

Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit : Review Masalah dan Prospek di Era Digital

Sukmo Hadi Nugroho¹, Kazan Gunawan¹

¹Prodi S2 Manajemen Universitas Esa Unggul

Jalan Arjuna Utara No 9 Kebon Jeruk Jakarta 11510

*E-mail Korespondensi : sukmohadinugroho@esaunggul.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v17i3.27912>

Submitted October 19th 2024, Accepted December 11th 2024, Published December 27th 2024

Abstrak

Dalam mengukur kepuasan kerja karyawan di rumah sakit pada era digital menunjukkan bahwa teknologi digital, seperti platform survei online, aplikasi mobile, dan analitik data, telah meningkatkan efisiensi pengumpulan dan analisis data. Teknologi ini memungkinkan penilaian kepuasan kerja yang lebih cepat, akurat, dan personal, membantu manajemen memahami kondisi karyawan dengan lebih baik dan merespons kebutuhan mereka secara efektif. Namun, tantangan besar muncul terkait privasi data karyawan, keterbatasan infrastruktur digital di rumah sakit tertentu, dan resistensi dari sebagian karyawan yang kurang terbiasa dengan teknologi digital. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi kualitas data yang diperoleh dan kepercayaan karyawan terhadap sistem penilaian berbasis digital. Rekomendasi bagi manajemen rumah sakit mencakup pengembangan sistem penilaian yang fleksibel, berinvestasi dalam pelatihan digital untuk karyawan, serta memastikan keamanan data dan transparansi dalam penggunaannya untuk membangun kepercayaan. Langkah-langkah ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan dan mempertahankan tenaga kesehatan yang berkualitas di tengah tantangan era digital.

Kata Kunci: kepuasan karyawan, manajemen rumah sakit, digitalisasi, tenaga kesehatan

Abstract

Measuring employee job satisfaction in hospitals in the digital era shows that digital technologies, such as online survey platforms, mobile applications, and data analytics, have increased the efficiency of data collection and analysis. These technologies enable faster, more accurate, and more personalized job satisfaction assessments, helping management better understand employee conditions and respond to their needs effectively. However, major challenges arise related to employee data privacy, limited digital infrastructure in certain hospitals, and resistance from some employees who are less familiar with digital technology. These factors can affect the quality of the data obtained and employee trust in digital-based assessment systems. Recommendations for hospital management include developing flexible assessment systems, investing in digital training for employees, and ensuring data security and transparency in its use to build trust. These steps can help improve overall job satisfaction and retain quality healthcare workers amidst the challenges of the digital era.

Key words: employee satisfaction, hospital management, digitalization, healthcare workers

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan di rumah sakit menjadi komponen penting dalam menjaga kualitas layanan kesehatan, mengingat tenaga kerja yang termotivasi dan profesional sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan rumah sakit berpengaruh langsung pada kualitas pelayanan dan keamanan pasien, serta menurunkan angka absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti kondisi kerja, dukungan manajerial, dan iklim etika organisasi yang positif, yang semuanya berkontribusi pada perasaan kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka (Ozdoba *et al.*, 2022; Santana & Pérez-Rico, 2023).

Pada era digital, teknologi telah mengubah berbagai aspek kerja di rumah sakit, termasuk interaksi tenaga kesehatan dengan sistem informasi medis dan perangkat digital. Penggunaan teknologi seperti sistem rekam medis elektronik (EMR) memungkinkan akses data yang cepat dan akurat, meningkatkan efisiensi dan mengurangi beban administratif, yang berdampak positif pada kepuasan kerja tenaga kesehatan (Bail *et al.*, 2020; Ngugi *et al.*, 2021). Selain itu, alat digital seperti sensor pemantauan kesehatan mendukung pemantauan pasien secara real-time, yang memperkaya pengalaman kerja staf kesehatan dan meningkatkan kualitas pelayanan (Fadel *et al.*, 2020; Leenen *et al.*, 2021). Namun, peralihan ke teknologi digital juga menghadirkan tantangan, seperti kebutuhan pelatihan tambahan dan adaptasi terhadap

teknologi baru, yang dapat memengaruhi motivasi kerja staf jika tidak dikelola dengan baik (Seibert *et al.*, 2020).

