

## Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Sikap Profesionalisme Perawat

Ediansyah Ediansyah<sup>1</sup>, Retno Indah Pertiwi<sup>2\*</sup>, Nitzah Nitzah<sup>3</sup>, Fia Azzhara<sup>4</sup>,  
Halimatul Nurhikmah<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>RS AN-NISA Tangerang, Banten, Indonesia

[ediansyah.dr@gmail.com](mailto:ediansyah.dr@gmail.com)<sup>1</sup>, [retnoindahpertiwi@gmail.com](mailto:retnoindahpertiwi@gmail.com)<sup>2\*</sup>, [nitzaahh@gmail.com](mailto:nitzaahh@gmail.com)<sup>3</sup>, [fiazzhara@gmail.com](mailto:fiazzhara@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[halimatulnurhikmah@gmail.com](mailto:halimatulnurhikmah@gmail.com)<sup>5</sup>

### Info Artikel

Submit, 26 Juni 2026  
Review, 07 Juli 2026  
Diterima, 17 Juli 2926

### Kata Kunci:

Citra perawat, faktor demografi, kecerdasan emosional, lingkungan praktik kerja, profesionalisme perawat

### Keywords:

Demographics factors, emotional intelligence, nurse practice environment, nursing image, nursing professionalism

### ABSTRAK

**Latar Belakang:** Profesionalisme perawat merupakan aspek penting bagi perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Namun, masih ada perawat yang belum bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini berkaitan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi perawat dalam menerapkan profesionalisme dalam bekerja. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor demografi, kecerdasan emosional, lingkungan praktik kerja, dan citra keperawatan terhadap sikap profesionalisme perawat. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif *cross-sectional*. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 146 responden yang dipilih berdasarkan teknik *purposive sampling*. **Hasil:** Hasil analisis multivariat pada faktor demografi menunjukkan hanya usia yang berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme perawat. Skor profesionalisme perawat tertinggi berada pada kelompok Gen Z ( $B=-6,486$ ;  $p\text{-value}=0,019$ ). Hasil analisis SEM-PLS menunjukkan faktor *emotional intelligence* ( $B=0,201$ ;  $p\text{-value}=0,007$ ) dan faktor *nurse image* ( $B=0,626$ ;  $p\text{-value}=0,001$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme perawat, sedangkan faktor *nurse practice environment* ( $B=0,166$ ;  $p\text{-value}=0,065$ ) tidak memiliki pengaruh terhadap profesionalisme perawat. **Kesimpulan:** Temuan dari penelitian ini menunjukkan faktor-faktor yang memengaruhi sikap profesionalisme perawat adalah faktor demografi usia, kemampuan perawat sebagai individu dalam mengelola emosi, serta keyakinan dan persepsi positif perawat terhadap identitas, peran, dan nilai profesi keperawatan. Adapun penilaian terhadap sistem monitoring dan evaluasi di lingkungan kerja tidak menjadi faktor yang memengaruhi sikap profesionalisme perawat.

### ABSTRACT

**Background:** Nurse professionalism is an important aspect for nurses in providing nursing services. However, sometimes there are still nurses who are not professional in carrying it out. This condition is related to various factors that influence nurses in implementing professionalism in their work. **Objective:** This study aims to analyze the influence of demographic factors, emotional intelligence, nurse practice environment, and nursing image on nursing professionalism. **Method:** This study used a quantitative method with a cross-sectional design. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 146 respondents who were selected using a purposive sampling technique. **Results:** The results of multivariate analysis on demographic factors showed that only age had a significant effect on nurse professionalism. The highest nurse professionalism score was in the Gen Z group ( $B=-6.486$ ;  $p\text{-value}=0.019$ ). The results of the SEM-PLS analysis show that the emotional intelligence ( $B=0.201$ ;  $p\text{-value}=0.007$ ) and nurse image ( $B=0.626$ ;  $p\text{-value}=0.001$ ) positively and significantly influence nursing professionalism, while the nurse practice environment ( $B=0.166$ ;  $p\text{-value}=0.065$ ) does not have an influence on nursing professionalism. **Conclusion:** The findings of this study show that factors influencing nursing professionalism are demographic factors of age, the ability of nurses as individuals in managing emotions, and positive beliefs and perceptions of nurses regarding identity, role, and professional values of nursing. The evaluation of the monitoring and evaluation system in the work environment does not become a factor that influences nursing professionalism.

value=0.007) and the nurse image ( $B=0.626$ ;  $p\text{-value}=0.001$ ) have a significant positive effect on nurse professionalism, while the nurse practice environment ( $B=0.166$ ;  $p\text{-value}=0.065$ ) has no influence on nurse professionalism. **Conclusion:** The findings of this study indicate that the factors that influence nurse professionalism are demographic factors, the ability of nurses as individuals to manage emotions, and nurses' beliefs and positive perceptions of the identity, role, and values of the nursing profession. Regarding the assessment of the monitoring and evaluation system in the work environment, it is not a factor that influences nurse professionalism.



Khatulistiwa Nursing Journal is licensed under  
A Creative Commons Attribution 4.0 International License  
Copyright ©2026 STIKes YARSI Pontianak. All rights reserved

## 1. PENDAHULUAN

Perawat bukan hanya sebuah pekerjaan dengan rutinitas melayani pasien, melainkan juga sebuah profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam memenuhi standar perawat yang ada. Profesi perawat sendiri dilindungi dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Tindakan seorang perawat dalam menjalankan profesinya dikenal dengan profesionalisme perawat. Profesionalisme perawat dapat terjadi apabila perawat profesional memiliki karakteristik individu yang sesuai, keunggulan mental dan kreativitas, pengetahuan profesional dan kemampuan teknis, kemampuan menganalisis, termasuk menilai dan bernalar dalam situasi klinis, *up to date* terhadap pengetahuan baru, serta mengelola manajemen diri (Azemian et al., 2021). Konsep profesionalisme perawat adalah penyediaan layanan individu berdasarkan prinsip-prinsip profesionalisme, *caring*, dan altruisme (Cao et al., 2023). Namun, konsep profesionalisme perawat di Indonesia masih terbatas pada persepsi perawat sebagai profesi mulia, bertugas memberikan asuhan keperawatan, memiliki kemampuan dalam keterampilan khusus, serta menerapkan nilai-nilai altruisme, beretika, memiliki integritas, dan adil (Febriani et al., 2024).

