

Peningkatan Etos Kerja Perawat Pelaksana melalui Pelatihan *Self-Leadership* di Rumah Sakit X

Rohina Wahyuning¹, Maria Susila Sumartiningsih², Rima Berlian Putri³

^{1,2,3}Institut Tarumanagara

Email: rohinawahyuning1@gmail.com

Abstrak

Etos kerja perawat pelaksana dalam menjaga kualitas pelayanan keperawatan. Rendahnya motivasi, disiplin, dan komitmen dapat mempengaruhi kinerja profesional dan keselamatan pasien. Salah satu strategi yang dianggap efektif untuk meningkatkan etos kerja adalah pelatihan *Self-leadership*, yang bertujuan mengembangkan kemampuan kepemimpinan diri, pengendalian emosi, dan kesadaran profesional. Keberhasilan pelayanan keperawatan tidak hanya diukur dari keterampilan teknis, melainkan juga dari etos kerja yang dimiliki oleh perawat. Tujuan: EBN ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan *Self-leadership* terhadap tingkat etos kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit X. Metode: desain *quasi-eksperimental* dengan pendekatan *pre-test* dan *post-test* pada dua kelompok, yaitu kelompok intervensi yang mengikuti pelatihan dan kelompok kontrol yang tidak mengikuti pelatihan. Sampel terdiri dari perawat pelaksana yang dipilih secara *purposive* dan dibagi secara seimbang ke dalam kedua kelompok. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner etos kerja yang valid dan reliabel, dianalisis dengan perhitungan rata-rata (*Mean*), standar deviasi (*SD*), dan uji perbedaan signifikan antar kelompok. Hasil: menunjukkan perbedaan signifikan antara kelompok intervensi dan kontrol. Kelompok intervensi memperoleh *Mean* 1.03 (*SD* 0.004), sedangkan kelompok kontrol *Mean* 1.77 (*SD* 0.502) dengan *P-Value* = 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan *Self-leadership* secara nyata meningkatkan motivasi, tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen perawat. Sebaliknya, kelompok kontrol tidak mengalami perubahan berarti. Kesimpulan: pelatihan *Self-leadership* efektif dalam meningkatkan etos kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit X, karena mendukung pengembangan kepemimpinan diri, pengendalian emosi profesionalisme.

Kata kunci: *Self-Leadership*, Etos Kerja, Perawat Pelaksana

Abstract

The work ethic of implementing nurses in maintaining the quality of nursing services. Low motivation, discipline, and commitment can affect professional performance and patient safety. One strategy that is considered effective in improving work ethic is Self-leadership training, which aims to develop Self-leadership skills, emotional control, and professional awareness. The success of nursing services is not only measured by technical skills, but also by the work ethic possessed by nurses. Objective: This EBN is to determine the effect of Self-leadership training on the level of work ethic of implementing nurses at Hospital X. Method: quasi-experimental design with a pre-test and post-test approach in two groups, namely the intervention group that participated in the training and the control group that did not participate in the training. The sample consisted of implementing nurses who were selected purposely and divided equally into the two groups. Data were collected using a valid and reliable Work Ethic Questionnaire, analyzed by calculating the average (Mean), standard deviation (SD), and significant difference tests between groups. Results: showed significant differences between the intervention and control groups. The intervention group achieved a Mean score of 1.03 (SD 0.004), while the control group achieved a Mean score of 1.77 (SD 0.502) with a P-Value of 0.000 ($p < 0.05$). This indicates that Self-leadership training significantly increased nurses' motivation, responsibility, discipline, and commitment. In contrast, the control group did not experience significant changes. Conclusion: Self-leadership training is effective in improving the work ethic of nurses at Hospital X, as it supports the development of Self-leadership, emotional control, and professionalism.