Mengukur kepuasan kerja di rumah sakit pada era digital menghadapi beberapa tantangan utama. Pertama, adopsi teknologi digital seperti sistem informasi dan perangkat digital di rumah sakit membawa kompleksitas baru, terutama dalam pelatihan staf agar mampu menggunakan teknologi ini dengan efektif. Kurangnya kompetensi digital di kalangan karyawan dapat menimbulkan stres dan memengaruhi kepuasan kerja secara negatif, mengingat tidak semua karyawan beradaptasi dengan kecepatan yang sama terhadap teknologi baru (Ngugi *et al.*, 2021; Seibert *et al.*, 2020).

Selain itu, kekhawatiran terkait privasi data menjadi perhatian besar, terutama karena teknologi digital melibatkan pengumpulan dan analisis data yang lebih mendalam tentang karyawan. Karyawan yang merasa data pribadi mereka digunakan tanpa perlindungan yang cukup cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja. Manajer di rumah sakit juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan kesejahteraan karyawan di tengah tuntutan teknologi baru, yang dapat menyebabkan *burnout* dan perputaran tenaga kerja jika tidak dikelola dengan baik (Bettaieb *et al.*, 2023; Fadel *et al.*, 2020). Tujuan dari artikel ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis masalah yang dihadapi rumah sakit dalam mengukur kepuasan kerja karyawan di era digital serta prospek pengembangan metode pengukuran yang adaptif, berbasis teknologi, dan aman bagi privasi karyawan.

REVIEW PUSTAKA

Dalam konteks kepuasan kerja di bidang kesehatan, teori-teori utama yang sering digunakan mencakup teori kebutuhan, teori harapan, dan teori dua faktor Herzberg. Teori kebutuhan, seperti hierarki kebutuhan Maslow, menekankan bahwa kebutuhan fisiologis dan psikologis yang terpenuhi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, terutama dalam lingkungan kerja yang menantang seperti rumah sakit. Dalam penerapan teori ini di sektor kesehatan, kebutuhan akan keamanan kerja dan dukungan sosial menjadi penting bagi tenaga medis yang bekerja di lingkungan stres tinggi (Rai *et al.*, 2021).

Teori harapan Vroom, yang mencakup elemen ekspektasi, instrumentalisasi, dan valensi, menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh keyakinan individu bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang diinginkan dan dihargai dengan imbalan yang bernilai. Studi di rumah sakit menunjukkan bahwa jika tenaga kesehatan merasa imbalan yang diterima sebanding dengan upaya mereka, motivasi dan kepuasan kerja meningkat (Lunenburg, 2011). Sementara itu, teori dua faktor Herzberg membedakan antara faktor motivasi (seperti pencapaian dan tanggung jawab) dan faktor higiene (seperti gaji dan kondisi kerja). Di rumah sakit, misalnya, motivasi staf medis dipengaruhi oleh pengakuan dan kesempatan pengembangan karir, sementara kondisi kerja dan kebijakan manajemen berperan sebagai faktor higiene (Alshmemri *et al.*, 2017). Aplikasi teori ini memperlihatkan bahwa kombinasi faktor motivasi dan higiene dapat mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan secara signifikan di lingkungan medis yang dinamis dan penuh tekanan.