Studi menunjukkan profesionalisme perawat berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan keperawatan (Banunaek et al., 2021; Nengsih et al., 2022). Namun, sering kali ditemukan *gap* antara edukasi yang dimiliki perawat dengan kompetensi aktual praktiknya di lapangan. Proses identifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan merefleksikan diri perawat mengenai sikap profesional yang sudah diterapkan dan belum diterapkan (Cao et al., 2025); menggali kehadiran dukungan organisasi dalam penerapan profesionalisme perawat; dan mengetahui potensi diri perawat untuk berkembang dalam meningkatkan dan menerapkan profesionalisme perawat (Cao et al., 2025). Lebih lanjut faktor tersebut dapat diketahui dengan menggali faktor demografi, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pengalaman sebagai perawat, posisi saat ini, rasio perawat-pasien, status pernikahan, status anak, status kepegawaian, jenjang karier, dan visioner atau melihat adanya peluang di masa depan terkait profesi perawat (Abate et al., 2021; Aprilia, 2024; Podgorica et al., 2024; Zhao et al., 2024).

Selain karakteristik demografi, profesionalisme juga dipengaruhi oleh faktor internal perawat, seperti kecerdasan emosional (*emotional intelligence*), serta faktor

eksternal, seperti lingkungan praktik kerja (*nurse practice environment*) dan citra profesi (*nursing image*). *Emotional intelligence* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja kerja, khususnya pada masa kritis, seperti Covid-19 (Alonazi, 2020). *Nurse practice environment* dapat diukur untuk mengetahui apakah lingkungan praktik keperawatan profesional merupakan salah satu pendorong kualitas perawatan (Ribeiro et al., 2021). Adapun *nursing image* adalah salah satu pengukuran citra publik yang dirasakan pada perawat. Ketiga faktor eksternal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan profesionalisme perawat di negara berkembang berpengaruh positif terhadap *emotional intelligence*, *nurse practice environment*, dan *nursing image* (de Braganca & Nirmala, 2022).

Meskipun faktor yang mendorong profesionalisme perawat, seperti *emotional intelligence*, *nurse practice environment*, dan *nursing image* sudah pernah dilakukan, penelitian yang mengintegrasikan faktor demografi multigenerasi (Gen Z, Milenial, dan Gen X) bersama dengan faktor-faktor tersebut dalam satu model struktural terpadu di rumah sakit swasta Indonesia masih sangat terbatas. Keterbaruan penelitian ini terletak pada pengujian model komprehensif tersebut untuk memetakan faktor dominan yang membentuk profesionalisme perawat pelaksana di era transisi generasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor demografi, *emotional intelligence*, *nurse practice environment*, dan *nursing image* terhadap sikap profesionalisme perawat.

## 2. METODE

### Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan desain studi *cross-sectional* dengan pengambilan data primer.

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana RS AN-NISA Tangerang dengan kriteria inklusi, yaitu perawat pelaksana baik berstatus pegawai tetap atau kontrak dan bersedia menjadi responden. Adapun kriteria eksklusi dalam penelitian ini, yaitu manajer, supervisor, kepala ruangan, pegawai baru dengan masa kerja <6 bulan, dan peserta magang. Pemilihan responden penelitian dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Penentuan besar sampel minimal pada penelitian ini dilakukan melalui analisis Partial Least Square (PLS) Structural Equation Modeling (SEM) dengan mengacu pada pendekatan *10-times rule*, yaitu ukuran sampel minimal ditentukan sebesar 10 kali jumlah jalur struktural terbanyak yang menuju suatu variabel laten dalam model struktural (Abdillah & Hartono, 2015). Pada model penelitian ini, jumlah jalur terbanyak terdapat pada variabel profesionalisme perawat, yaitu sebanyak 3 jalur sehingga diperoleh ukuran sampel minimal sebesar 30 responden. Namun, untuk meningkatkan representativitas serta validitas dan reliabilitas hasil penelitian, penentuan besar sampel juga dihitung menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 146 responden.

## Variabel

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah profesionalisme perawat. Adapun variabel bebas yang terdapat pada penelitian ini adalah faktor demografi, *emotional intelligence*, *nurse practice environment*, dan *nursing image*.

## Instrumen

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diadopsi dari penelitian sebelumnya, yaitu faktor demografi berupa usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pengalaman sebagai perawat, posisi saat ini, rasio perawat-pasien, status pernikahan, status anak, status kepegawaian, jenjang karier, dan visioner atau melihat adanya peluang di masa depan terkait profesi perawat (Abate et al., 2021; Aprilia, 2024; Podgorica et al., 2024; Zhao et al., 2024); Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) (Alonazi, 2020); Scale Environment Evaluation Nursing Practice (SEE-NP) (Ribeiro et al., 2021); *nursing image* (Cukljek et al., 2017); dan Nurse Professional Value Scale 3 (NPVS-3) (Aprilia, 2024; Podgorica et al., 2024). Instrumen diukur dengan skala likert.

## Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Google Form kepada responden yang telah bersedia dan mengisi *informed consent*. Kuesioner disebarikan kepada perawat pelaksana RS AN-NISA Tangerang yang memenuhi kriteria inklusi.

## Analisa Data

Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik, yaitu SPSS. Pada variabel faktor demografi dilakukan analisis regresi linear karena menghubungkan beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen yang berbentuk numerik. Seleksi bivariat dilakukan terhadap seluruh variabel independen untuk menentukan variabel yang memenuhi syarat masuk ke dalam analisis multivariat. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji asumsi eksistensi, asumsi independensi, asumsi linieritas, dan asumsi homoscedasticity. Adapun untuk variabel *emotional intelligence*, *nurse practice environment*, dan *nursing image* dilakukan analisis dengan metode PLS-SEM dan menggunakan program SmartPLS. Data diolah dengan mengukur model pengukuran dan struktural. Model pengukuran dievaluasi dengan indikator reflektif dievaluasi dengan validitas konvergen dan validitas diskriminan, sedangkan model struktural dievaluasi dengan melihat nilai  $R^2$  dan melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya.

