

# KOMPETENSI KOMUNIKASI DALAM HUBUNGAN ANTARA PROFESIONALISME DAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT MILENIAL DAN GENERASI Z

Y. Susilawati<sup>1</sup>, M. Widyarini<sup>2</sup>, K. Grahadian<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Magister Administrasi Bisnis, Universitas Parahyangan, Kota Bandung  
correspondence author e-mail: widya@unpar.ac.id

## Abstrak

Perawat Generasi Milenial dan Z (generasi MZ) merupakan inti dari tenaga keperawatan di Indonesia saat ini, tetapi mereka cenderung meninggalkan institusi layanan kesehatan dan hal ini menimbulkan kekhawatiran. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi profesionalisme keperawatan, kompetensi dalam berkomunikasi, dan tingkat kepuasan dalam pekerjaan pada perawat generasi MZ yang bekerja di rumah sakit. Sebanyak 202 perawat berusia 20–30 tahun yang telah bekerja di rumah sakit lebih dari enam bulan berpartisipasi dengan mengisi kuisioner secara online. Analisis data dilakukan dengan Pearson korelasi. Profesionalisme keperawatan, kompetensi komunikasi dan kepuasan kerja secara signifikan dengan berkorelasi positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dikaitkan dengan kepuasan kerja, komunikasi yang baik semakin meningkatkan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat generasi MZ, perlu dilakukan peningkatan profesionalisme keperawatan dan melaksanakan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi dengan mempertimbangkan karakteristik spesifik generasi.

**Kata kunci:** perawat, komunikasi, profesionalisme, kepuasan kerja

## Abstract

*Millennial and Generation Z (MZ generation) nurses are the crucial of the Indonesia nursing workforce today, but they tend to leave health care institutions and this raises concerns. This study was evaluated nursing professionalism, competence in communication, and level of job satisfaction among MZ generation nurses who work in hospitals. Totally, 202 nurses aged 20–30 years who had worked at the hospital for more than six months participated by filling out an online questionnaires. Pearson correlation was used to analyse corelation between professionalism, competence in communication, and job satisfaction. Nursing professionalism, communication competence and job satisfaction were statistically significant with positive correlated. The results found that professionalism was corelated with job satisfaction, and good communication further increases job satisfaction. Increasing the job satisfaction among MZ generation nurses, it is necessary to improve nursing professionalism and develop training programs to enhance nurses competention in communication skills by considering the specific characteristics of the generation.*

**Keywords:** nurses; communication; professionalism; job satisfaction

## 1. Pendahuluan

Perkembangan dunia digital sangat cepat sehingga dibutuhkan kemampuan untuk beradaptasi yang cepat dan baik terutama pada generasi milenial serta Generasi Z yang paling terkena dampaknya. Generasi milenial merupakan individu yang lahir antara tahun 1982 dan 2000. Generasi milineal saat ini berusia kurang lebih 40 tahun dan sebagian besar berprofesi sebagai tenaga kesehatan (Howe, & Strauss, 2009; Taylor et al., 2014). Generasi Z merupakan penerus langsung dari generasi milenial (Shatto, & Erwin, 2016). Kedua generasi ini memiliki kesamaan dalam cara berpikir dan merasakan (Hong & Kim, 2021). Generasi milineal dan generasi Z (generasi MZ) peka terhadap perubahan sosial dengan cara merangkul dan menghormati keberagaman. Generasi MZ memiliki sikap yang lebih mandiri tetapi individualistis (Ozkan & Solmaz, 2015). Kedua generasi ini memiliki perilaku yang berbeda dengan generasi sebelumnya khususnya pada saat pandemi COVID-19 dimana kedua generasi ini cenderung mengabaikan kebijakan untuk menjaga jarak dan membatasi aktivitas diluar rumah (Gharzai, Beeler, & Jagsi, 2020).

Gaya hidup pada generasi milineal saat ini banyak dipengaruhi oleh teknologi, baik berupa nilai norma, perilaku, budaya, maupun hobi dapat dipengaruhi oleh perkembangan

teknologi dan media sosial (Ardi dkk., 2018; Ardi, Viola, & Sukmawati, 2018). Di sisi lain, salah satu fenomena yang terjadi adalah globalisasi dan perkembangan teknologi telah memberikan dampak buruk kepada generasi milenial. Generasi ini banyak menggunakan teknologi baik di bidang informasi maupun komunikasi. Teknologi elektronik terutama media sosial seperti Facebook, Twitter dan Instagram sering digunakan sebagai sarana komunikasi (Afifi et al., 2018). Fenomena tersebut terjadi sebagai wujud dari perkembangan internet pada generasi milenial (Ardi, 2019). Generasi milenial cenderung menghabiskan lebih banyak waktu menggunakan media sosial dibandingkan berinteraksi secara langsung. Permasalahan yang sering muncul pada generasi ini adalah banyaknya penggunaan teknologi komunikasi instan yang menyebabkan perubahan perilaku (Koufie & Kesa, 2020).

Generasi MZ memerlukan pendekatan dan metode yang berbeda dari generasi sebelumnya dalam memusatkan perhatian (Schnapp et al., 2022). Di tempat kerja, kedua generasi ini kurang memiliki komitmen dalam pekerjaan dan tujuan yang jelas dalam bekerja dibandingkan dengan generasi sebelumnya, sehingga dapat mempengaruhi motivasi dalam pekerjaan. Kedua generasi ini mengharapkan beban kerja yang rendah dengan tingkat kesejahteraan yang memuaskan (Seo, & Kang, 2022). Dampak negatifnya, generasi MZ sering terjadi pertentangan dengan para pemimpin, manajer, dan pendidik (Schnapp et al., 2022).