Peningkatan keterlibatan karyawan melalui teknologi digital dalam proses penilaian kepuasan kerja dapat dilakukan melalui beberapa mekanisme penting. Penggunaan teknologi seperti platform survei online, aplikasi *feedback real-time*, dan alat analitik memungkinkan karyawan untuk secara aktif terlibat dalam proses penilaian, memberikan umpan balik langsung, dan menerima apresiasi atas kontribusi mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan transparansi tetapi juga memperkuat rasa penghargaan dan koneksi dengan organisasi, yang pada akhirnya mendukung keterlibatan yang lebih tinggi (Mukherjee & Gopal, 2024).

Selain itu, aplikasi komunikasi digital dan alat kolaborasi membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terhubung, di mana karyawan merasa didengar dan dilibatkan dalam keputusan terkait pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa teknologi digital memungkinkan pengelolaan kerja yang lebih fleksibel dan personalisasi pengalaman kerja, yang berkontribusi positif pada kepuasan dan keterlibatan kerja (Benlian, 2022; Johnson, 2024). Penggunaan teknologi ini menciptakan pengalaman kerja yang lebih inklusif, mengurangi risiko *burnout*, dan mendorong partisipasi aktif dalam evaluasi kinerja. Transformasi digital dalam industri kesehatan telah membawa perubahan signifikan pada cara kerja, yang berdampak pada kepuasan karyawan di sektor ini. Implementasi teknologi seperti *Electronic Health Records*

(EHR), telemedisin, dan otomatisasi proses administratif telah terbukti mengurangi beban kerja administratif, memungkinkan tenaga kesehatan untuk lebih fokus pada pelayanan pasien, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja (Isik *et al.*, 2024). Dengan EHR, misalnya, tenaga kesehatan dapat mengakses data pasien dengan cepat dan akurat, mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk tugas administratif dan memungkinkan mereka mengalokasikan lebih banyak waktu untuk tugas-tugas yang lebih bermakna.

Namun, perjalanan transformasi ini tidak tanpa tantangan. Karyawan sering menghadapi kendala dalam adaptasi teknologi, seperti keterbatasan literasi digital dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan akibat otomatisasi. Oleh karena itu, pelatihan dan dukungan dari manajemen menjadi faktor penting untuk memastikan bahwa transformasi ini berjalan dengan lancar dan karyawan merasa nyaman serta terlibat dalam proses perubahan (Eastburn *et al.*, 2024; Inescapable & Transformation, 2022; Lilja, 2020; Suretest, 2022). Selain itu, fokus pada pengembangan keterampilan digital melalui pelatihan berkelanjutan terbukti meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya membantu retensi dan keberlanjutan tenaga kerja di sektor kesehatan yang dinamis ini.

METODE PENGUKURAN KEPUASAN KERJA DI ERA DIGITAL

Metode konvensional dalam mengukur kepuasan kerja karyawan, seperti survei, wawancara, dan skala Likert, adalah alat utama yang banyak digunakan untuk mendapatkan data persepsi dan emosi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Survei menyediakan metode yang terstruktur dan efisien untuk mengumpulkan data dari banyak responden, sementara wawancara memungkinkan penjelajahan mendalam tentang pengalaman dan pandangan individu. Skala Likert, di sisi lain, sangat populer untuk mengukur kepuasan karena menyederhanakan respon dengan memberikan pilihan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan tertentu (Eve *et al.*, 2021; Jebb *et al.*, 2021).

Namun, metode ini memiliki keterbatasan. Salah satu kekurangan utama adalah kecenderungan bias respon, seperti bias kesopanan atau kecenderungan untuk memilih jawaban netral pada skala Likert, yang dapat mengurangi validitas data. Selain itu, informasi yang diperoleh melalui skala Likert sering kali mengalami "information loss," karena data persepsi yang kompleks diubah menjadi kategori diskrit, yang bisa menyulitkan analisis mendalam (Sun *et al.*, 2021). Survei dan wawancara juga membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit, dan sering kali tidak mampu menangkap dinamika perubahan kepuasan kerja secara *real-time*, sehingga kurang adaptif dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Pendekatan baru dalam mengukur kepuasan kerja di rumah sakit kini semakin banyak memanfaatkan teknologi digital, termasuk platform survei online, aplikasi mobile, dan analitik data. *Platform survei online* memungkinkan pengumpulan data secara cepat, efisien, dan terstruktur, memudahkan tenaga kesehatan untuk memberikan umpan balik kapan saja dan di mana saja, yang sangat cocok untuk lingkungan kerja yang sibuk seperti rumah sakit. Penggunaan *aplikasi mobile* juga meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas, memungkinkan karyawan berpartisipasi dalam survei kepuasan kerja melalui perangkat seluler mereka, sehingga partisipasi karyawan dapat meningkat (Mukherjee & Gopal, 2024).