## Kelayakan Etik

Penelitian ini telah dinyatakan layak etik oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan RS AN-NISA Tangerang dengan Nomor 002/KEPK/RS.AN/IV/2026 pada tanggal 23 April 2026. Responden yang setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini telah menandatangani *informed consent* yang menjamin kerahasiaan dan anonimitas dalam penggunaan informasi.

### 3. HASIL

#### Karakteristik Demografi

Tabel 1.

Karakteristik Demografi

|                                                                                      | Indikator                            | n                          | %             |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|---------------|
| <b>Jenis kelamin</b>                                                                 | Laki-Laki                            | 22                         | 15,10%        |
|                                                                                      | <b>Perempuan</b>                     | 124                        | <b>84,90%</b> |
| <b>Usia</b>                                                                          | 20 - 29 Tahun (Gen Z)                | 69                         | 47,30%        |
|                                                                                      | <b>30 - 45 Tahun (Gen Millenial)</b> | 75                         | <b>51,40%</b> |
|                                                                                      | > 46 Tahun (Gen X)                   | 2                          | 1,40%         |
| <b>Ruangan</b>                                                                       | Poliklinik                           | 27                         | 18,50%        |
|                                                                                      | Rawat Inap                           | 41                         | 28,10%        |
|                                                                                      | IGD + OK (Ruang Tindakan)            | 34                         | 23,30%        |
|                                                                                      | <b>Intensif</b>                      | 44                         | <b>30,10%</b> |
| <b>Rasio Perawat-Pasien</b>                                                          |                                      | <b>6,00 (0,00 - 70,00)</b> |               |
| <b>Masa Kerja</b>                                                                    | < 1 Tahun                            | 11                         | 7,50%         |
|                                                                                      | <b>1 - 5 Tahun</b>                   | 70                         | <b>47,90%</b> |
|                                                                                      | 5 - 10 Tahun                         | 41                         | 28,10%        |
|                                                                                      | 10 - 15 Tahun                        | 22                         | 15,10%        |
|                                                                                      | > 15 Tahun                           | 2                          | 1,40%         |
| <b>Pendidikan Terakhir</b>                                                           | Magister                             | 1                          | 0,70%         |
|                                                                                      | <b>Profesi Ners</b>                  | 145                        | <b>99,30%</b> |
| <b>Status Karyawan</b>                                                               | Kontrak                              | 52                         | 35,60%        |
|                                                                                      | <b>Tetap</b>                         | 94                         | <b>64,40%</b> |
| <b>Status Menikah</b>                                                                | Belum Menikah                        | 55                         | 37,70%        |
|                                                                                      | <b>Menikah</b>                       | 91                         | <b>62,30%</b> |
| <b>Status Anak</b>                                                                   | Belum Memiliki Anak                  | 71                         | 48,60%        |
|                                                                                      | <b>Memiliki Anak</b>                 | 74                         | <b>51,40%</b> |
| <b>Jenjang Karier</b>                                                                | <b>PK 1</b>                          | 98                         | <b>67,10%</b> |
|                                                                                      | PK 2                                 | 45                         | 30,80%        |
|                                                                                      | PK 3                                 | 3                          | 2,10%         |
|                                                                                      |                                      |                            |               |
| <b>Puas dengan Gaji</b>                                                              | Tidak                                | 14                         | 9,60%         |
|                                                                                      | <b>Ya</b>                            | 132                        | <b>90,40%</b> |
| <b>Melihat diri sendiri berprofesi perawat dalam jangka waktu panjang (visioner)</b> | Tidak                                | 7                          | 4,80%         |
|                                                                                      | <b>Ya</b>                            | 139                        | <b>95,20%</b> |

Sumber: Data Diolah (2026)

Tabel 1 menunjukkan mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan (84,9%), berada pada rentang usia 30–45 tahun (Generasi Milenial) (51,4%), responden paling banyak bekerja di ruang intensif (30,1%). Rasio perawat-pasien memiliki nilai median sebesar 6 dengan rentang 0–70. Mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun (47,9%), dengan mayoritas pendidikan Profesi Ners (99,3%). Sebagian besar responden berstatus karyawan tetap (64,4%), sebagian berstatus menikah (62,3%), sebagian responden sudah memiliki anak (51,4%), dan mayoritas responden berada pada jenjang PK I (67,1%).

#### Analisis Regresi Linier Faktor Demografi terhadap Profesionalisme Perawat Analisis Bivariat

Tabel 2.

Analisis Bivariat

| Variabel             | Indikator   | n   | Median | Min-Maks        | p      |
|----------------------|-------------|-----|--------|-----------------|--------|
| <b>Jenis kelamin</b> | Laki-Laki   | 22  | 113,00 | 107,00 - 140,00 | 0,886  |
|                      | Perempuan   | 124 | 113,00 | 84,00 - 140,00  |        |
| <b>Usia</b>          | < 30 Tahun  | 69  | 122,00 | 85,00 - 140,00  | <0,001 |
|                      | >= 30 Tahun | 77  | 112,00 | 84,00 - 140,00  |        |

|                             |                     |          |                      |                 |       |
|-----------------------------|---------------------|----------|----------------------|-----------------|-------|
| <b>Ruangan</b>              | Poliklinik          | 27       | 112,00               | 84,00 - 140,00  | 0,077 |
|                             | Rawat Inap          | 41       | 123,00               | 96,00 - 140,00  |       |
|                             | IGD + OK            | 34       | 113,00               | 85,00 - 140,00  |       |
|                             | Intensif            | 44       | 112,00               | 99,00 - 140,00  |       |
| <b>Masa Kerja</b>           | <5 Tahun            | 81       | 117,00               | 84,00 - 140,00  | 0,010 |
|                             | 5-10 Tahun          | 41       | 112,00               | 99,00 - 140,00  |       |
|                             | > 10 Tahun          | 24       | 112,00               | 107,00 - 140,00 |       |
| <b>Status</b>               | Kontrak             | 52       | 115,50               | 85,00 - 140,00  | 0,029 |
| <b>Karyawan</b>             | Tetap               | 94       | 112,00               | 84,00 - 140,00  |       |
| <b>Status</b>               | Belum Menikah       | 55       | 121,00               | 91,00 - 140,00  | 0,040 |
| <b>Menikah</b>              | Menikah             | 91       | 112,00               | 84,00 - 140,00  |       |
| <b>Status Anak</b>          | Belum Memiliki Anak | 71       | 118,00               | 91,00 - 140,00  | 0,034 |
|                             | Memiliki Anak       | 75       | 112,00               | 84,00 - 140,00  |       |
| <b>Jenjang</b>              | PK 1                | 98       | 116,00               | 84,00 - 140,00  | 0,018 |
| <b>Karier</b>               | PK 2 + PK3          | 48       | 112,00               | 99,00 - 140,00  |       |
| <b>Puas dengan</b>          | Tidak               | 14       | 114,50               | 84,00 - 140,00  | 0,530 |
| <b>Gaji</b>                 | Ya                  | 32       | 113,00               | 85,00 - 140,00  |       |
| <b>Career</b>               | Tidak               | 7        | 111,00               | 107,00 - 140,00 | 0,138 |
| <b>Commitment</b>           | Ya                  | 139      | 113,00               | 84,00 - 140,00  |       |
| <b>Variabel</b>             |                     | <b>r</b> | <b>r<sup>2</sup></b> | <b>p-value</b>  |       |
| <b>Rasio Perawat Pasien</b> |                     | 0,054    | 0,003                | 0,146           |       |