Generasi MZ akan menjadi dominan dalam profesi keperawatan ketika generasi *baby boomer* memasuki masa pensiun (Ministry of Health and Welfare, 2022). Namun, saat ini perawat generasi MZ cenderung meninggalkan institusi layanan kesehatan dan hal ini menimbulkan kekhawatiran (Seo, & Kang, 2022). Faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, pertumbuhan profesi, kelelahan akibat pekerjaan, realisasi diri, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam pengurangan jumlah perawat (Blandi et al., 2022). Kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi bagi perawat untuk tetap bekerja dan meningkatkan kompetensi keperawatan (Cicolini, Comparcini, & Simonetti, 2014). Kepuasan kerja pada perawat juga merupakan kunci dalam meningkatkan semangat kerja dan mengurangi kelelahan (Kwon, Chu, & Kim, 2009; Kim, 2013). Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa perawat generasi MZ lebih banyak yang mengalami kelelahan dalam pekerjaan dan penurunan kepuasan kerja dibandingkan perawat dari generasi lain (Galanis et al., 2021; Hanum, Hu, Wei, Zhou, & Ma, 2023; Coelho, & Bhattacharya, 2022). Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terkait dengan kepuasan kerja dari perawat generasi MZ untuk mencegah perawat meninggalkan dunia kerja (Blandi et al., 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat dan dedikasi profesi keperawatan telah banyak diteliti dan penting untuk diperhatikan (Lu, Zhao, & While, 2019). Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi perawat untuk tetap bekerja sangat mempengaruhi perawat dalam bekerja secara profesional dan meningkatkan kepuasan kerja (Yarbrough, Martin, Alfred, & McNeill, 2017). Program pelatihan, seminar, dan pendidikan keperawatan secara signifikan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi internal perawat (Niskala et al., 2020). Tetapi, perawat generasi MZ ini memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan generasi sebelumnya, walaupun mereka memiliki perspektif nilai pekerjaan yang lebih baik (Wise, & Church, 2022).

Kepuasan kerja perawat generasi MZ dipengaruhi oleh hubungan yang baik dengan rekan kerja, umpan balik positif dari atasan, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan komunikasi (Waltz, Munoz, Johnson, & Rodriguez, 2020). Perawat generasi MZ memiliki sifat yang mandiri tetapi mereka sangat menghargai komunikasi, dan memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik dengan cara mencari hubungan yang positif dan dekat (Hampton, & Welsh, 2019; Waltz et al., 2020). Perawat generasi MZ juga memiliki karakteristik yang kurang toleransi terhadap ketidaksopanan, dan kurang rasa hormat; jika hubungan negatif terus berlanjut, maka perawat generasi MZ mudah untuk meninggalkan pekerjaannya (Wise, & Church, 2022).

Tenaga kesehatan mengalami banyak tantangan dalam berkomunikasi selama melaksanakan layanan Kesehatan, sehingga komunikasi yang efektif sangat ditekankan dalam lingkungan layanan kesehatan (Germaine et al., 2021). Penelitian ini menjelaskan

bahwa program untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi dapat meningkatkan kerja tim dan kepuasan kerja (Campbell, Layne, Scott, & Wei, 2020). Metode komunikasi yang disukai setiap generasi sangat berbeda, misalnya generasi *baby boomer* lebih menyukai metode komunikasi yang langsung bertatap muka; Generasi X lebih menyukai berkomunikasi menggunakan email dan tatap muka. Generasi Y lebih memilih terlibat dalam memberikan umpan balik terus menerus melalui teks dan aplikasi perpesanan.

Generasi MZ lebih menyukai berkomunikasi menggunakan teknologi yang cepat dan utama, dimana mereka dituntut untuk menguasai/mahir dalam media yang baru, terutama media sosial (Blandi et al., 2022). Perbedaan cara komunikasi antar generasi dapat menimbulkan kesalahan dalam komunikasi antargenerasi (Blandi et al., 2022; Waltz et al., 2020). Perawat generasi *baby boomer* lebih memilih menyampaikan pendapatnya secara langsung, sedangkan perawat generasi MZ akan mengalami kesulitan untuk berkomunikasi secara langsung dan sopan. Metode komunikasi yang berbeda ini juga menimbulkan konflik dengan perawat generasi yang lain karena munculnya perbedaan persepsi terkait dengan maksud dari pesan yang disampaikan. Perbedaan metode komunikasi ini kemungkinan dapat menimbulkan penurunan dalam kepuasan kerja perawat generasi MZ. Perawat generasi MZ mungkin akan mengalami kesulitan dalam pekerjaannya dan mengalami konflik dengan perawat yang berbeda generasi karena perawat generasi MZ akan bersama-sama dengan perawat generasi yang lain dalam memberikan layanan keperawatan. Berdasarkan fenomena ini, penelitian ini sangat perlu dilakukan untuk mengidentifikasi profesionalisme keperawatan, kompetensi dalam berkomunikasi, dan tingkat kepuasan dalam pekerjaan pada perawat generasi MZ yang bekerja di rumah sakit. Hasil penelitian ini dapat menjadi data dasar dalam mengembangkan strategi atau program dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi perbedaan profesionalisme keperawatan, kompetensi komunikasi, dan kepuasan kerja berdasarkan karakteristik perawat generasi MZ; mengidentifikasi hubungan antara profesionalisme keperawatan, kompetensi komunikasi, dan kepuasan kerja pada perawat generasi MZ; dan mengidentifikasi tingkat profesionalisme keperawatan, kompetensi komunikasi, dan kepuasan kerja pada perawat generasi MZ.

