



PENGARUH PENERAPAN PERILAKU SYARIAH DALAM PELAYANAN KEPERAWATAN, BEBAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Panggah Widodo^{a*)} ; Madya Sulisno^b ; Chriswardani Suryawati^c

*a, b, c Departemen Ilmu Keperawatan ; Fakultas Kedokteran ; Universitas Diponegoro Semarang
Jl. Prof. H. Soedarto, SH ; Tembalang ; Semarang*

Abstrak

Kepuasan kerja perawat mempunyai dampak positif terhadap kualitas layanan keperawatan dan kepuasan pasien. Fakta terkait ketidakpuasan kerja perawat di rumah sakit masih banyak ditemukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja perawat, khususnya di Rumah Sakit Islam, dipengaruhi oleh faktor yang baru-baru ini diteliti yaitu penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan. Beban kerja dan kepemimpinan, dua dari beberapa faktor yang telah banyak dilaporkan dikaitkan dengan kepuasan kerja, ditambahkan sebagai kovariat. Penelitian *cross sectional* dilakukan pada 88 perawat pelaksana di ruang rawat inap Gedung *Islamic Teaching Hospital* Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner untuk mengukur keempat konstruk. *Spearman rank* digunakan untuk menganalisis korelasi bivariat, dan regresi linier berganda untuk analisis multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa rumah sakit harus mempertimbangkan penerapan perilaku syariah yang baik dan juga kepemimpinan yang baik untuk mencapai pelayanan kesehatan berkualitas tinggi.

Kata kunci: *beban kerja ; kepemimpinan ; kepuasan kerja ; perawat ; perilaku syariah*

Abstract

[EFFECT OF SHARIA BEHAVIOR APPLICATION IN NURSING SERVICES, WORKLOAD, AND LEADERSHIP ON JOB SATISFACTION AMONG NURSES AT HOSPITAL] Job satisfaction among nurses has a positive impact on the quality of nursing services and patient satisfaction. Facts regarding nurses' job dissatisfaction in hospitals are still widely found. This study was aimed to know whether job satisfaction among nurses, specifically in Indonesian Islamic hospitals, was affected by a recently much researched factor i.e. application of sharia behavior in nursing services. Workload and leadership, two of few factors that had been much reported to be associated with job satisfaction, were added as covariates. A cross sectional study among 88 nurses was conducted in inpatient rooms of Islamic Teaching Hospital Building of Sultan Agung Islamic Hospital, Semarang. The instrument used was a questionnaire to measure the four constructs. Spearman's rank was used to analyze bivariate correlations while backward linear regression was applied for multivariate analysis. Results showed that leadership had the strongest effect towards job satisfaction. These findings suggested that hospitals should consider prioritizing good application of sharia behavior and also good leadership to achieve high quality of health services.

Keywords: *job satisfaction ; leadership ; nurse ; sharia behavior ; workload*

1. Pendahuluan

Kepuasan anggota staf keperawatan terkait dengan pekerjaannya merupakan hal yang

sangat vital (Bacha et al., 2015). Pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan menyenangkan akan membuat perawat merasa nyaman dalam bekerja, sehingga kinerjanya akan lebih baik (Cahyani, 2017). Kinerja perawat yang baik akan

^{*)} Corresponding Author (Panggah Widodo)
E-mail: hermangga1@yahoo.com

mendorong tercapainya salah satu indikator kualitas kinerja layanan kesehatan yaitu kepuasan pasien (Simone, Planta, & Cicotto, 2018). Sebaliknya ketidakpuasan kerja perawat dapat menurunkan tingkat keselamatan dan kepuasan pasien (Bacha et al., 2015). Ketidakpuasan kerja dikaitkan dengan manajemen sumber daya, dapat menyebabkan absensi kerja, kelelahan (*burnout*), berpindah tempat kerja (*turnover*), dan keinginan untuk ke luar dari profesi keperawatan (*intention to quit*) (Lu, Zhao, & While, 2019; Nwafor, Immanuel, & Obi-nwosu, 2015).