Sumber: Data Diolah (2026)

Tabel 2 menunjukkan usia, masa kerja, status karyawan, status menikah, dan status memiliki anak memiliki hubungan yang signifikan terhadap profesionalisme perawat ( $p < 0,05$ ).

#### Analisis Multivariat

Faktor yang memengaruhi profesionalisme perawat diidentifikasi dengan menggunakan analisis multivariat. Langkah pertama dalam uji statistik multivariat, yaitu melakukan seleksi bivariat untuk dimasukkan ke dalam pemodelan multivariat. Variabel yang memiliki  $p\text{-value} < 0,25$  akan masuk tahap pemodelan selanjutnya.

Tabel 3.  
Seleksi Bivariat

| <b>Karakteristik Demografi</b> | <b>p-value</b> |
|--------------------------------|----------------|
| Jenis kelamin                  | 0,886          |
| Usia                           | <0,001*        |
| Ruangan                        | 0,077*         |
| Masa Kerja                     | 0,010*         |
| Status Karyawan                | 0,029*         |
| Status Menikah                 | 0,040*         |
| Status Anak                    | 0,034*         |
| Jenjang Karier                 | 0,018*         |
| Puas dengan Gaji               | 0,530          |
| Career Commitment              | 0,138*         |

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil seleksi bivariat didapatkan variabel yang mempunyai  $p\text{-value} < 0,250$  yang dapat dimasukkan ke dalam analisis multivariat adalah usia ( $p\text{-value}=0,001$ ), ruangan ( $p\text{-value}=0,077$ ), masa kerja ( $p\text{-value}=0,010$ ), status karyawan ( $p\text{-value}=0,029$ ), status menikah ( $p\text{-value}=0,040$ ), status kepemilikan anak ( $p\text{-value}=0,034$ ), jenjang karier ( $p\text{-value}=0,018$ ), dan career commitment ( $p\text{-value}=0,138$ ).

Agar persamaan garis yang digunakan untuk memprediksi menghasilkan angka yang valid, maka persamaan yang dihasilkan harus memenuhi asumsi-asumsi yang dipersyaratkan uji regresi linier ganda. Adapun uji asumsinya sebagai berikut:

1. Asumsi Eksistensi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif residual, diperoleh nilai mean residual sebesar 0,000 dan standar deviasi residual sebesar 12,457. Nilai mean residual yang mendekati nol serta adanya penyebaran residual yang ditunjukkan oleh standar deviasi yang tidak sama dengan nol menunjukkan bahwa asumsi eksistensi pada model regresi telah terpenuhi.

2. Asumsi Independensi

Berdasarkan hasil uji, didapatkan koefisien Durbin Watson 1,94 yang berarti asumsi independensi terpenuhi.

3. Asumsi Linieritas

Berdasarkan hasil uji, menghasilkan uji anova 0,023 yang berarti asumsi linieritas terpenuhi.

4. Asumsi Homoscedasticity

Berdasarkan hasil uji homoskedastisitas menggunakan scatterplot antara nilai prediksi terstandarisasi dan residual terstandarisasi, varians residual cenderung konstan pada seluruh rentang nilai prediksi. Artinya, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Asumsi Normalitas

Berdasarkan hasil uji, residual cenderung berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas residual dapat dikatakan cukup terpenuhi.

6. Asumsi Multicollinearity

Tabel 4.

| Hasil Uji Multicollinearity |           |       |                                 |
|-----------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Variabel                    | Tolerance | VIF   | Keterangan                      |
| Usia                        | 0,591     | 1,693 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Status Karyawan             | 0,613     | 1,631 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Status Anak                 | 0,688     | 1,454 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Career Comitment            | 0,991     | 1,009 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Data Diolah (2026)

Tabel 4 menunjukkan seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya sehingga model regresi dinyatakan memenuhi kriteria.

Tabel 5.

Hasil Pemodelan Akhir Multivariat

| Variabel          | Nilai B | Std. Error | Beta   | p-value |
|-------------------|---------|------------|--------|---------|
| Konstanta         | 124,792 | 5,817      |        | <0,001  |
| Usia              | -6,486  | 2,725      | -0,251 | 0,019   |
| Status Karyawan   | 1,895   | 2,788      | 0,070  | 0,498   |
| Status Anak       | -2,135  | 2,522      | -0,083 | 0,399   |
| Career Commitment | 4,617   | 4,915      | 0,076  | 0,349   |

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan usia berhubungan secara signifikan dengan skor profesionalisme perawat ( $B = -6,486$ ;  $p\text{-value} = 0,019$ ).

Koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan kelompok Gen X dan Milenial memiliki skor profesionalisme yang lebih rendah sebesar 6,486 poin dibandingkan dengan kelompok Gen Z setelah dikontrol oleh variabel lain dalam model.

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata berdasarkan jawaban responden pada setiap indikator pertanyaan. Penentuan kategori nilai tanggapan responden dilakukan dengan cara membagi selisih nilai maksimum dan nilai minimum dengan jumlah kategori sesuai dengan skala yang digunakan. Berdasarkan kategori yang telah ditentukan, berikut hasil analisis deskriptif pada setiap variabel penelitian.