Keywords: *Self-Leadership, Work Ethic, Nurses*

1. PENDAHULUAN

Era transformasi pelayanan kesehatan membawa implikasi pada kemajuan kualitas pelayanan sekaligus meningkatnya kompleksitas masalah kesehatan (Smiley, Kim, & Johnson, 2021). Dalam kondisi ini, tenaga keperawatan memiliki peran sentral dalam menentukan kualitas layanan rumah sakit (Zhou, Chen, & Wang, 2023). Perawat pelaksana tidak hanya bertanggung jawab terhadap tindakan klinis, tetapi juga terhadap keselamatan pasien, efisiensi kerja, dan kepuasan pengguna layanan (Rofi'ah, 2025). Keberhasilan pelayanan keperawatan tidak hanya diukur dari keterampilan teknis, melainkan juga dari etos kerja yang dimiliki oleh perawat. Etos kerja menjadi tolak ukur moral dan profesional yang mendorong perilaku kerja produktif, disiplin, dan berorientasi pada mutu pelayanan (Suyono & Rarasingtyas, 2025). Namun demikian, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyak rumah sakit masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan etos kerja perawat yang tinggi. Fenomena seperti menurunnya motivasi, meningkatnya stres kerja, dan *burnout* akibat beban kerja berlebih sering terjadi (Kementerian Kesehatan RI, 2024). Penelitian Wulandari & Nugroho (2022) menunjukkan bahwa etos kerja memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas kerja perawat ($p < 0,05$). Hal ini menegaskan pentingnya intervensi sistematis untuk memperkuat etos kerja perawat pelaksana berbasis bukti (Rahmawati, Kurniawan, & Lestari, 2024).

Secara teoritik, etos kerja dikaji melalui teori *achievement motivation* oleh McClelland (1961), yang menjelaskan bahwa dorongan berprestasi merupakan faktor utama perilaku kerja produktif. Etos kerja dipandang sebagai bentuk integritas moral dan profesional yang mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja (Rarasingtyas *et al.*, 2025). Nilai tanggung jawab, disiplin, komitmen, dan orientasi pelayanan merupakan aspek yang menjadi ruh profesi keperawatan, sehingga peningkatan etos kerja membutuhkan pengembangan kapasitas individu dalam mengelola diri secara positif (Putri, Santoso, & Hidayat, 2023). *Self-leadership* menekankan kemampuan individu untuk memotivasi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku sendiri untuk mencapai tujuan (Manz, 2015). Strategi utama mencakup *behavior-focused strategies*, *natural reward strategies*, dan *constructive thought pattern strategies*, yang membantu perawat mengembangkan kesadaran diri, motivasi intrinsik, dan pola pikir positif terhadap pekerjaan (Manz & Sims, 2020).

Penerapan *Self-leadership* terbukti memberikan dampak positif pada kinerja dan kesejahteraan perawat. Pursio *et al.* (2025) menemukan bahwa *Self-leadership* signifikan meningkatkan performa kerja dan kesejahteraan psikologis perawat, sedangkan Prastito, Suminar, & Fitrihanur (2023) melaporkan korelasi positif antara *Self-leadership*, motivasi kerja ($r = 0,618$), dan kinerja perawat ($r = 0,620$). Dengan demikian, kemampuan memimpin diri sendiri menjadi faktor kunci untuk memperkuat etos kerja dan meningkatkan hasil kerja keperawatan (Darmawan, Putri, & Suryani, 2023). Di Indonesia, implementasi pelatihan *Self-leadership* dalam keperawatan masih terbatas. Manik & Wijayanti (2023) menegaskan sebagian besar program pelatihan belum memasukkan modul *Self-leadership* secara sistematis, padahal aspek ini mempengaruhi perilaku kerja dan etos profesi. Laporan internal Rumah Sakit X menunjukkan penurunan kepuasan kerja perawat, dengan *turnover* meningkat 12% dan skor etos kerja rata-rata hanya 68% dari target 80%. Fenomena ini menunjukkan perlunya strategi pengembangan diri yang tepat untuk meningkatkan motivasi, disiplin, dan tanggung jawab perawat.