Fakta terkait ketidakpuasan kerja perawat di layanan kesehatan masih banyak ditemukan. Sebuah studi baru oleh Li, et al di China menyebutkan bahwa kepuasan kerja perawat di bagian gawat darurat relatif rendah dan hal ini berhubungan signifikan dengan tingkat *turnover* yang sangat tinggi (Li, Zhang, Xiao, Chen, & Lu, 2019). Studi di sebuah rumah sakit di Jakarta melaporkan sebagian besar perawat menyatakan kurang puas dengan berbagai aspek pekerjaannya (Sutarni, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Barahama, dkk di Manado menyebutkan bahwa kepuasan kerja perawat dalam kategori kurang (Barahama, Katuuk, & Oroh, 2019). Putri, dkk dalam penelitiannya di Semarang juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja perawat dalam kategori kurang baik (Nurfrida, Ayun, & Eka, 2018).

Kepuasan kerja perawat dari berbagai studi sebelumnya diketahui berhubungan dengan beberapa faktor seperti gaji atau imbalan kerja, beban kerja, promosi, lingkungan kerja, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, serta kepemimpinan (Li et al., 2019; Lilik, Tarisia, & surani Vincencius, 2017; Lu et al., 2019; Sutarni, 2008; Wolo & Trisnawati, 2015). Kepuasan kerja juga dilaporkan berhubungan dengan faktor internal seperti tingkat pendidikan dan motivasi kerja (Bacha et al., 2015; Lilik et al., 2017). Temuan faktor-faktor tersebut tidak selalu terbukti konsisten dari satu studi ke studi berikutnya tergantung dari berbagai kondisi seperti jenis pekerjaan dan karakteristik kultural pekerja.

Penerapan ajaran Islam atau syariah dalam pelayanan kesehatan didesain untuk memberikan pelayanan bagi pasien muslim sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Pasien muslim ketika menerima perawatan di rumah sakit berhadapan dengan berbagai permasalahan seperti privasi saat perawatan, interaksi antar pasien dan tenaga kesehatan yang berbeda jenis kelamin, dan status pengobatan yang diterima.

Permasalahan-permasalahan itulah yang menyebabkan munculnya tuntutan terhadap adanya pelayanan kesehatan berbasis syariah (Majdah & Khadijah, 2017). Penerapan syariah dalam pelayanan kesehatan di Indonesia sangat relevan dan dibutuhkan mengingat negara ini memiliki penduduk yang mayoritas beragama Islam.

Keperawatan syariah merupakan elemen penting dalam penerapan pelayanan kesehatan berbasis syariah. Profesi keperawatan mempunyai etika yang bertujuan untuk keselamatan pasien sebagai bagian dari mutu pelayanan selain pengetahuan dan keterampilan. Tambahan ketentuan atau kode etik perawat yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadits diperlukan untuk menerapkan keperawatan berbasis syariah. Majelis Upaya Kesehatan Islam Seluruh Indonesia (MUKISI) sebagai pelopor penerapan pelayanan kesehatan syariah di Indonesia telah menerbitkan Pedoman Perilaku Perawat Syariah yang merupakan tambahan dari kode etik keperawatan Indonesia. Pedoman perilaku ini memuat prinsip-prinsip etika perawat rumah sakit syariah serta mengatur bagaimana etika perawat terhadap klien, teman sejawat, diri sendiri, masyarakat, praktik, dan profesi (MUKISI & PPNI, 2019).

Studi-studi sebelumnya mengenai keperawatan berbasis syariah menunjukkan dampak positifnya terhadap pasien, hal ini disebabkan karena memang obyek atau target utama pelayanan keperawatan berbasis syariah adalah pasien. Winarti, dkk dalam penelitian di Semarang menemukan pengaruh positif penerapan asuhan keperawatan syariah terhadap kepuasan pasien (Rahayu, 2016). Sari, dkk dalam penelitian di tempat yang sama menemukan pengaruh positif pelayanan keperawatan berbasis syariah terhadap loyalitas pasien (Wiji et al., 2018).

Pengaruh penerapan perilaku syariah dalam keperawatan terhadap diri perawat selaku subyek atau pelaku masih sangat jarang dikaji secara *empiris*. Athar, et al menyebutkan adanya hubungan antara perilaku syariah terhadap kepuasan kerja pada karyawan atau staf perguruan tinggi di Pakistan (Athar, Ahmad, & Ijaz, 2016). Perilaku atau etika dalam penelitian tersebut memiliki konsep yang sama dengan etika-etika yang menunjukkan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan. Kesimpulan yang sama dimungkinkan juga dapat diperoleh dalam profesi keperawatan.