Tabel 6.  
Analisis Deskriptif per Variabel

| Variabel                          | Dimensi                                                             | Rata-Rata | Rata-Rata Keseluruhan | Keterangan  |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------|-------------|
| <i>Emotional Intelligence</i>     | <i>Self-Emotional Appraisal</i>                                     | 4,22      | 4,17                  | Baik        |
|                                   | <i>Other' Emotion Appraisal</i>                                     | 3,96      |                       |             |
|                                   | <i>Use of Emotion</i>                                               | 4,32      |                       |             |
|                                   | <i>Regulation of Emotion</i>                                        | 4,17      |                       |             |
| <i>Nurse Practice Environment</i> | <i>Systematic Assessment of Nursing Care and Indicators</i>         | 4,31      | 4,26                  | Sangat Baik |
|                                   | <i>Systematic Assessment of Nurses' Performance and Supervision</i> | 4,20      |                       |             |
|                                   | <i>Nurse Perceived Image of a Nurse</i>                             | 4,32      | 4,32                  | Sangat Baik |
|                                   | Profesionalisme Perawat                                             | 4,32      | 4,32                  | Sangat Baik |

Sumber: Data Diolah (2026)

### Model Penelitian SEM-PLS

Analisis Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 7.  
Hasil Analisis Konvergen dan Reliabilitas

| Variabel                          | Dimensi | Kode  | Loading Factor | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | AVE   |
|-----------------------------------|---------|-------|----------------|------------------|-----------------------|-------|
| <i>Emotional Intelligence</i>     | SEA     | SEA-1 | 0,736          | 0,975            | 0,978                 | 0,789 |
|                                   |         | SEA-2 | 0,749          |                  |                       |       |
|                                   |         | SEA-3 | 0,717          |                  |                       |       |
|                                   |         | SEA-4 | 0,748          |                  |                       |       |
|                                   | UOE     | UOE-1 | 0,770          |                  |                       |       |
|                                   |         | UOE-2 | 0,755          |                  |                       |       |
|                                   |         | UOE-3 | 0,727          |                  |                       |       |
|                                   |         | UOE-4 | 0,803          |                  |                       |       |
|                                   | ROE     | ROE-1 | 0,829          |                  |                       |       |
|                                   |         | ROE-2 | 0,767          |                  |                       |       |
|                                   |         | ROE-3 | 0,813          |                  |                       |       |
|                                   |         | ROE-4 | 0,782          |                  |                       |       |
| <i>Nurse Practice Environment</i> | NCI     | NCI-1 | 0,871          | 0,936            | 0,945                 | 0,588 |
|                                   |         | NCI-2 | 0,914          |                  |                       |       |
|                                   |         | NCI-3 | 0,877          |                  |                       |       |
|                                   |         | NCI-4 | 0,884          |                  |                       |       |
|                                   |         | NCI-5 | 0,934          |                  |                       |       |



|                                         |     |        |       |       |       |       |
|-----------------------------------------|-----|--------|-------|-------|-------|-------|
|                                         |     | NCI-6  | 0,943 |       |       |       |
|                                         |     | NCI-7  | 0,899 |       |       |       |
|                                         | NPS | NPS-1  | 0,898 |       |       |       |
|                                         |     | NPS-2  | 0,861 |       |       |       |
|                                         |     | NPS-3  | 0,918 |       |       |       |
|                                         |     | NPS-4  | 0,885 |       |       |       |
|                                         |     | NPS-6  | 0,763 |       |       |       |
| <i>Nurse Perceived Image of a Nurse</i> |     | NI-1   | 0,758 | 0,952 | 0,958 | 0,620 |
|                                         |     | NI-2   | 0,808 |       |       |       |
|                                         |     | NI-3   | 0,775 |       |       |       |
|                                         |     | NI-5   | 0,796 |       |       |       |
|                                         |     | NI-7   | 0,764 |       |       |       |
|                                         |     | NI-9   | 0,707 |       |       |       |
|                                         |     | NI-10  | 0,862 |       |       |       |
|                                         |     | NI-15  | 0,772 |       |       |       |
|                                         |     | NI-16  | 0,722 |       |       |       |
|                                         |     | NI-17  | 0,860 |       |       |       |
|                                         |     | NI-18  | 0,796 |       |       |       |
|                                         |     | NI-20  | 0,740 |       |       |       |
|                                         |     | NI-21  | 0,804 |       |       |       |
|                                         |     | NI-23  | 0,841 |       |       |       |
| <b>Profesionalisme Perawat</b>          |     | NPI-1  | 0,730 | 0,977 | 0,978 | 0,623 |
|                                         |     | NPI-2  | 0,783 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-3  | 0,740 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-4  | 0,805 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-6  | 0,755 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-7  | 0,859 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-8  | 0,748 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-9  | 0,758 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-10 | 0,744 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-11 | 0,715 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-12 | 0,725 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-13 | 0,735 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-14 | 0,843 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-15 | 0,879 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-16 | 0,783 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-17 | 0,829 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-18 | 0,784 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-19 | 0,807 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-20 | 0,727 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-21 | 0,866 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-22 | 0,874 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-23 | 0,744 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-24 | 0,795 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-25 | 0,828 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-26 | 0,740 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-27 | 0,821 |       |       |       |
|                                         |     | NPI-28 | 0,851 |       |       |       |

Sumber: Data Diolah (2026)

Validitas konvergen juga melihat nilai Average Variance Extracted (AVE) yang harus lebih dari 0,5. Nilai *composite reliability* dan Cronbach's Alpha yang merupakan pengujian reliabilitas harus memenuhi kriteria, yaitu lebih besar dari 0,7.

## Analisis Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 8.

Nilai  $R^2$ 

| Variabel                | Nilai $R^2$ |
|-------------------------|-------------|
| Profesionalisme Perawat | 0,820       |

Sumber: Data Diolah (2026)

Tabel 8 menunjukkan nilai  $R^2$  yaitu sebesar 0,820 dan memiliki arti bahwa variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan model “baik” atau memiliki tingkat *goodness-of-fit* yang baik. Selain itu, nilai 0,820 memiliki arti variabilitas konstruk Profesionalisme Perawat dapat dijelaskan oleh variabel yang diteliti sebesar 82,00%, sedangkan 18,00% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Tabel 9.