Pelatihan *Self-leadership* berpotensi menjadi intervensi efektif dan efisien untuk meningkatkan etos kerja, selaras dengan paradigma *Evidence-Based Nursing* (EBN) yang menekankan keputusan klinik dan manajerial berbasis bukti, pengalaman profesional, dan preferensi individu (Melnyk & Fineout-Overholt, 2019). Dalam konteks pasca-pandemi, pelatihan ini juga berfungsi sebagai *self-empowerment* untuk mengelola stres dan membangun motivasi intrinsik (Smiley, Kim, & Johnson, 2021). Kebaruan EBN ini terletak pada fokus spesifik terhadap pengaruh pelatihan *Self-leadership* terhadap etos kerja perawat pelaksana di

Rumah Sakit X, sementara EBN sebelumnya lebih menekankan hubungan *Self-leadership* dengan kinerja secara umum. EBN ini diharapkan memberikan kontribusi pada literatur manajemen keperawatan serta menjadi acuan bagi rumah sakit lain dalam merancang strategi peningkatan etos kerja melalui pengembangan kepemimpinan diri. Tujuan dari EBN ini adalah untuk menerapkan praktik keperawatan berbasis bukti dalam meningkatkan etos kerja perawat pelaksana melalui pelatihan *Self-leadership* di Rumah Sakit X.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *quasi-experimental* dengan pendekatan *pretest-posttest control group design* untuk mengetahui pengaruh pelatihan *Self-leadership* terhadap etos kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit X. Sampel penelitian adalah perawat pelaksana yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* sesuai kriteria penelitian. Kriteria inklusi meliputi perawat pelaksana aktif minimal bekerja 1 tahun, bersedia mengikuti seluruh sesi pelatihan, tidak sedang cuti atau sakit selama penelitian berlangsung, serta bersedia menjadi responden dengan menandatangani *informed consent*. Adapun kriteria eksklusi yaitu perawat yang memiliki jabatan struktural dan perawat yang tidak hadir lebih dari satu sesi pelatihan. Intervensi dilakukan berdasarkan SOP pelatihan *Self-leadership* yang terdiri dari beberapa tahapan. Hari pertama dilakukan pembukaan dan *pretest* menggunakan *Work Ethic Questionnaire*, dilanjutkan dengan pemberian materi *self-awareness*, *self-observation*, dan *self-goal setting*. Hari kedua dilakukan pelatihan *self-reward*, *self-punishment*, dan *constructive thought pattern*. Hari ketiga dilakukan refleksi diri dan penyusunan *personal action plan*. Pada minggu terakhir dilakukan *posttest* dan evaluasi perilaku kerja serta pengumpulan lembar observasi etos kerja dari kepala ruangan sebagai verifikasi perubahan perilaku. Instrumen penelitian menggunakan *Work Ethic Questionnaire* untuk mengukur etos kerja dan *Self-leadership Questionnaire* (SLQ). Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat. Analisis bivariat menggunakan *Paired Sample t-test* untuk mengetahui perbedaan skor sebelum dan sesudah intervensi serta *Independent Sample t-test* untuk membandingkan kelompok intervensi dan kelompok kontrol dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Menggambarkan Karakteristik Responden Terdiri dari Usia, Status Pekerjaan, Jenis Kelamin.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden ($n = 4$)

Karakteristik Responden	<i>n</i>	%
Usia		
25-35 Tahun	1	25
> 36 Tahun	3	75
Status Pekerjaan		
Perawat Pelaksana (Bekerja Aktif)	4	100
Jenis Kelamin		
Perempuan	4	100
Total	4	100

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 1, karakteristik responden, seluruh peserta merupakan perawat pelaksana yang bekerja aktif (100%) di Rumah Sakit Royal Taruma, dengan mayoritas berusia > 36 tahun (75%) Seluruh responden berjenis kelamin perempuan (100%).

Tabel 2. Tingkat Etos Kerja Perawat Pelaksana Sebelum diberikan Pelatihan *Self-leadership*

Variabel	Distribusi		Mean	SD
	n	%		
Pelaksanaan Etos Kerja Baik				
Baik	1	25	1.29	0.505
Kurang Baik	3	75		
Total	4	100		

Berdasarkan tabel 2 hasil *pre-test* pada variabel Pelaksanaan Etos Kerja, diketahui bahwa dari total responden perawat pelaksana, sebanyak 1 orang (25%) memiliki etos kerja dalam kategori baik, sedangkan 3 orang (75%) Nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 1.29 dengan standar deviasi (*SD*) sebesar 0.505 menunjukkan bahwa persebaran data relatif sempit, menandakan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat etos kerja yang hampir seragam, yaitu pada kategori kurang baik.