Kepuasan kerja secara teoritis dapat diperoleh apabila harapan terhadap pekerjaan

terpenuhi (Sutarni, 2008). Perawat yang beragama Islam dan memiliki ke-Islam-an yang baik tentu memiliki keinginan atau harapan agar dapat menerapkan ajaran-ajaran Islam termasuk dalam pekerjaannya. Perawat apabila diberi kesempatan untuk melakukan hal tersebut, melalui penerapan perilaku syariah dalam pelayanan, maka tentunya akan merasakan kepuasan.

Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang merupakan rumah sakit yang pertama kali menerapkan pelayanan kesehatan berbasis syariah di Indonesia. Rumah sakit ini pada tahun 2017 sudah ditetapkan sebagai rumah sakit syariah dan telah mendapatkan sertifikat dari Dewan Syariah Nasional (DSN) Majelis Ulama Indonesia (MUI). Studi pendahuluan menunjukkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan perawat terhadap pekerjaannya umumnya terkait dengan faktor penerapan keperawatan syariah, beban kerja, dan kepemimpinan yang diterapkan atasan mereka. Hasil studi pendahuluan tersebut sesuai hasil studi literatur oleh Lu, Zhao, dan While yang menyebutkan dua faktor yang banyak ditemukan berkaitan dengan kepuasan kerja pada banyak penelitian yaitu beban kerja dan kepemimpinan (Lu et al., 2019).

Beban kerja perawat merupakan semua aktivitas yang dikerjakan perawat dalam satu shif kerja di unit pelayanan kesehatan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan pada perawat, komunikasi perawat dengan klien yang tidak baik, ketidakberhasilan kolaborasi dengan tenaga kesehatan lainnya, ketidakpuasan kerja perawat, serta dapat menyebabkan keluarnya perawat dari tempat kerja. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebelumnya telah dilaporkan antara lain oleh Barahama, dkk dan Rizky, dkk (Barahama et al., 2019; Rizky, Darmaningtyas, & Yulitasari, 2018).

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Cara berkomunikasi yang baik dengan staf, pemberian motivasi kepada staf, kemampuan untuk memimpin, dan pengambilan keputusan merupakan indikator sikap dan perilaku kepemimpinan agar dapat membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendakinya. Kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dengan adanya kepemimpinan yang baik. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebelumnya telah dilaporkan antara lain oleh Fatimah, dkk dan Suriyanto, dkk (Fatimah,

Wahyuni, & Widjasena, 2016; Suriyanto, Sari, & Juni, 2016).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan, beban kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

2. Metode

Studi *cross sectional* dilakukan pada perawat pelaksana di ruang rawat inap gedung ITH (*Islamic Teaching Hospital*) Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Populasi berjumlah 110 orang perawat pelaksana. Teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling*. Sampel yang diambil adalah 88 perawat yang memenuhi beberapa kriteria yaitu bersedia berpartisipasi dalam penelitian, telah tersosialisasi pedoman perilaku perawat syariah, tidak dalam keadaan cuti hamil/melahirkan/tahunan, dan tidak sedang mengikuti pendidikan/pelatihan. Pengumpulan data dilakukan pada bulan November 2019.

Variabel utama yang diteliti meliputi penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan, beban kerja, dan kepemimpinan sebagai variabel independen, serta kepuasan kerja perawat sebagai variabel dependen. Keempat variabel diukur dengan kuesioner tertutup berskala *Likert* dengan rentang skor 1 - 5 per item. Kuesioner penerapan perilaku syariah terdiri atas 18 item perilaku atau etika keperawatan syariah sesuai standar MUKISI. Kuesioner beban kerja terdiri atas 33 item, hasil modifikasi kuesioner yang digunakan oleh Widayanti (Widayanti, 2017). Kuesioner kepemimpinan terdiri atas 31 item, hasil modifikasi kuesioner yang digunakan oleh Setiowati (Setiowati, 2010). Kuesioner kepuasan kerja terdiri atas 20 item, hasil modifikasi kuesioner yang digunakan oleh Sutarni (Sutarni, 2008). Semua kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya baik secara konten maupun secara empirik (konstruk). Hasil uji validitas pada 18 item pertanyaan kuesioner penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan dinyatakan valid (korelasi = 0,463 - 0,761; *sig* = 0,000 - 0,010), 33 item pertanyaan beban kerja dinyatakan valid (korelasi = 0,399 - 0,890; *sig* = 0,000 - 0,029), 31 item pertanyaan kepemimpinan dinyatakan valid (korelasi = 0,708 - 0,972; *sig* = 0,000 - 0,000), dan 20 item pertanyaan kepuasan kerja perawat dinyatakan valid (korelasi = 0,725 - 0,958; *sig* = 0,000 - 0,000). Perhitungan

reliabilitas terhadap item-item yang valid dari keempat kuesioner menunjukkan bahwa keempat kuesioner tersebut memiliki item-item yang reliabel ($\alpha = 0,874; 0,946; 0,991; 0,977$).