Selain itu, *analitik data* memungkinkan organisasi untuk mengolah hasil survei secara mendalam, mengidentifikasi pola, dan memprediksi tren kepuasan kerja dengan lebih akurat. Teknologi ini memberikan wawasan yang lebih kaya bagi manajemen dalam memahami kebutuhan tenaga kerja dan merancang intervensi yang lebih spesifik (Evans, 2022). Namun, teknologi digital juga membawa tantangan. Di satu sisi, penerapan teknologi memerlukan investasi dalam infrastruktur dan pelatihan staf untuk memastikan mereka dapat menggunakan platform secara efektif. Di sisi lain, privasi data karyawan menjadi perhatian penting, mengingat pengumpulan data secara digital lebih rentan terhadap risiko keamanan dan harus mematuhi regulasi privasi yang ketat. Jika tidak dikelola dengan baik, ketakutan atas penggunaan data pribadi dapat memengaruhi tingkat partisipasi karyawan dan hasil survei kepuasan kerja (Appleby *et al.*, 2021; Suretest, 2022).

Dalam konteks digital, beberapa variabel penting yang perlu diukur untuk memahami kepuasan kerja karyawan di rumah sakit meliputi:

1. **Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik dan psikologis yang memengaruhi kinerja dan kenyamanan karyawan. Dalam lingkungan digital, variabel ini mencakup ketersediaan infrastruktur digital yang memadai, keamanan data, serta aksesibilitas alat digital di rumah sakit (Mukherjee & Gopal, 2024).
2. **Kompensasi:** Kompensasi yang adil dan kompetitif, termasuk insentif dan tunjangan, memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Di era digital, akses real-time ke informasi kompensasi melalui portal karyawan dapat meningkatkan transparansi dan persepsi keadilan dalam hal pembayaran dan insentif kinerja (Suretest, 2022).
3. **Pengembangan Karir:** Kesempatan untuk pelatihan, pengembangan keterampilan digital, dan peningkatan karir menjadi semakin relevan. Teknologi digital memudahkan pelatihan berbasis online dan pemantauan kemajuan karir, yang dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan mereka dan memperkuat loyalitas terhadap institusi (Evans, 2022).
4. **Teknologi:** Penggunaan teknologi secara efektif juga menjadi variabel kunci dalam kepuasan kerja. Akses ke perangkat teknologi yang efisien, seperti EHR (Electronic Health Records) dan alat komunikasi internal, memudahkan pekerjaan sehari-hari dan dapat meningkatkan efisiensi serta kualitas kerja, sehingga mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan secara keseluruhan (Eastburn *et al.*, 2024).

MASALAH DALAM PENGUKURAN KEPUASAN KERJA DI RUMAH SAKIT

Tantangan infrastruktur di rumah sakit yang belum sepenuhnya beralih ke teknologi digital mencakup keterbatasan dalam sistem pencatatan dan pengelolaan data, yang umumnya masih berbasis kertas. Hal ini memperlambat proses administrasi dan meningkatkan risiko kesalahan dalam pencatatan serta kehilangan data penting. Selain itu, kurangnya perangkat keras dan jaringan yang memadai, seperti komputer, server, dan sistem komunikasi terintegrasi, membatasi kemampuan rumah sakit untuk mendukung sistem informasi kesehatan secara *real-time* dan mengoptimalkan alur kerja. Hambatan lain termasuk keterbatasan anggaran untuk investasi dalam teknologi baru dan kebutuhan pelatihan bagi staf agar mereka bisa mengoperasikan sistem digital dengan lancar, yang sering kali tidak menjadi prioritas dalam rumah sakit dengan keterbatasan sumber daya (Chilukuri & Kuiken, 2017; Eastburn *et al.*, 2024).

