Pelayanan dan Sarana Prasarana Berhubungan dengan Kepuasan Pasien Rawat Jalan Eksekutif. *Journal of Management Nursing*, 2(3), 237–245.
- Wiroko, E. P. (2017). Tantangan dan Strategi Rekrutmen di Indonesia. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 193–204. <https://doi.org/10.15575/psy.v4i2.1442>
- World Health Organization. (2016). *Global Strategy on Human Resources For Health: Workforce 2030*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241511131>
- World Health Organization. (2021). *World Health Statistic 2021: Monitoring Health For The SDGs, Sustainable Development Goals*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240027053>