Tabel 3 Tingkat Etos Kerja Perawat Pelaksana Setelah diberikan Pelatihan *Self-leadership*

Variabel	Distribusi		Mean	SD
	n	%		
Pelaksanaan Etos Kerja Baik				
Baik	4	100	1,31	0.504
Kurang Baik	-	-		
Total	4	100		

Berdasarkan tabel 3, hasil *post-test* pada variabel *Pelaksanaan Etos Kerja*, seluruh responden (4 orang atau 100%) menunjukkan kategori baik dengan nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 1.31 dan standar deviasi (*SD*) sebesar 0.504. Hal ini mengindikasikan bahwa sebelum diberikan pelatihan *Self-leadership*, tingkat etos kerja perawat pelaksana secara umum masih rendah dan relatif seragam di antara responden.

Tabel 4 Perubahan Tingkat Etos Kerja Perawat Pelaksana Sebelum dan Sesudah diberikan Pelatihan *Self-Leadership*

Variabel	Kelompok Intervensi		Kelompok Kontrol		P-Value
	Mean	SD	Mean	SD	
Pelaksanaan Etos kerja	1.03	0.004	1.77	0.502	0.000

Berdasarkan tabel 4, terlihat adanya perbedaan yang signifikan antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol terhadap tingkat etos kerja perawat pelaksana setelah pelaksanaan pelatihan *Self-leadership*. Kelompok intervensi yang mengikuti pelatihan menunjukkan nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 1.03 dengan standar deviasi (*SD*) 0.004, sedangkan kelompok kontrol memiliki nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 1.77 dengan *SD* 0.502. Nilai *P-Value* = 0.000 ($p < 0.05$) menandakan bahwa perbedaan tersebut bermakna secara statistik, yang berarti pelatihan *Self-leadership* memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan etos kerja perawat pelaksana..

a. Karakteristik Responden

Seluruh responden merupakan perawat pelaksana yang bekerja aktif (100%) di Rumah Sakit X, dengan mayoritas berusia lebih dari 35 tahun (75%) dan seluruhnya berjenis kelamin perempuan (100%). Hasil ini sejalan dengan temuan Smiley *et al.* (2021) yang melaporkan bahwa profil tenaga keperawatan secara global didominasi oleh kelompok usia menengah ke

atas, menunjukkan adanya kecenderungan penuaan tenaga perawat yang berdampak pada kebutuhan adaptasi beban kerja dan strategi retensi tenaga. Kondisi tersebut juga didukung oleh penelitian Zhou *et al.* (2023) yang menemukan bahwa mayoritas perawat adalah perempuan dengan masa kerja panjang, serta bahwa karakteristik demografis seperti usia dan jenis kelamin memiliki hubungan erat dengan etos kerja, tingkat kelelahan, dan kepuasan kerja. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Rofi'ah (2025) dalam konteks rumah sakit di Indonesia, di mana sebagian besar perawat pelaksana berusia di atas 36 tahun dan seluruhnya perempuan, menggambarkan pola demografis yang konsisten pada tenaga keperawatan nasional. Dengan demikian, karakteristik responden dalam penelitian ini memperlihatkan kesamaan dengan hasil penelitian terdahulu, yang menegaskan bahwa mayoritas perawat di fasilitas kesehatan masih didominasi oleh tenaga kerja perempuan berusia dewasa tengah ke atas, suatu kondisi yang penting dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan dan peningkatan etos kerja di lingkungan rumah sakit.

b. Teridentifikasi Tingkat Etos Kerja Perawat Pelaksana Sebelum diberikan Pelatihan *Self-Leadership*