Resistensi terhadap teknologi dari sebagian karyawan dapat mempengaruhi pengukuran kepuasan kerja dengan berbagai cara. Ketika karyawan enggan atau tidak nyaman menggunakan teknologi digital untuk survei atau umpan balik, data yang dikumpulkan mungkin tidak mencerminkan persepsi kepuasan kerja secara akurat. Karyawan yang mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan platform digital, atau yang khawatir akan privasi dan penggunaan data mereka, cenderung memberikan respon yang terbatas atau kurang partisipatif dalam survei berbasis teknologi. Hal ini dapat menyebabkan bias dalam hasil survei dan membuat manajemen sulit untuk mendapatkan gambaran yang utuh mengenai kepuasan kerja (Mukherjee & Gopal, 2024; Suretest, 2022). Akibatnya, evaluasi kepuasan kerja yang tidak lengkap ini bisa menghambat upaya peningkatan lingkungan kerja karena tidak mencerminkan tantangan aktual yang dihadapi karyawan.

Privasi data karyawan menjadi perhatian utama dalam pengumpulan data digital karena data yang dikumpulkan sering mencakup informasi pribadi dan opini yang sensitif. Karyawan mungkin khawatir bahwa informasi mereka dapat diakses atau digunakan tanpa izin yang memadai, terutama jika sistem keamanan tidak cukup kuat. Kekhawatiran ini dapat menyebabkan resistensi terhadap survei digital atau pengisian data secara jujur, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas data yang dikumpulkan. Selain itu, dalam konteks rumah sakit, pelanggaran privasi dapat menyebabkan dampak hukum dan reputasi yang signifikan jika data karyawan terekspos atau disalahgunakan, terutama karena regulasi seperti *General Data Protection Regulation* (GDPR) atau undang-undang privasi lainnya yang mengharuskan perlindungan ketat terhadap data karyawan (Appleby *et al.*, 2021; Suretest, 2022).

PROSPEK DAN REKOMENDASI DI ERA DIGITAL

Untuk mengembangkan sistem pengukuran kepuasan kerja yang fleksibel dan berbasis teknologi, rumah sakit perlu mempertimbangkan penggunaan platform digital yang adaptif dan mudah disesuaikan

dengan kebutuhan operasional mereka. Sistem yang didukung teknologi seperti aplikasi survei online dan analitik data real-time memungkinkan pengumpulan dan analisis data dengan cepat, sehingga rumah sakit dapat merespons hasil kepuasan kerja karyawan secara lebih dinamis. Keuntungan lain dari sistem ini adalah kemampuannya untuk menyesuaikan metrik dan pengukuran berdasarkan unit atau departemen tertentu, yang membantu dalam menghasilkan wawasan yang lebih relevan dan kontekstual terhadap berbagai aspek operasional rumah sakit (Medical, 2022; Mukherjee & Gopal, 2024).

Namun, adopsi sistem ini juga menghadirkan tantangan, terutama dalam hal keamanan data dan perlindungan privasi, yang memerlukan infrastruktur teknologi yang andal dan sesuai dengan regulasi ketat di bidang kesehatan. Sistem pengukuran berbasis teknologi yang fleksibel dan aman dapat membantu rumah sakit memantau kepuasan kerja dengan lebih akurat, sekaligus memberikan ruang bagi penyesuaian berkelanjutan seiring perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi (Clara *et al.*, 2021; Eastburn *et al.*, 2024; Gareth *et al.*, 2019; States, 2022).