Nilai  $F^2$  pada Evaluasi Model Struktural

| Variabel                           | Profesionalisme Perawat |
|------------------------------------|-------------------------|
| Nurse Practice Environment         | 0,060                   |
| Emotional Intelligence             | 0,131                   |
| Nursing Perceived Image of a Nurse | 0,722                   |

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil estimasi menunjukkan variabel endogen profesionalisme perawat, variabel eksogen yang menjelaskannya terdiri dari 3 variabel dengan nilai f-square yang memiliki pengaruh “lemah” dan “besar” pada tingkat struktural. Variabel endogen profesionalisme perawat dijelaskan oleh 4 variabel yang memiliki efek yang lemah dan besar pada tingkat struktural.

Pada tahap pengujian hipotesis, peneliti menggunakan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sehingga *t-value* yang digunakan sebagai standar yaitu  $> 1,96$ .

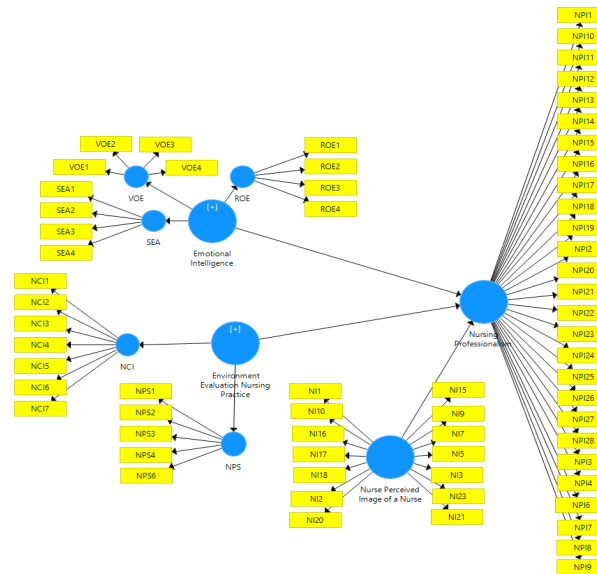
Tabel 10.

Pengujian Hipotesis

| No | Variable                                                                              | Original Sample | T Statistics | p value | Results  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------|---------|----------|
| H2 | Emotional Intelligence berpengaruh positif terhadap Profesionalisme Perawat           | 0,201           | 2,690        | 0,007   | Accepted |
| H3 | Nurse Practice Environment berpengaruh positif terhadap Profesionalisme Perawat       | 0,166           | 1,850        | 0,065   | Rejected |
| H4 | Nurse Perceived Image of a Nurse berpengaruh positif terhadap Profesionalisme Perawat | 0,626           | 6,508        | 0,001   | Accepted |

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 10 *Emotional Intelligence* dan *Nurse Perceived Image of a Nurse* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Profesionalisme Perawat, sedangkan *Nurse Practice Environment* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Profesionalisme Perawat karena memiliki nilai *t* di bawah 1,96.



Gambar 1. Model Penelitian Akhir

Sumber: Data Diolah (2026)

Gambar 1 menunjukkan model penelitian akhir. Setelah evaluasi model struktural dan model pengukuran selesai dilakukan, maka diketahui indikator-indikator yang membangun variabel penelitian, signifikansi dan pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen serta seberapa kuat prediksinya.

#### 4. PEMBAHASAN

##### Hubungan Faktor Demografi dengan Profesionalisme Perawat

Hasil analisis multivariat pada faktor demografi menunjukkan hanya usia yang berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme perawat. Skor profesionalisme perawat tertinggi berada pada kelompok Gen Z, sedangkan kelompok Gen X dan Milenial memiliki skor profesionalisme yang lebih rendah. Temuan penelitian ini sangat menarik karena Gen Z masih memiliki pengalaman kerja yang jauh lebih sebentar dibandingkan Gen X dan Milenial. Skor profesionalisme dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen *self-report*, kemungkinan terdapat perbedaan antara persepsi diri responden dan perilaku profesional yang sebenarnya. Literatur menunjukkan penilaian diri terhadap kompetensi profesional sering kali dipengaruhi oleh bias persepsi, di mana individu dengan pengalaman lebih luas dapat memberikan penilaian yang lebih kritis terhadap dirinya sendiri, sementara individu yang lebih muda atau berada pada tahap awal karier cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap kompetensinya (Takase et al., 2018). Oleh karena itu, temuan tingginya profesionalisme pada Generasi Z perlu diinterpretasikan dengan mempertimbangkan potensi bias *self-assessment*.

Temuan perawat Gen Z memiliki tingkat profesionalisme yang lebih tinggi dibandingkan Generasi Milenial dapat dijelaskan oleh karakteristik khas Gen Z yang cenderung memiliki orientasi altruistik, pencarian makna kerja, serta identitas profesional yang kuat sejak masa pendidikan. Penelitian sebelumnya melaporkan bahwa nilai kerja yang paling dominan pada perawat Gen Z adalah nilai sosial dan

altruistik, yaitu keinginan membantu orang lain dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat (Hampton & Welsh, 2019). Selain itu, penelitian mengenai nilai profesional mahasiswa keperawatan Gen Z menunjukkan profesionalisme telah menjadi bagian penting dari pembentukan identitas profesi sejak masa. Skor profesionalisme perawat Gen Z yang tinggi kemungkinan dapat dijelaskan karena Gen Z sangat memperhatikan makna pekerjaan, hubungan interpersonal, dan pengembangan diri profesional ketika memasuki dunia kerja (Patten, 2025). Sebab, Gen Z masih memiliki semangat belajar, motivasi, kebanggaan, dan keinginan untuk menunjukkan kompetensi (idealisme terhadap profesi), dan antusiasme yang masih tinggi.