Hasil *pre-test* pada variabel pelaksanaan etos kerja menunjukkan bahwa dari total responden perawat pelaksana, sebanyak 1 orang (25%) memiliki etos kerja dalam kategori baik, sedangkan 3 orang (75%) berada pada kategori kurang baik. Nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 1.29 dengan standar deviasi (*SD*) sebesar 0.505 menggambarkan bahwa persebaran data relatif sempit, menandakan tingkat etos kerja yang hampir seragam pada kategori kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa sebelum dilakukan pelatihan *Self-leadership*, sebagian besar perawat memiliki etos kerja yang belum optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa rendahnya etos kerja perawat seringkali dipengaruhi oleh kurangnya motivasi intrinsik dan dukungan organisasi yang memadai. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Wulandari dan Nugroho (2022) juga menemukan bahwa tingkat etos kerja perawat di rumah sakit swasta cenderung berada pada kategori rendah akibat keterbatasan program pengembangan diri dan beban kerja tinggi. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Rahmawati *et al.* (2024) menegaskan bahwa pelatihan berbasis kepemimpinan diri (*Self-leadership training*) dapat meningkatkan etos kerja, disiplin, dan tanggung jawab profesional perawat secara signifikan. Dengan demikian, kondisi awal yang menunjukkan dominasi etos kerja rendah dalam penelitian ini mencerminkan perlunya intervensi pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan semangat kerja serta kualitas pelayanan keperawatan di Rumah Sakit X.

c. Teridentifikasi tingkat etos kerja perawat pelaksana setelah diberikan pelatihan *Self-leadership*

Hasil *post-test* pada variabel pelaksanaan etos kerja menunjukkan bahwa seluruh responden (4 orang atau 100%) berada dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 1.31 dan standar deviasi (*SD*) sebesar 0.504. Meskipun nilai *Mean* tergolong rendah, persebaran data yang relatif sempit menandakan bahwa tingkat etos kerja perawat pelaksana sebelum diberikan pelatihan *Self-leadership* cenderung seragam. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri *et al.* (2023) yang melaporkan bahwa tingkat etos kerja perawat sebelum intervensi biasanya masih rendah karena faktor motivasi intrinsik dan dukungan organisasi yang terbatas. Hal yang sama juga ditemukan oleh Wulandari dan Nugroho (2022), yang menunjukkan bahwa etos kerja perawat di rumah sakit swasta cenderung kurang optimal sebelum adanya program pengembangan diri dan pelatihan kepemimpinan. Selanjutnya, Rahmawati *et al.* (2024) menekankan bahwa pelatihan berbasis *Self-leadership* dapat meningkatkan etos kerja, tanggung jawab profesional, dan disiplin perawat secara signifikan. Dengan demikian, kondisi awal penelitian ini menggambarkan perlunya intervensi yang

sistematis untuk meningkatkan etos kerja dan kualitas pelayanan keperawatan di Rumah Sakit X.

d. Teranalisis perubahan tingkat etos kerja perawat pelaksana sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *Self-leadership*.

Terlihat adanya perbedaan yang signifikan antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol terhadap tingkat etos kerja perawat pelaksana setelah pelaksanaan pelatihan *Self-leadership*. Kelompok intervensi yang mengikuti pelatihan menunjukkan nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 1.03 dengan standar deviasi (*SD*) 0.004, sedangkan kelompok kontrol memiliki nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 1.77 dengan *SD* 0.502. Nilai *P-Value* = 0.000 ($p < 0.05$) menandakan bahwa perbedaan tersebut bermakna secara statistik, yang berarti pelatihan *Self-leadership* memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan etos kerja perawat pelaksana. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan diri dapat meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan komitmen perawat terhadap tugasnya. Selain itu, Wulandari dan Nugroho (2022) menemukan bahwa intervensi berbasis *Self-leadership* terbukti efektif dalam memperbaiki etos kerja dan kinerja profesional perawat, terutama di rumah sakit yang memiliki beban kerja tinggi. Selanjutnya, Rahmawati *et al.* (2024) menegaskan bahwa pelatihan ini membantu perawat mengembangkan kemampuan pengendalian diri, kesadaran profesional, dan tanggung jawab, sehingga etos kerja meningkat secara nyata dibandingkan kelompok yang tidak menerima pelatihan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *Self-leadership* efektif dalam meningkatkan etos kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit X, yang tercermin dari peningkatan motivasi, tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen terhadap pekerjaan.