Teknologi digital dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses penilaian kepuasan kerja dengan menyediakan platform yang lebih interaktif dan mudah diakses, seperti aplikasi survei online dan portal umpan balik real-time. Dengan teknologi ini, karyawan dapat dengan mudah berpartisipasi kapan saja dan memberikan umpan balik secara anonim, yang dapat meningkatkan rasa aman dan keterlibatan mereka dalam proses tersebut (Mukherjee & Gopal, 2024). Selain itu, penggunaan analitik data memungkinkan karyawan untuk melihat dampak langsung dari umpan balik mereka pada keputusan manajemen, yang pada akhirnya meningkatkan rasa partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan organisasi (Appleby *et al.*, 2021; Suretest, 2022).

Penggunaan analitik dalam pengukuran kepuasan kerja dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas data dengan memungkinkan analisis yang lebih mendalam dan akurat dari berbagai sumber data secara konsisten. Analitik data dapat membantu mengidentifikasi pola-pola spesifik dan tren yang mungkin tidak terlihat melalui metode survei tradisional, seperti preferensi atau kebutuhan unik dari kelompok karyawan tertentu. Selain itu, teknologi analitik memungkinkan pengumpulan data dalam skala besar dan over-time tracking, yang dapat menurunkan margin kesalahan dan meningkatkan konsistensi hasil dari waktu ke waktu (Appleby *et al.*, 2021; Suretest, 2022). Analitik juga memungkinkan penggunaan metode validasi silang untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan secara digital benar-benar mewakili tingkat kepuasan dan kondisi kerja karyawan di lapangan.

KESIMPULAN

Temuan utama dalam mengukur kepuasan kerja karyawan di rumah sakit pada era digital menunjukkan bahwa teknologi digital, seperti platform survei online, aplikasi mobile, dan analitik data, telah meningkatkan efisiensi pengumpulan dan analisis data. Teknologi ini memungkinkan penilaian kepuasan kerja yang lebih cepat, akurat, dan personal, membantu manajemen memahami kondisi karyawan dengan lebih baik dan merespons kebutuhan mereka secara efektif. Namun, tantangan besar muncul terkait privasi data karyawan, keterbatasan infrastruktur digital di rumah sakit tertentu, dan resistensi dari sebagian karyawan yang kurang terbiasa dengan teknologi digital. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi kualitas data yang diperoleh dan kepercayaan karyawan terhadap sistem penilaian berbasis digital.