## 2. Metode

Deskriptif korelasi dengan metode pengumpulan data cross-sectional digunakan untuk mengumpulkan data pada perawat generasi MZ di rumah sakit. Perawat yang berusia 20 sampai 39 tahun (lahir setelah tahun 2003), pengalaman bekerja di rumah sakit dengan jumlah tempat tidur minimal 300 buah selama lebih dari enam bulan telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Total 202 perawat generasi MZ telah memahami tujuan penelitian dan secara sukarela setuju untuk berpartisipasi dan diikutsertakan dalam penelitian ini dengan menandatangani informed consent. Penentuan jumlah responden dihitung menggunakan G\*Power 3.1.9.7 didapatkan jumlah 188 orang perawat (Faul et al., 2009). Total kuesioner yang dikumpulkan sebanyak 226, tetapi 24 jawaban tidak lengkap sehingga tidak diikutsertakan dalam analisis, dan sebanyak 202 data jawaban dari responden dilakukan analisis. Pengumpulan data dilakukan dari tanggal 23 Oktober sampai 30 November 2023. Sebelum pengumpulan data, peneliti meminta persetujuan penelitian dari institusi Komite Etik. Pengumpulan data dilakukan secara online dengan mengirimkan tautan (URL) mengenai informasi penelitian ini yang di-*posting* atau di-*share* di komunitas online dan platform jejaring sosial yang anggotanya adalah perawat di rumah sakit.

Metode pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Data demografik yang diidentifikasi meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, penghasilan, pengalaman kerja, tipe pekerjaan, posisi pekerjaan, tempat bekerja, dan tipe RS tempat bekerja. *The Nurses Professional Values Scale-3* (NPVS-3) yang dibuat oleh Weis and Schank (2017) untuk mengidentifikasi skala nilai profesi keperawatan. NPVS-3 merupakan instrumen berjumlah 28 item dengan menggunakan skala Likert 5 poin mulai dari 1 (tidak penting) sampai dengan 5 (paling penting). Setiap item merupakan pernyataan deskriptif yang menggambarkan ketentuan dan komentar interpretatif, semuanya dalam bentuk pernyataan positif. Kemungkinan skor yang diperoleh adalah antara 28 hingga 140, dengan

skor yang lebih tinggi menunjukkan nilai yang lebih positif dari profesi keperawatan. Skor total merupakan hasil penjumlahan seluruh item pernyataan. Reliabilitas, diukur menggunakan *Cronbach α* sebesar 0,90. Kuesioner kompetensi komunikasi perawat yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada *The Global Interpersonal Communication Competence Scale* yang disusun oleh Hur (2003) dengan 15 item pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan merefleksikan beberapa subdimensi, yaitu: keterbukaan diri, empati dan perspektif dalam komunikasi atau perspektif ganda, relaksasi sosial, asertif, konsentrasi, interaksi manajemen, ekspresif, suportif, kedekatan, efisiensi, kesesuaian sosial, koherensi percakapan, deteksi tujuan, daya tanggap, dan pengendalian kebisingan. Item pernyataan dinilai dengan skala Likert 5 poin dari 1 (Tidak sama sekali) sampai 5 (Sangat Banyak). Item pernyataan negatif diberi skor terbalik, dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kemampuan komunikasi yang lebih tinggi. Hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach α* sebesar 0,83. Penelitian ini juga mengukur skala kepuasan kerja perawat klinis dengan kuisisioner *Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses* yang dibuat oleh Lee dkk (2018) dengan 33 pertanyaan. Kuisisioner ini dikelompokkan dalam enam area: pengakuan dari organisasi dan prestasi profesional; pendewasaan pribadi melalui profesi keperawatan; interaksi interpersonal dengan rasa hormat dan pengakuan; terpenuhinya akuntabilitas sebagai perawat; tampilan kompetensi profesional; stabilitas dan nilai pekerjaan. Kuisisioner ini dinilai dengan skala Likert 5 poin dari 1 (Tidak sama sekali) hingga 5 (Sangat Banyak), dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach α* sebesar 0,95.

Semua data dianalisis dengan menggunakan SPSS SPSS 24.0. Karakteristik responden, profesionalisme keperawatan, kompetensi komunikasi, dan kepuasan kerja dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Perbedaan antar variabel berdasarkan karakteristik demografik responden dianalisis menggunakan uji independen t-test dan analisis varian satu arah (*one-way analysis of variance*). Korelasi antar variabel akan dianalisis menggunakan Pearson koefisien korelasi.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (n= 138; 68,3%), dan rata-rata berusia 32,87 tahun. Selain itu, 66,3% diantaranya sudah menikah, 54,0% memiliki gelar sarjana dan profesi Ners, dan 80,7% berpenghasilan antara 5-8 juta per bulan. Masa kerja rata-rata 8,97 tahun, 40,6% bekerja di unit khusus, 85,6% bekerja sebagai staf perawat dan 59,9% responden bekerja di rumah sakit tipe B. (Tabel 1).

Tabel 1. Karakteristik Partisipan (N = 202)

Variable	Kategori	n (%)	Mean ± SD	Rentang
Jenis Kelamin	Laki-laki	64 (31,7)	32,87 (5,11)	23,00 – 39,00
	Perempuan	138 (68,3)		
Usia (tahun)				
Status Pernikahan	Tidak Menikah	1 (0,5)	32,87 (5,11)	23,00 – 39,00
	Belum Menikah	67 (33,2)		
	Menikah	134 (66,3)		
Agama	Islam	82 (40,6)	32,87 (5,11)	23,00 – 39,00
	Kristen	55 (27,2)		
	Katolik	61 (30,2)		
	Hindu	4 (2,0)		
	Budha	0 (0)		
Tingkat Pendidikan	Diploma	79 (39,1)	32,87 (5,11)	23,00 – 39,00
	Keperawatan	12 (5,9)		
	Sarjana Keperawatan	12 (5,9)		
	Sarjana dan Profesi Ners	109 (54,0)		