Data keempat variabel sebelum dianalisis dilakukan uji normalitas dengan teknik *Kolmogorov-smirnov test*. Perhitungan hasil uji normalitas antara lain untuk variabel penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan $p\text{-value} = 0,000$ dinyatakan tidak berdistribusi normal. Variabel beban kerja diperoleh $p\text{-value} = 0,001$ dinyatakan tidak berdistribusi normal. Variabel kepemimpinan diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ dinyatakan tidak berdistribusi normal. Variabel kepuasan kerja perawat diperoleh $p\text{-value} = 0,050$ dinyatakan berdistribusi normal.

Analisis data dilakukan dalam tiga tahap. Tahap pertama adalah analisis univariat, untuk mendeskripsikan masing-masing variabel dalam bentuk distribusi frekuensi maupun berbagai nilai statistik deskriptif seperti rata-rata (*mean*), interval kepercayaan, nilai min dan maks, serta standar kemencengan. Tahap kedua adalah analisis bivariat, untuk menguji hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Teknik yang digunakan adalah korelasi bivariat non parametrik *spearman's rank*. Tahap ketiga adalah analisis multivariat, untuk menentukan faktor dengan pengaruh paling dominan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan metode *backward*. Pengujian statistik dinyatakan signifikan apabila $p < 0,05$. Analisis multivariat dilakukan dengan melibatkan semua variabel independen. Penyusunan model awal regresi linier menghasilkan model regresi di mana salah satu dari ketiga prediktor (variabel independen), yaitu beban kerja, memiliki koefisien yang secara statistik tidak signifikan ($b = -0,069; \beta = -0,127; p = 0,270$). Menurut konsep *backward regression*, prediktor ini dikeluarkan dari model.

3. Hasil dan Pembahasan

Beberapa karakteristik diobservasi untuk mengetahui gambaran perawat yang menjadi sampel penelitian. Distribusi yang diperoleh menunjukkan bahwa karakteristik-karakteristik yang paling banyak ditemukan pada sampel adalah berumur 26 - 30 tahun, berjenis kelamin perempuan, sudah menikah, memiliki latar belakang pendidikan D3 Keperawatan, dan sudah bekerja lebih dari 2 tahun hingga 5 tahun. Deskripsi karakteristik sampel selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Sampel

Karakteristik	n	%
Umur		
21 - 25 tahun	17	19,3
26 - 30 tahun	43	48,9
31 - 35 tahun	18	20,5
36 - 40 tahun	10	11,4
Jenis Kelamin		
Laki-laki	31	35,2
Perempuan	57	64,8
Menikah		
Sudah	66	75,0
Belum	22	25,0
Pendidikan		
D3 Keperawatan	58	65,9
D4 / S1 Keperawatan	6	6,8
Ners	24	27,3
Lama Bekerja		
≤ 2 tahun	15	17,0
> 2 tahun s/d 5 tahun	40	45,5
> 5 tahun s/d 10 tahun	25	28,4
> 10 tahun	8	9,1

Tabel 2. Deskripsi Variabel Utama Penelitian

Variabel	n (%)	Skor rata-rata (95% CI)
Penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan		82,16 (67,65 - 96,67)
Kurang (18 - 42)	0 (0,0)	
Sedang (43 - 66)	3 (3,4)	
Baik (67 - 90)	85 (96,6)	
Beban kerja		62,85 (33,33 - 92,37)
Ringan (33 - 77)	72 (81,8)	
Sedang (78 - 121)	16 (18,2)	
Berat (122 - 165)	0 (0,0)	
Kepemimpinan		129,47 (95,21 - 163,72)
Kurang (31 - 72)	0 (0,0)	
Cukup (73 - 114)	14 (15,9)	
Baik (115 - 155)	74 (84,1)	
Kepuasan kerja		86,40 (70,33 - 102,47)
Tidak puas (20 - 46)	0 (0,0)	
Cukup puas (47 - 73)	5 (5,7)	
Puas (74 - 100)	83 (94,3)	