### **Hubungan *Emotional Intelligence* dengan Profesionalisme Perawat**

Hasil penelitian menunjukkan faktor *emotional intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme perawat. Perawat yang mampu memahami emosi diri dan orang lain, memotivasi diri, serta mengendalikan emosi cenderung menunjukkan profesionalisme yang lebih baik dalam menjalankan praktik keperawatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan *emotional intelligence* memengaruhi secara positif terhadap profesionalisme perawat (de Braganca & Nirmala, 2022). Semakin tinggi tingkat *emotional intelligence*, semakin tinggi pula profesionalisme kerja (Purnama, 2025; Suryana et al., 2025). *Emotional intelligence* merupakan keterampilan penting di dalam profesi perawat karena perawat berhubungan dengan kehidupan manusia dan dituntut kemampuan untuk menilai, mengatur, serta mengelola emosi dan stres (de Braganca & Nirmala, 2022). Penelitian terhadap perawat bedah menunjukkan adanya hubungan antara tingkat *emotional intelligence* dan persepsi nilai profesional (*professional values*) (Çalhan et al., 2025). Aspek emosional dalam pekerjaan keperawatan (*emotional labor*) berhubungan dengan berkembangnya nilai profesional perawat (Peng et al., 2022). Kemampuan mengelola emosi membantu perawat menginternalisasi nilai-nilai profesi dan menampilkan perilaku profesional dalam praktik sehari-hari.

### **Hubungan *Nurse Practice Environment* dengan Profesionalisme Perawat**

Hasil penelitian menunjukkan faktor *nurse practice environment* tidak memiliki pengaruh terhadap profesionalisme perawat. Penilaian terhadap sistem monitoring mutu, keselamatan pasien, penilaian kinerja, beban kerja, dan indikator pelayanan keperawatan di rumah sakit tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan profesionalisme perawat. Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan lingkungan praktik perawat memengaruhi secara positif terhadap profesionalisme perawat (de Braganca & Nirmala, 2022). Hal ini bisa terjadi karena profesionalisme dalam penelitian ini kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor internal individu dibandingkan faktor eksternal lingkungan kerja.

Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan lingkungan klinis berhubungan dengan identitas profesional melalui peran mediasi nilai profesional (Zadeh et al., 2025). Hasil tersebut mengindikasikan pengaruh

lingkungan kerja terhadap profesionalisme kemungkinan tidak bersifat langsung, melainkan melalui proses internalisasi nilai-nilai profesi terlebih dahulu. Selain itu, berbagai penelitian menunjukkan *nurse practice environment* lebih sering dikaitkan dengan kepuasan kerja, *burnout*, retensi perawat, dan kualitas pelayanan dibandingkan dengan profesionalisme itu sendiri (Zeleníková et al., 2020). Pada penelitian ini, faktor yang terbukti berhubungan dengan profesionalisme adalah *emotional intelligence* dan persepsi positif terhadap identitas serta nilai profesi. Temuan tersebut menguatkan dugaan bahwa faktor-faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri perawat memiliki peran yang lebih besar dalam membentuk sikap profesional dibandingkan faktor lingkungan kerja. Selain itu, tingginya skor *nurse practice environment* dan profesionalisme perawat pada sebagian besar responden dapat menyebabkan variasi data menjadi terbatas (*ceiling effect*) sehingga hubungan statistik antara kedua variabel menjadi sulit terdeteksi.

### **Hubungan Nursing Image dengan Profesionalisme Perawat**

Hasil penelitian menunjukkan faktor *nursing image* berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme perawat. Perawat yang memandang profesinya sebagai profesi yang bernilai, dihormati, mandiri, berbasis ilmu pengetahuan, serta memiliki peran penting dalam advokasi dan pelayanan pasien juga cenderung memiliki tingkat profesionalisme yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan *nursing image* memengaruhi secara positif terhadap profesionalisme perawat (de Braganca & Nirmala, 2022). Persepsi perawat tentang diri mereka sendiri sebagai perawat dan bagaimana mereka memandang perawat lainnya dapat menjadi faktor pendukung atau penghambat yang signifikan dalam praktik kerja (de Braganca & Nirmala, 2022; Gunawan et al., 2018).

## **5. KESIMPULAN**

Temuan dari penelitian ini menunjukkan faktor-faktor yang memengaruhi sikap profesionalisme perawat adalah usia, di mana rata-rata Gen Z memiliki tingkat profesionalisme perawat lebih tinggi dibandingkan Gen X dan Milenial; kemampuan perawat sebagai individu dalam mengelola emosi; serta keyakinan dan persepsi positif perawat terhadap identitas, peran, dan nilai profesi keperawatan. Adapun penilaian terhadap sistem monitoring dan evaluasi di lingkungan kerja tidak menjadi faktor yang memengaruhi sikap profesionalisme perawat. Rumah sakit perlu memprioritaskan intervensi yang berfokus pada penguatan regulasi emosi dan pembentukan identitas profesional perawat melalui pelatihan, mentoring, serta program pengembangan profesi berkelanjutan. Mengingat perawat Gen Z menunjukkan tingkat profesionalisme yang lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya, strategi pengelolaan SDM yang mempertimbangkan karakteristik generasi juga perlu dikembangkan untuk meningkatkan profesionalisme perawat secara menyeluruh. Selain itu, rumah sakit dapat mengadakan pelatihan soft skill, seperti

pengembangan karakter dan *sense of belonging* untuk meningkatkan profesionalisme perawat.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian belum memberikan persepsi perawat terkait profesionalisme kerja secara mendalam sehingga saran untuk penelitian selanjutnya adalah melanjutkan penelitian dengan metode pendekatan yang berbeda, yaitu metode penelitian kualitatif. Hal ini untuk mengungkapkan persepsi perawat terkait faktor-faktor profesionalisme secara mendalam.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami tim peneliti mengucapkan terima kasih kepada perawat yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