Variable	Kategori	n (%)	Mean ± SD	Rentang
Penghasilan	Master	2 (1,0)	8,97 (5,61)	1,00 – 34,00
	< 4 juta	25 (12,4)		
	juta	163 (80,7)		
	> 9 juta	14 (6,9)		
Lama Bekerja (tahun)				
Jenis Pekerjaan	Bekerja secara	38 (18,8)		
	Reguler			
Posisi Pekerjaan	Perawat Shift	164 (81,2)		
	Staf	173 (85,6)		
	Pembimbing Klinik	13 (6,4)		
	Kepala Bagian	8 (4,0)		
	Lainnya	8 (4,0)		
Level	I	42 (20,8)		
	II	74 (36,6)		
	III	81 (40,1)		
	IV	5 (2,5)		
Unit Bekerja	Rawat Inap	76 (37,6)		
	Rawat Jalan	32 (15,8)		
	Unit Khusus	82 (40,6)		
	Lainnya	12 (5,9)		
Tipe RS Tempat Bekerja	Tipe A	41 (20,3)		
	Tipe B	121 (59,9)		
	Tipe C	26 (12,9)		
	Lainnya	14 (6,9)		

Rata-rata skor profesionalisme keperawatan sebesar 124,96 dari 140. Kategori profesionalisme keperawatan mendapat skor tertinggi yaitu caring dan activism (rata-rata: 44,82 poin). Nilai rata-rata kompetensi komunikasi sebesar 96,68 dari 135. Kategori social relaxation memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 11,71 poin, dan altercentrisme merupakan kategori terendah dengan rata-rata nilai sebesar 9,05 poin. Rata-rata skor kepuasan kerja adalah 137,81 dari 165. Pengakuan pencapaian organisasi dan profesional merupakan kategori kepuasan kerja perawat dengan skor tertinggi (rata-rata: 37,98 poin), dan stabilitas dan nilai pekerjaan mendapat skor terendah (rata-rata: 12,17 poin) (Tabel 2)

Tabel 2. Tingkat profesionalisme, kompetensi komunikasi, dan kepuasan kerja (N = 202).

Variable	Rentang Penilaian	Mean ± SD	Rentang Penilaian yang Aktual
<b>Professionalisme Keperawatan</b>		124,96 (12,33)	82,00 – 140,00
Caring	82-140	44,82 (4,81)	29,00 – 50,00
Activism		44,82 (4,54)	30,00 – 50,00
Profesionalisme		36,07 (3,68)	23,00 – 40,00
<b>Kompetensi Komunikasi</b>		97,68 (10,33)	54,00 – 135,00
Keterbukaan Diri		9,48(2,22)	3,00 – 15,00
Empati dan pengambilan perspektif atau perspektif ganda		8,51(1,64)	3,00 – 14,00
Relaksasi Sosial	54-135	11,71(2,00)	6,00 – 15,00
Asertif		9,13(2,10)	3,00 – 15,00
Altercentrism		9,05(1,86)	3,00 – 15,00
Manajemen Interaksi		9,29(1,66)	4,00 – 14,00
Ekpresif		10,52(1,85)	5,00 – 15,00

Variable	Rentang Penilaian	Mean ± SD	Rentang Penilaian yang Aktual
Dukungan		10,53(1,38)	6,00 – 15,00
Kesegeraan		9,23(1,33)	5,00 – 15,00
Control Lingkungan		10,23(2,12)	5,00 – 15,00
<b>Kepuasan Kerja</b>		<b>137,81 (13,84)</b>	<b>99,00 – 165,00</b>
Pengakuan Pencapaian dari Organisasi dan Profesional		37,98(4,16)	27,00 – 45,00
Kematangan Pribadi Melalui Profesi Keperawatan		25,30(2,84)	18,00 – 30,00
Interaksi dengan Rasa Hormat dan Pengakuan	99-165	32,78(3,55)	23,00 – 40,00
Tercapainya Akuntabilitas sebagai Perawat		17,36(1,86)	12,00 – 20,00
Tampilan Kompetensi Profesional		36,07(3,68)	23,00 – 40,00
Stabilitas and nilai pekerjaan		12,17(1,88)	4,00 – 15,00

Terdapat perbedaan yang signifikan antara profesionalisme keperawatan berdasarkan jenis pekerjaan perawat ( $p = 0.003$ ), tempat bekerja ( $p = 0,038$ ), dan tipe rumah sakit tempat perawat bekerja ( $p = 0.002$ ). Perawat yang bekerja secara reguler di ruang yang bukan rawat inap, rawat jalan, dan unit khusus dan tipe rumah sakit selain tipe A, B, dan C mendapat skor tertinggi. Perawat yang bekerja secara shift di unit rawat inap, dan pada rumah sakit tipe A mendapat skor terendah. Kompetensi komunikasi perawat berbeda secara signifikan berdasarkan status pernikahan ( $p = 0.001$ ). Perawat yang tidak menikah memiliki skor kemampuan komunikasi yang lebih tinggi dibandingkan perawat yang belum dan menikah. Kepuasan kerja perawat berbeda secara signifikan berdasarkan beberapa faktor. Perawat yang bekerja secara reguler ( $p = 0.002$ ), perawat yang bekerja selain di rawat inap, rawat jalan dan unit khusus ( $p = 0.048$ ), dan perawat dengan level IV mendapatkan hasil kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi ( $p = 0,045$ ) (Tabel 3).

Table 3. Faktor-faktor yang berhubungan dengan Profesionalisme Keperawatan, Kompetensi Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Karakteristik Responden (N = 202).

Variable	Profesionalisme p-value	Kemampuan Komunikasi p-value	Kepuasan Kerja p-value
Jenis Kelamin	0,416	0,711	0,319
Usia (tahun)	0,553	0,498	0,272
Status Pernikahan	0,645	0,001	0,442
Tingkat Pendidikan	0,526	0,352	0,200
Penghasilan	0,300	0,092	0,262
Lama Bekerja (tahun)	0,247	0,603	0,614
Jenis Pekerjaan	0,003	0,264	0,002
Posisi Pekerjaan	0,871	0,377	0,934
Tempat Bekerja	0,038	0,258	0,048
Tipe RS Tempat Bekerja	0,002	0,328	0,105
Level	0,498	0,902	0,045

Profesionalisme keperawatan menunjukkan korelasi secara signifikan dengan korelasi yang positif dengan kepuasan kerja ( $r=0,647$ ;  $p = 0,000$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme keperawatan berasosiasi dengan peningkatan kepuasan kerja perawat. Tambahnya, ada korelasi yang positif antara kompetensi komunikasi dan kepuasan kerja ( $r = 0,252$ ;  $p = 0,000$ ) (tabel 4).