Tabel 2 memperlihatkan nilai deskriptif (*mean* dan *confidence interval*) skor masing-masing variabel utama dan distribusi sampel menurut kategori variabel. Secara umum dapat diambil interpretasi bahwa sebagian besar perawat pelaksana dinilai telah menerapkan perilaku syariah dengan baik dalam pelayanan keperawatan, dan menyatakan bahwa beban kerja yang dirasakan ringan, kepemimpinan atasan termasuk baik, serta merasa puas dengan pekerjaannya.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Korelasi Bivariat

Hubungan antara kepuasan kerja dengan	Spearman's rank	
	r	p
Penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan	0,224	0,036
Beban kerja	-0,287	0,007
Kepemimpinan	0,263	0,013

Hasil perhitungan korelasi bivariat dengan *spearman's rank*, sebagaimana disajikan pada tabel 3, menunjukkan bahwa ketiga variabel independen masing-masing berhubungan signifikan dengan variabel dependen. Penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($r = 0,224$), artinya semakin baik perawat menerapkan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja perawat. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Athar, *et al* berdasarkan analogi antara perilaku dan etika kerja pada karyawan perguruan tinggi dengan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan (Athar *et al.*, 2016). Pengaruh penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan terhadap kepuasan kerja secara teoritis dapat diterangkan dengan teori kebutuhan Abraham Maslow. Menurut Maslow, setiap individu dapat memenuhi satu tingkatan kebutuhan maka dia akan merasa puas dan kemudian berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan berikutnya (Linh, 2016). Ketentuan syariah meliputi setiap aktifitas kehidupan maka kebutuhan untuk menjalankan ajaran agama bagi seorang muslim meliputi pemenuhan setiap kebutuhan dalam tingkatan apapun. Penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan pada dasarnya merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan menjalankan ajaran Islam oleh perawat pelaksana dalam pekerjaan yang diinstruksikan secara resmi oleh pihak manajemen rumah sakit. Sebagaimana teori Maslow, apabila kebutuhan tersebut terpenuhi dalam arti perawat dapat menerapkan perilaku syariah dengan baik maka perawat akan merasa puas.

Dua kovariat yang ditambahkan, yaitu beban kerja dan kepemimpinan, masing-masing terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan sifat yang berbeda. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja ($r = -0,287$), yang artinya semakin ringan beban kerja, maka perawat akan merasa semakin puas terhadap pekerjaannya. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutarni

di Rumah Sakit Kanker Dharmas Jakarta dan Barahama dkk di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado (Barahama *et al.*, 2019; Sutarni, 2008). Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($r = 0,263$), artinya kepemimpinan yang baik akan semakin meningkatkan kepuasan kerja perawat. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatimah dkk di RSI Harapan Anda Tegal dan Suriyanto dkk di RSUD Undata (Fatimah *et al.*, 2016; Suriyanto *et al.*, 2016).

Penyusunan model revisi pada analisis multivariat menghasilkan model di mana prediktor (variabel independen), yaitu penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan dan kepemimpinan, memiliki koefisien yang secara statistik signifikan. Kepemimpinan memiliki koefisien beta ($\beta = 0,342$) yang lebih tinggi dibandingkan penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan ($\beta = 0,282$). Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan analisis multivariat selengkapannya dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Analisis Multivariat dengan Regresi Linier Berganda metode *Backward*

Prediktor	Model Revisi		
	b	β	p
Konstanta	40,030		
Penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan	0,312	0,282	0,005
Kepemimpinan	0,160	0,342	0,001

Keterangan: $R^2 = 0,188$ ($p = 0,000$)

Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala ruang merupakan pembentuk utama kepuasan kerja perawat pelaksana. Temuan ini memberikan implikasi bahwa penerapan kepemimpinan yang baik oleh para kepala ruang dalam empat aspek yaitu kemampuan memimpin, komunikasi, pengambilan keputusan, dan motivasi, akan membuat perawat merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan adanya penerapan perilaku syariah yang baik atau beban kerja yang ringan. Temuan ini membuktikan teori yang dikemukakan oleh Badu dan Djafri bahwa berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan sebagian besar akan ditentukan oleh kemampuan pemimpin, yang memegang peranan penting dalam rangka menggerakkan orang-orang atau stafnya.

Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan produktivitas karyawan yang tinggi, menciptakan kerjasama yang baik dalam kelompok, menciptakan kegiatan yang terorganisir, meningkatkan semangat karyawan, mampu menjalin koordinasi yang baik, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Badu & Djafri, 2017).

4. Simpulan dan Saran

Hasil penelitian ini memberikan simpulan bahwa penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan, beban kerja, dan kepemimpinan, masing-masing memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Meskipun begitu pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja tertutupi oleh pengaruh dua faktor lain. Kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja relatif dibandingkan dengan penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan dan beban kerja. Mengacu pada beberapa simpulan tersebut maka disarankan pada pihak rumah sakit untuk menerapkan (bagi yang belum) dan terus meningkatkan (bagi yang sudah) kualitas penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan. Di samping itu sangat disarankan agar rumah sakit menetapkan kebijakan bagi para kepala ruang untuk menerapkan praktek kepemimpinan yang baik.

5. Ucapan Terima Kasih

Terima kasih disampaikan kepada Poltekkes Kemenkes Semarang yang telah mendanai keberlangsungan jurnal ini.

6. Daftar Pustaka

Athar, M. R., Ahmad, J., & Ijaz, M. S. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Islamic Business and Management*, 6(No. 1), 119-134.

Bacha, A. M., Grassiotto, R., Pollini, S., Li, G., Li, R. H., Li, G. A. F., ... Paulo, S. (2015). *Job satisfaction of nursing staff in a university hospital*. 68(6), 819-826.

Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.

Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). *Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado*. 7.

Cahyani, D. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan*

Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2.

Fatimah, R., Wahyuni, I., & Widjasena, B. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(3), 614-622.

Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). *The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses*. (September 2018), 2-7. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001>

Lilik, P., Tarisia, R. M., & surani Vincencius. (2017). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang*. 6(2), 44-51.

Linh, P. M. (2016). Evaluating Job Satisfaction Levels Case: Truong An Joint Stock Company (TACO). *Oulu University of Applied Science*, 1-59.

Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>

Majdah, Z., & Khadijah, O. (2017). An Overview of Shari'ah Compliant Healthcare Services in Malaysia. *Malaysia Journal of Consumer and Family Economics*, 91-100.

MUKISI & PPNI. (2019). *Pedoman perilaku perawat rumah sakit syariah*.

Nurfrida, P. P., Ayun, S., & Eka, F. Y. (2018). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(Nomor 4), 62-71.

Nwafor, C. E., Immanuel, E. U., & Obi-nwosu, H. (2015). International Journal of Africa Nursing Sciences Does nurses self-concept mediate the relationship between job satisfaction and burnout among Nigerian nurses. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 3, 71-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2015.08.003>

Rahayu, W. (2016). *Pengaruh Penerapan Asuhan Keperawatan Spiritual Terhadap Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*.

Rizky, W., Darmaningtyas, N., & Yulitasari, B. I. (2018). *Hubungan Jumlah Tenaga Perawat dengan Beban Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Wates*

- Correlation Between Quantity of Nurse and Workload of Nurses on Duty in Class III at RSUD Wates Hospital.* 1(1), 38-42.
- Setiowati, D. (2010). *Hubungan Kepemimpinan Efektif Head Nurse Dengan Penerapan Budaya Keselamatan Pasien Oleh Perawat Pelaksana Di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta.* Universitas Indonesia.
- Simone, S. De, Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39(November 2017), 130-140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
- Surianto, Sari, N. P. P., & Jurni. (2016). *Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Paviliun Catelia RSUD Undata.* 2(1), 13-22.
- Sutarni, N. (2008). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta.*
- Widayanti, D. (2017). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Wates.*
- Wiji, D., Sari, P., Abdurrouf, M., Keperawatan, F. I., Islam, U., & Agung, S. (2018). Pelayanan keperawatan berbasis syariah dan loyalitas pasien di rumah sakit islam. *Nurscope Jurnal Keperawatan Dan Pemikiran Ilmiah*, 4(7), 109-117.
- Wolo, P. D., & Trisnawati, R. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17, No. 2, 25-34.