## 7. REFERENSI

- Abate, H. K., Abate, A. T., Tezera, Z. B., Beshah, D. T., Agegnehu, C. D., Getnet, M. A., Yazew, B. G., Alemu, M. T., Mekonnen, C. K., & Kassahun, C. W. (2021). The Magnitude of Perceived Professionalism and Its Associated Factors Among Nurses in Public Referral Hospitals of West Amhara, Ethiopia. *Nursing: Research and Reviews, Volume 11*, 21–30. <https://doi.org/10.2147/nrr.s328749>
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. CV Andi OFFSET (Penerbit ANDI).
- Alonazi, W. B. (2020). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance during Covid-19 Crisis: A Cross-Sectional Analysis. *Psychology Research and Behavior Management, 13*, 749–757. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S263656>
- Aprilia, Y. (2024). *Gambaran Nilai Profesionalisme Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Ibnu Sina Gresik [Tugas Akhir]*. Universitas Airlangga.
- Azemian, A., Ebadi, A., & Afshar, L. (2021). Redefining the Concept of Professionalism in Nursing: An Integrative Review. *Frontiers of Nursing, 8*(4), 327–340. <https://doi.org/10.2478/fon-2021-0033>
- Banunaek, C. D., Dewi, Y. E. P., & Andadari, R. K. (2021). Dilema Etik pada Profesionalisme Perawat terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan, 4*(2), 110–120. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v4i2.1143>
- Çalhan, K., Küçükakça Çelik, G., & Özçelik, H. (2025). The relationship between the emotional intelligence levels and professional value perceptions of surgical nurses and their emotional labor behavior: A cross-sectional survey. *Perioperative Care and Operating Room Management, 40*, 100537. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.pcorm.2025.100537>
- Cao, H., Cao, Z., Mao, Y., Li, L., Song, Y. J., He, X., Wu, Y., Chen, Y., Wang, Q., & Yang, H. (2025). A Qualitative Study on Nursing Professionalism: Safeguarding Life through a Conceptual Model. *BMC Medical Education, 25*(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-025-07595-9>
- Cao, H., Song, Y., Wu, Y., Du, Y., He, X., Chen, Y., Wang, Q., & Yang, H. (2023). What is Nursing Professionalism? A Concept Analysis. *BMC Nursing, 22*(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01161-0>

- Cukljek, S., Juresa, V., & Babic, J. (2017). The Cross-Cultural (Transcultural) Adaptation and Validation of the Nursing Image Questionnaire. *Nurse Education Today*, 48, 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.09.006>
- de Braganca, A. V., & Nirmala, R. (2022). Determinants of Professionalism among Nurses in a Developing Country. *SCIREA Journal of Clinical Medicine*, 7(2), 139–151. <https://doi.org/10.54647/cm32764>
- Febriani, P., Haryani, A., Wulandari, I., Kamal, M., & Rizkianti, I. (2024). Persepsi Perawat tentang Profesionalisme Keperawatan. *Journal Center of Research Publication in Midwifery and Nursing*, 8(1), 65–75. <https://ejournal.stikes-binausadabali.ac.id/index.php/caring/article/view/321/222>
- Gunawan, J., Aunguroch, Y., Sukarna, A., Nazliansyah, & Efendi, F. (2018). The Image of Nursing as Perceived by Nurses: A Phenomenological Study. *Nursing and Midwifery Studies*, 7(4), 180–185. [https://doi.org/10.4103/nms.nms\\_24\\_18](https://doi.org/10.4103/nms.nms_24_18)
- Hampton, D., & Welsh, D. (2019). Work Values of Generation Z Nurses. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 49(10). [https://journals.lww.com/jonajournal/fulltext/2019/10000/work\\_values\\_of\\_generation\\_z\\_nurses.7.aspx](https://journals.lww.com/jonajournal/fulltext/2019/10000/work_values_of_generation_z_nurses.7.aspx)
- Kamali, F., Yousefy, A., & Yamani, N. (2019). Explaining Professionalism in Moral Reasoning: A Qualitative Study. *Advances in Medical Education and Practice*, 10, 447–456. <https://doi.org/10.2147/AMEP.S183690>
- Nengsih, C. R., Mulyati, M., & Novilla, A. (2022). Sikap dalam Dilema Etik dan Sikap Profesional Perawat terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(1), 366–376. <https://doi.org/10.31539/jks.v6i1.4386>
- Patten, Y. A. (2025). Critical factors influencing Generation Z registered nurses' professional socialization process: A grounded theory study. *Nurse Education Today*, 146, 106514. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106514>
- Peng, C., Chen, Y., Zeng, T., Wu, M., Yuan, M., & Zhang, K. (2022). Relationship between perceived organizational support and professional values of nurses: mediating effect of emotional labor. *BMC Nursing*, 21(1), 142. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00927-w>
- Podgorica, N., Rached, C. D. A., Crescente, N. Y., Zenzmaier, C., & Müller, G. (2024). Nursing Professional Values Scale (NPVS-3) in an Austrian Context: Validation of a Scale and Reliability Assessment. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02175-6>
- Pujiastuti, E., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2023). Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan Perawat terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan Rumah Sakit. *Journal Healthcare Education*, 1(2), 18–27.
- Purnama, G. C. (2025). *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Profesionalisme Kerja pada Pegawai PT. Teman Rezeki Sukses* [Undergraduate Thesis, Universitas Medan Area]. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/29261>
- Ribeiro, O. M. P. L., Vicente, C. M. F. de B., Sousa, C. N., Teles, P. J. F. C., Trindade, L. de L., Martins, M. M. F. P. da S., & Cardoso, M. F. P. T. (2021). Scale for the Environment Evaluation of Professional Nursing Practice: Construct Validation. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1809–1818. <https://doi.org/10.1111/jonm.13290>
- Suryana, A., Hikmah, N., Arbaini, D., Sugiarti, L. R., & Suhariyadi, F. (2025). Hubungan Kecerdasan Emosional dan Profesionalisme SDM pada Polisi Lalu Lintas Subdikyasa di Kota Bandung. *Al-Isyraq: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan*,

- Dan Konseling Islam*, 8(2), 939–952.  
<https://doi.org/doi.org/10.59027/alisyraq.v8i2.923>
- Takase, M., Yamamoto, M., & Sato, Y. (2018). The factors related to self-other agreement/disagreement in nursing competence assessment: Comparative and correlational study. *International Journal of Nursing Studies*, 80, 147–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.01.011>
- Zadeh, S. B., Parviniannasab, Ali Mohammad, Bijani, Mostafa, Dehghan, Azizallah, & Zare, Aezam. (2025). The nurses' clinical environment belongingness and professional identity: The mediating role of professional values. *Nursing Ethics*, 32(3), 851–863. <https://doi.org/10.1177/09697330241268901>
- Zeleníková, R., Jarošová, D., Plevová, I., & Janíková, E. (2020). Nurses' Perceptions of Professional Practice Environment and its Relation to Missed Nursing Care and Nurse Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph17113805>
- Zhao, A., Zhang, L., & Shi, X. (2024). Assessment of Nursing Practice Environment and Its Influencing Factors: A Cross-Sectional Study at Shandong Province, Jinan. *Risk Management and Healthcare Policy*, 17, 623–631. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S452271>