Table 4. Korelasi antara profesionalisme keperawatan, kompetensi komunikasi, dan kepuasan kerja (N = 202).

Variabel	Profesionalisme Keperawatan r (p-value)	Kemampuan Komunikasi r (p-value)	Kepuasan Kerja r (p-value)
Profesionalisme Keperawatan	1,000	0,136 (0,053)	0,647** (0,000)
Kemampuan Komunikasi	0,136 (0,053)	1,000	0,252** (0,000)
Kepuasan Kerja	0,647** (0,000)	0,252** (0,000)	1,000

Tujuan penelitian ini untuk mengevaluasi korelasi profesionalisme keperawatan, kompetensi komunikasi, dan kepuasan kerja berdasarkan karakteristik perawat generasi MZ. Kedua generasi ini merupakan mayoritas perawat yang bekerja di rumah sakit di Indonesia. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya merancang program-program pelatihan komunikasi oleh manajer keperawatan di masa yang akan datang dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Hasil tingkat kepuasan kerja perawat generasi MZ sebesar 219,68 poin. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya pada perawat berusia 20 hingga 39 tahun yang bekerja di rumah sakit umum dengan instrument yang sama (Kim et al., 2019). Tetapi, hasil penelitian ini lebih rendah dibandingkan skor pada perawat berusia 40 tahun atau lebih (Kim et al., 2019). Kepuasan kerja meningkat secara signifikan seiring bertambah usia (Kim et al., 2019; Stevanin et al., 2018). Perawat generasi MZ dengan sedikit pengalaman kerja merupakan populasi paling banyak di rumah sakit, sehingga diperlukan usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Peningkatan kepuasan kerja pada kedua generasi perawat ini kemungkinan besar akan berdampak positif terhadap peningkatan motivasi mereka untuk tetap bekerja sebagai perawat di rumah sakit.

Dalam penelitian ini, skor rata-rata sub-domain yang berkaitan dengan keahlian kerja seperti “pengakuan dari organisasi dan profesi”, “interaksi interpersonal dengan respek dan rasa hormat”, “tampilan kompetensi profesional”, “kematangan pribadi” memiliki skor yang tinggi. Sub-domain “stabilitas dan nilai pekerjaan” dan “pencapaian akuntabilitas sebagai perawat” memiliki skor yang rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden merasa pekerjaan sebagai perawat kurang memiliki konsistensi dan nilai, serta kurang bertanggungjawab terhadap profesi keperawatan. Generasi MZ memiliki karakteristik bahwa mereka cepat memberikan umpan balik dan mendapatkan pengakuan atas karya atau hasil pekerjaan mereka. Kedua generasi ini akan menurun semangat dan motivasi kerja jika penilaian kinerja mereka dianggap tidak adil (Im & Joo, 2022). Mayoritas perawat generasi Milineal dan generasi Z di negara-negara Barat juga memiliki karakteristik ini (Stevanin et al., 2018; Gaidhani, Arora, & Sharma, 2019). Implikasinya, perawat yang lebih senior sangat penting untuk menghargai dan menghormati kontribusi perawat yang lebih muda dan sepenuhnya mengakui kemampuan mereka.

Lingkungan tempat kerja harus menumbuhkan budaya dengan memberikan penghargaan yang pantas kepada karyawan. Dalam penelitian ini, perawat yang bekerja secara regular atau jam kerja yang tetap, bekerja di unit khusus, dan perawat level IV memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Generasi MZ sangat menghargai pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Kedua generasi ini juga mengutamakan pengakuan dan rasa saling menghormati terutama dari organisasi melalui komunikasi yang terbuka dan saling percaya (Keith, Warshawsky, & Talbert, 2021; Kagan, Hendel, & Savitsky, 2021). Konsekuensinya, manajer keperawatan harus dapat menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang terbuka, jujur, dan saling menghormati serta memberikan kesempatan kepada semua perawat generasi MZ untuk berpartisipasi aktif dalam berkomunikasi.

Hasil penelitian ini mendapatkan skor kompetensi komunikasi sebesar 97,68 poin menunjukkan tingkat sedang sampai tinggi. Hasil penelitian ini lebih tinggi dari hasil penelitian yang dilakukan pada perawat rumah sakit umum dengan menggunakan alat yang sama (Kim, & Lee, 2014), tetapi hasilnya lebih rendah pada perawat dengan rata-rata pengalaman kerja 23 tahun (Jeong, & Han, 2020). Responden dalam penelitian ini rata-rata

berusia 32 tahun, dengan pengalaman kerja rata-rata kurang lebih delapan tahun. Generasi MZ kemungkinan akan mengalami kesulitan dalam berkomunikasi secara langsung atau tatap muka dengan pasien atau tenaga medis, karena mereka terbiasa menggunakan perangkat seluler dan media sosial. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam kemampuan komunikasi menurut durasi kerja (Kim & Lee, 2014). Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam menganalisis perbedaan kompetensi komunikasi menurut usia, karena penelitian ini hanya mensurvei generasi MZ saja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat melibatkan perawat dari segala usia dan generasi untuk mengidentifikasi karakteristik dan variasi komunikasi antar generasi.

Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi komunikasi tidak berbeda menurut jenis kelamin, dan kompetensi komunikasi perawat wanita lebih tinggi dibandingkan perawat laki-laki. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan pada siswa keperawatan bahwa siswa laki-laki memiliki keterampilan komunikasi yang lebih baik dibandingkan siswa perempuan dengan kuisioner yang sama (Choi, Kim, Lee, & Joung, 2020). Dalam penelitian ini, jumlah perawat laki-laki lebih sedikit dibandingkan perawat perempuan, maka diperlukan penelitian lebih lanjut yang melibatkan lebih banyak responden laki-laki. Alat penilaian yang berbeda untuk mengukur perbedaan jenis kelamin dalam kemampuan komunikasi menunjukkan hasil yang bervariasi (Mi-Won & Hee-Joo, 2018; Valiee et al., 2022).

Hasil analisis skor pada sub-domain kompetensi komunikasi ditemukan bahwa responden mendapat skor tinggi pada 'kesesuaian sosial' (menggunakan bahasa sopan dan memilih kata yang sesuai dengan lawan bicara dan situasi), 'responsif' (bereaksi secara sensitif terhadap reaksi pihak lain seperti: melakukan kontak mata dan mengangguk), dan 'ekspresif'. Sebaliknya, responden mendapat nilai rendah pada sub-domain "empati dan pengambilan perspektif atau perspektif ganda". Hal ini berkaitan dengan berperilaku tenang dalam hubungan interpersonal tanpa merasa cemas atau takut dan mampu menangani reaksi negatif atau kritik dari orang lain dengan tepat. Karakteristik dari generasi MZ adalah sensitif terhadap kekasaran yang dilakukan oleh orang lain, cenderung menghindari pembicaraan, dan reaksi negatif ketika tidak mendapatkan respon yang tepat (Hampton & Welsh, 2019; Wise & Church, 2022). Komunikasi merupakan proses dua arah dan menerima umpan balik secara positif yang dapat merubah persepsi dan peningkatan kompetensi dalam berkomunikasi. Perawat generasi MZ perlu dikembangkan dan ditingkatkan kompetensi komunikasi dengan menyediakan dan membuat program pendidikan yang beragam disesuaikan dengan jenis kelamin, usia, dan karakteristik sosiodemografi lainnya. Perawat generasi MZ perlu diberikan pelatihan dalam mengendalikan pikiran agar tidak terpengaruh dalam situasi yang sulit dan dapat menangani situasi tersebut dengan tepat. Secara khusus, perawat generasi MZ sangat perlu diberikan pelatihan asertif dalam berkomunikasi yang memungkinkan mereka dapat mengekspresikan perasaan, emosi dan pendapat secara persuasif.

Penelitian ini mendapatkan skor untuk profesionalisme keperawatan sebesar 124,96 poin dari 140. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya dengan menggunakan instrumen yang sama (Kim, & Jeong, 2022). Responden dalam penelitian ini mengakui bahwa caring atau kepedulian memiliki nilai tertinggi dan kesadaran sosial sebagai yang terendah. Caring merupakan aspek profesionalisme keperawatan yang paling penting bagi perawat (Mohammadi et al., 2017). Budaya caring harus dipersiapkan bagi semua perawat sebagai tanggung jawab, dan sarana dalam meningkatkan dan mempertahankan profesi keperawatan. Perawat senior harus memberikan teladan perilaku yang sesuai dan menghormati perawat junior sebagai proses pembelajaran yang positif dalam menumbuhkan profesionalisme keperawatan (Umubyeyi et al., 2024). Peningkatan profesionalisme keperawatan dapat membantu menumbuhkan lingkungan yang lebih positif dan suportif bagi perawat serta meningkatkan nilai-nilai profesional dan harga diri mereka.

Profesionalisme keperawatan dapat melibatkan persepsi dan pemahaman seseorang dalam membuat penilaian tentang situasi pada kehidupan nyata, dan memberikan tindakan keperawatan yang sesuai (Weis, & Schank, 1997). Profesionalisme ini berhubungan erat dengan pengalaman dan pendidikan klinis selama bertahun-tahun (Azemian, Ebadi, &



Afshar, 2021). Persepsi positif terhadap keahlian keperawatan oleh perawat sangat penting karena berdampak positif pada komunikasi dengan pasien dan rekan kerja (Kim, & Jeong, 2022).

Kompetensi komunikasi perawat merupakan faktor penting untuk mengidentifikasi kebutuhan dan memecahkan masalah pasien. Kompetensi komunikasi perawat juga diperlukan untuk hubungan interpersonal di bidang medis, termasuk hubungan dengan staf medis lain dan anggota keluarga, dan pasien (Sibiya, 2018). Ketika perawat meningkatkan kompetensi komunikasi dapat menurunkan stres emosional (Kim & Lee, 2014). Strategi pemecahan masalah yang baik dapat meningkatkan kinerja (Jeong, & Han, 2020). Perawat dapat meningkatkan kepuasan pasien terhadap layanan keperawatan melalui komunikasi yang efektif (Davis, 2014), dan pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja (Kim et al., 2019; Kim & Lee, 2014). Konsekuensinya, manajer keperawatan diharapkan dapat memprioritaskan pendidikan perawat generasi MZ tentang keterampilan komunikasi dan menekankan pada pemahaman dan penanaman budaya profesionalisme keperawatan dan kompetensi komunikasi. Manajer keperawatan juga harus mengidentifikasi perbedaan karakteristik komunikasi berdasarkan generasi. Konflik antar generasi dapat meningkat ketika gaya komunikasi berbeda (Labrague, Al Hamdan, & McEnroe-Petitte, 2018), sehingga perlu dilakukan upaya-upaya untuk meminimalkan kesalahpahaman terkait perbedaan antargenerasi.