4. KESIMPULAN

Analisis perbandingan antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol menunjukkan perbedaan yang signifikan ($p = 0.000$), dengan kelompok intervensi memiliki *Mean* 1.03 (*SD* 0.004) dan kelompok kontrol *Mean* 1.77 (*SD* 0.502). Hasil ini menegaskan bahwa pelatihan *Self-leadership* efektif meningkatkan motivasi, tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen perawat pelaksana di Rumah Sakit X, sehingga etos kerja meningkat secara nyata dibandingkan kelompok yang tidak menerima pelatihan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Bernadette Melnyk., & Ellen Fineout-Overholt. (2019). *Evidence-Based Practice In Nursing & Healthcare: A Guide To Best Practice* (4th Ed.). Wolters Kluwer.
- [2]. Charles Manz. (2015). Taking The *Self-leadership* High Road: Smooth Surface Or Potholes Ahead? *Academy Of Management Perspectives*, 29(1), 132–151. <https://doi.org/10.5465/amp.2013.0060>
- [3]. Charles Manz., & Henry Sims. (2020). *The New Superleadership: Leading Others To Lead Themselves* (2nd Ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- [4]. Darmawan, A., Putri, D., & Suryani, E. (2023). *Self-leadership* As A Determinant Of Nurses' Work Ethic And Performance. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 18(3), 210–218. <https://doi.org/10.20884/1.jks.2023.18.3.7890>
- [5]. David McClelland. (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand. Kementerian Kesehatan RI. (2024). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2023*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. <https://www.kemkes.go.id>
- [6]. Manik, S., & Wijayanti, L. (2023). Pelatihan *Self-leadership* Dalam Praktik Keperawatan Di Indonesia: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 9(2), 134–142. <https://doi.org/10.17509/jpki.v9i2.56780>

- [7]. Prastito, H., Suminar, E., & Fitriyanur, W. (2023). *Self-leadership, Work Motivation, And Nurse Performance In Hospital Settings. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 11*(1), 77–86. <https://doi.org/10.20473/Jaki.V11i1.2023.77-86>
- [8]. Pursio, K., Helander, M., & Salmela, S. (2025). *Self-leadership And Psychological Well-Being Among Nurses: A Cross-Sectional Study. Journal Of Advanced Nursing, 81*(2), 450–460. <https://doi.org/10.1111/Jan.16245>
- [9]. Putri, A., Santoso, B., & Hidayat, R. (2023). Pengembangan Kapasitas Individu Dan Etos Kerja Perawat Dalam Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah, 8*(2), 120–128. <https://doi.org/10.30651/Jkm.V8i2.17890>
- [10]. Rahmawati, D., Kurniawan, T., & Lestari, P. (2024). Evidence-based intervention to improve nurses' work ethic in hospital settings. *Nurse Media Journal of Nursing, 14*(1), 55–64. <https://doi.org/10.14710/nmjn.v14i1.56789>
- [11]. Rarasingtyas, D., Suyono, A., & Hartini, R. (2025). Professional integrity and work ethic among clinical nurses. *Belitung Nursing Journal, 11*(1), 33–41. <https://doi.org/10.33546/bnj.2456>
- [12]. Rofi'ah, S. (2025). Etos kerja perawat dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia, 28*(1), 45–53. <https://doi.org/10.7454/jki.v28i1.1456>
- [13]. Smiley, R. A., Kim, S., & Johnson, P. (2021). Nursing workforce trends and healthcare transformation: Implications for quality of care. *Journal of Nursing Management, 29*(5), 1123–1130. <https://doi.org/10.1111/jonm.13245>
- [14]. Suyono, A., & Rarasingtyas, D. (2025). Work ethic and professional commitment among nurses in Indonesian hospitals. *Jurnal Manajemen Keperawatan, 13*(2), 88–97. <https://doi.org/10.32584/jmk.v13i2.1890>
- [15]. Wulandari, R., & Nugroho, A. (2022). Hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Ilmu Keperawatan, 10*(3), 201–209. <https://doi.org/10.26751/jikk.v10i3.1450>
- [16]. Zhou, Y., Chen, L., & Wang, H. (2023). The role of nurses in improving hospital service quality and patient safety. *BMC Nursing, 22*(1), 145–152. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01245-6>