Program pelatihan komunikasi harus terus dikembangkan dan dilaksanakan secara aktif bagi perawat klinis. Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa kompetensi komunikasi dapat ditingkatkan dengan mengadakan pelatihan yang menggunakan skenario dan simulasi sesuai dengan situasi pasien tertentu (Seada & Bayoumy, 2017; Kerr et al., 2020). Peningkatan partisipasi dalam program komunikasi dapat meningkatkan kepuasan dan kompetensi kerja perawat (Seada & Bayoumy, 2017).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian ini mengumpulkan data dari perawat yang bekerja di berbagai rumah sakit dengan menggunakan kuesioner secara online. Akibatnya, ukuran rumah sakit, penghasilan, lingkungan kerja, dan struktur kepegawaian di antara perawat yang berpartisipasi kemungkinan ada perbedaan, sehingga diperlukan kehati-hatian saat menafsirkan hasil. Penelitian ini secara khusus menargetkan perawat generasi MZ sehingga akan membatasi kemampuan untuk membandingkan profesionalisme keperawatan, kompetensi komunikasi, dan kepuasan kerja antar generasi. Penelitian selanjutnya diharapkan melibatkan perawat dari berbagai generasi untuk mengidentifikasi dan membandingkan karakteristik pada generasi yang berbeda.

#### **4. Simpulan dan Saran**

Penelitian ini berusaha untuk mengidentifikasi cara meningkatkan kompetensi komunikasi dan kepuasan kerja di antara perawat generasi MZ dengan mengkonfirmasi peran mediasi kompetensi komunikasi antara profesionalisme keperawatan dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menegaskan bahwa kompetensi komunikasi dapat meningkatkan profesionalisme keperawatan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajer keperawatan perlu mengembangkan program-program khusus untuk meningkatkan kemampuan komunikasi perawat generasi MZ. Pelatihan diperlukan untuk mengungkapkan pendapat secara efektif dan menangani berbagai situasi dengan tepat, termasuk potensi situasi negatif yang dapat timbul selama interaksi antara staf, pasien, dan keluarga pasien, tanpa merasa tegang. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memuaskan bagi perawat generasi MZ dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

#### **Daftar Pustaka**

Ardi, Z., Sukmawati, I., Ildil, I., Afdal, A., Rangka, I. B., & Suranata, K. 2018. Exploring the acceptability of internet-based mental health mobile app services using network psychometrics analysis. *In Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1114, p. 012106). IOP Publishing.

- Ardi, Z., Viola, K., & Sukmawati, I. 2018. An Analysis of Internet Abuses Impact on Children's Moral Development. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 4(1), 44-50.
- Afifi, T. D., Zamanzadeh, N., Harrison, K., & Callejas, M. A. 2018. WIRED: The impact of media and technology use on stress (cortisol) and inflammation (interleukin IL-6) in fast paced families. *Computers in Human Behavior*, 81, 265-273.
- Ardi, Z. (2019). The analysis of education principle implementation in an online counseling approach: a preliminary study based on analysis from a Rasch modeling perspective. *Journal of Counseling and Education*, 4(2), 59-68.
- Azemian, A., Ebadi, A., & Afshar, L. 2021. Redefining the concept of professionalism in nursing: an integrative review. *Frontiers of Nursing*, 8(4), 327-340.
- Blandi, L., Sabbatucci, M., Dallagiaco, G., Alberti, F., Bertuccio, P., & Odone, A. 2022. Digital information approach through social media among Gen Z and Millennials: The global scenario during the COVID-19 pandemic. *Vaccines*, 10(11), 1822.
- Campbell, A. R., Layne, D., Scott, E., & Wei, H. 2020. Interventions to promote teamwork, delegation and communication among registered nurses and nursing assistants: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1465-1472.
- Choi, H. S., Kim, K., Lee, S., & Joung, H. 2020. The effects of empathy and gender role identity on communication competence in nursing college students. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, 13(3), 41-50.
- Coelho, P., & Bhattacharya, S. 2022. To Analyze the Level and Factors of Job Satisfaction across Different Generations in India during Covid-19. *Cardiometry*, (24), 625-634.
- Cicolini, G., Comparcini, D., & Simonetti, V. 2014. Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review. *Journal of nursing management*, 22(7), 855-871.
- Davis Boykins, A. 2014. Core communication competencies in patient-centered care. *ABNF Journal*, 25(2).
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. 2009. Statistical power analyses using G\* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, 41(4), 1149-1160.
- Gaidhani, S., Arora, L., & Sharma, B. K. 2019. Understanding the attitude of generation Z towards workplace. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 9(1), 2804-2812.
- Galanis, P., Vrakka, I., Fragkou, D., Bilali, A., & Kaitelidou, D. 2021. Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Journal of advanced nursing*, 77(8), 3286-3302.
- Germaine, P., Catanzano, T., Patel, A., Mohan, A., Patel, K., Pryluck, D., & Cooke, E. 2021. Communication strategies and our learners. *Current Problems in Diagnostic Radiology*, 50(3), 297-300.
- Gharzai, L. A., Beeler, W. H., & Jagsi, R. 2020. Playing into stereotypes: engaging Millennials and generation Z in the COVID-19 pandemic response. *Advances in Radiation Oncology*, 5(4), 679-681.
- Hampton, D., & Welsh, D. 2019. Work values of Generation Z nurses. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 49(10), 480-486.
- Hanum, A. L., Hu, Q., Wei, W., Zhou, H., & Ma, F. 2023. Professional identity, job satisfaction, and intention to stay among clinical nurses during the prolonged COVID-19 pandemic: A mediation analysis. *Japan Journal of Nursing Science*, 20(2), e12515.
- Hong, S. H., & Kim, M. 2021. A study on communication methods according to the characteristics of MZ generation. *The Treatise on The Plastic Media*, 24(1), 113-120.
- Howe, N., & Strauss, W. 2009. Millennials rising: The next great generation. *Vintage*.
- Hur, G. 2003. Construction and validation of a global interpersonal communication competence scale. *Korean Journal of Journalism & Communication Studies*, 47(6), 380.

- Im, H., & Joo, H. 2022. The effect of performance evaluation's perception of fairness on job satisfaction and organizational commitment: Focusing on the moderating effect of MZ generation. *Korean J. Local Gov. Stud*, 26:379–403
- Jeong, E., & Han, S. 2020. Communication competence, nursing professionalism and job performance among home healthcare nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 409-418.
- Ozkan, M., & Solmaz, B. 2015. The changing face of the employees—generation Z and their perceptions of work (a study applied to university students). *Procedia Economics and Finance*, 26, 476-483.
- Kagan, I., Hendel, T., & Savitsky, B. 2021. Personal initiative and work environment as predictors of job satisfaction among nurses: cross-sectional study. *BMC nursing*, 20, 1-10.
- Keith, A. C., Warshawsky, N., & Talbert, S. 2021. Factors that influence millennial generation nurses' intention to stay: an integrated literature review. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 51(4), 220-226.
- Kerr, D., Ostaszkiwicz, J., Dunning, T., & Martin, P. 2020. The effectiveness of training interventions on nurses' communication skills: a systematic review. *Nurse education today*, 89, 104405.
- Kim, J. 2013. Structural equation modeling for humor, job satisfaction, job stress and intention to turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(2), 265-272.
- Kim, M. J., & Jeong, H. 2022. Influence of the nursing work environment on the clinical decision-making ability of clinic nurses: the mediating effect of nursing professionalism and communication competence. *Journal of the Korea Entertainment Industry Association*, 16(8), 327-39.
- Kim, S. H., & Lee, M. A. 2014. Effects of emotional labor and communication competence on turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 332-341.
- Kim, B., Lee, S. Y., An, G. J., Lee, G., & Yun, H. J. 2019. Influence of communication competency and nursing work environment on job satisfaction in hospital nurses. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 44(2), 189-197.
- Koufie, M. G. E., & Kesa, H. 2020. Millennials motivation for sharing restaurant dining experiences on social media. *Afr. J. Hosp. Tour. Leis*, 9, 1-25.
- Kwon, K. J., Chu, M. S., & Kim, J. A. 2009. The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(2), 182-192.
- Labrague, L. J., Al Hamdan, Z., & McEnroe-Petitte, D. M. 2018. An integrative review on conflict management styles among nursing professionals: implications for nursing management. *Journal of nursing management*, 26(8), 902-917.
- Lee, B. S., Eo, Y. S., & Lee, M. A. 2018. Development of job satisfaction scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 48(1), 12-25.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. 2019. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International journal of nursing studies*, 94, 21-31.
- Ministry of Health and Welfare. Healthcare Workforce Survey Results Released. 2022. Available at: [http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=04&MENU\\_ID=0403&C\\_ONT\\_SEQ=372084&page=1](http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&C_ONT_SEQ=372084&page=1) (accessed on 4 October 2023).
- Mi-Won, K., & Hee-Joo, L. 2018. Gender Comparison of Communication Skills of Nursing Students: Video Analysis of Standardized Patient Interview. *International Journal of Advanced Nursing Education and Research*, 3(1), 7-14.
- Niskala, J., Kanste, O., Tomietto, M., Miettunen, J., Tuomikoski, A. M., Kyngäs, H., & Mikkonen, K. 2020. Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 76(7), 1498-1508.

- Schnapp, B. H., Cloyd, T., Hartman, N. D., Moadel, T., Santen, S. A., & Gottlieb, M. 2022. Avocado toasted: Mythbusting “Millennials,” “Generation Z,” and generational theory. *AEM Education and Training*, 6(3).
- Seada, A. M., & Bayoumy, S. A. 2017. Effectiveness of handoff educational program on nurses interns’ knowledge, and communication competence. *American Journal of Nursing Science*, 6(6), 467.
- Seo, J. & Kang, J.S. 2022. Determinants of turnover intention of MZ generation civil servants and the moderating effects of employee welfare. *J. Humanit. Soc. Sci*, 13:2783–2796
- Shatto, B., & Erwin, K. 2016. Moving on from millennials: Preparing for generation Z. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 47(6), 253-254.
- Sibiya, M. N. 2018. Effective communication in nursing. *Nursing*, 19, 20-34.
- Stevanin, S., Palese, A., Bressan, V., Vehviläinen-Julkunen, K., & Kvist, T. 2018. Workplace-related generational characteristics of nurses: A mixed-method systematic review. *Journal of advanced nursing*, 74(6), 1245-1263.
- Taylor, P., Parker, K., Morin, R., Patten, E., & Brown, A. 2014. Millennials in adulthood. Washington, DC: Pew Research Center (available at <http://www.pewsocialtrends.org/2014/03/07/millennials-inadulthood/>).
- Umubyeyi, B., Babenko-Mould, Y., Hynie, M., Regan, S., & Leipert, B. 2024. A nurturing and caring environment to facilitate nursing students’ professional development in Rwanda: a focused ethnographic study. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 21(1), 20230064.
- Valiee, S., Moradi, Y., & Vatandost, S. 2022. Female Patients’ Experiences of Barriers to Communication with Male Nurses: A Qualitative Study. *Journal of Qualitative Research in Health Sciences*, 11(4), 218-223.
- Waltz, L. A., Munoz, L., Weber Johnson, H., & Rodriguez, T. 2020. Exploring job satisfaction and workplace engagement in millennial nurses. *Journal of nursing management*, 28(3), 673-681.
- Weis, D., & Schank, M. J. 2017. Development and psychometric evaluation of the nurses professional values scale-3. *Journal of Nursing Measurement*, 25(3), 400-410.
- Weis, D., & Schank, M. J. 1997. Toward building an international consensus in professional values. *Nurse education today*, 17(5), 366-369.
- Wise, T., & Church, C. 2022. Insights into the millennial generation of nurses. *Nursing Management*, 53(5), 28-33.
- Yarbrough, S., Martin, P., Alfred, D., & McNeill, C. 2017. Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay. *Nursing Ethics*, 24(6), 675-685.