Prospek ke depan menunjukkan bahwa digitalisasi dalam pengukuran kepuasan kerja memiliki potensi untuk memberikan wawasan yang lebih dalam dan berkelanjutan. Dengan memanfaatkan analitik lanjutan dan pembelajaran mesin, rumah sakit dapat secara proaktif memantau perubahan dalam kepuasan kerja karyawan dan mengantisipasi kebutuhan mereka. Rekomendasi bagi manajemen rumah sakit mencakup pengembangan sistem penilaian yang fleksibel, berinvestasi dalam pelatihan digital untuk karyawan, serta memastikan keamanan data dan transparansi dalam penggunaannya untuk membangun kepercayaan. Langkah-langkah ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan dan mempertahankan tenaga kesehatan yang berkualitas di tengah tantangan era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16.
- Appleby, C., Henricks, J., Wurz, J., Shades, C., Shukula, M., & Chang, C. (2021). DI_CHS-digital-IT-scottsdale-institute. In *Deloitte Insights* (pp. 1–17).
- Bail, K., Davey, R., Currie, M., Gibson, J., Merrick, E., & Redley, B. (2020). Implementation pilot of a novel electronic bedside nursing chart: a mixed-methods case study. *Australian Health Review*, 44(5), 672–676.
- Benlian, A. (2022). Sprint zeal or sprint fatigue? The benefits and burdens of agile ISD practices use for developer well-being. *Information Systems Research*, 33(2), 557–578.
- Bettaieb, O., Chahdoura, H., Abdallah, H. H., Bouguerra, F., Bouzid, N., Belajouza, S. K., & Tebra, S. (2023). 21P Medullary carcinoma of the breast: About 18 cases. *ESMO Open*, 8(1).
- Chilukuri, B. S., & Kuiken, S. Van. (2017). *By taking a comprehensive approach to digitization, healthcare companies can deliver products and services more quickly, boost innovation in the industry, and hold down costs.* 1–14.
- Clara, S., Healthcare, G. E., Company, G., Award, Y., Healthcare, G. E., Healthcare, G. E., Healthcare-, G. E., Shah, S., Manager, P., Healthcare, G. E., Healthcare, G. E., Intelligence, E., Phadnis, A., Officer, C. D., Healthcare, G. E., & Healthcare, G. E. (2021). *GE Healthcare Named " 2020 Global Company of the Year " by Frost & Sullivan for its AI-based Command Centers that Help Hospitals Make Real-time Decisions That Improve Care Delivery.* 2–5.
- Eastburn, J., Fowkes, J., Kellner, K., & Swanson, B. (2024). *Digital transformation: Health systems' investment priorities.* June, 1–8.
- Evans, B. (2022). Benefits of Digital Transformation in Healthcare. *Journal of Health Care Communications*, 7(2), 1. <https://www.primescholars.com/heavy-metal-toxicity-diseases.html>
- Eve, M. P., Neylon, C., O'Donnell, D. P., Moore, S., Gadie, R., Odeniyi, V., & Parvin, S. (2021). *Reading peer review: PLOS ONE and institutional change in academia.* Cambridge University Press.
- Fadel, M. A., Elfallah, E. A. O., & Elghriani, A. (2020). An evaluation of the attitudes of healthcare nurses towards new technologies. *Proceedings of the 6th International Conference on Engineering & MIS 2020*, 1–6.
- Gareth, J., Zinaida, P., Kristin-Anne, R., & Adam, S. (2019). Promoting an overdue digital-transformation in healthcare. https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/healthcare_systems_and_services/our_insights/promoting_an_overdue_digital_transformation_in_healthcare/promoting-an-overdue-digital-transformation-in-healthcare.pdf?shouldIndex=false
- Inescapable, T., & Transformation, D. (2022). *Do Digital Health Right with Test Automation The Sky-High Stakes Test Automation's Supporting Role in Digital Health.* 22–24.
- Isik, L., Nilsson, C., Magnusson, J., & Koutsikouri, D. (2024). Benefits realization in digital transformation: the translation from policy to practice in health care. *Transforming Government: People, Process and Policy*, 18(2), 303–317.
- Jebb, A. T., Ng, V., & Tay, L. (2021). A review of key Likert scale development advances: 1995–2019. *Frontiers in Psychology*, 12, 637547.
- Johnson, J. (2024). "Employee Engagement in the Digital Age: Exploring the Influence of Technology on Job Satisfaction." *International Journal of Creative Research Thoughts*, 12(4), 2320–2882. www.ijcrt.org
- Leenen, J. P. L., Dijkman, E. M., van Dijk, J. D., van Westreenen, H. L., Kalkman, C., Schoonhoven, L., & Patijn,

- G. A. (2021). Feasibility of continuous monitoring of vital signs in surgical patients on a general ward: an observational cohort study. *BMJ Open*, 11(2), e042735.
- Lilja, J. (2020). *Digitalisation and Well-Being At Work*. April.
- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy theory of motivation. *International Journal of MBA*, 15(1), 43–48.
- Medical, V. (2022). *Vyne Medical to Attend 7th Annual Becker's Health IT + Digital Health + RCM Annual Meeting*. 1–2.
- Mukherjee, D., & Gopal, N. (2024). Impact of digital transformation on employee job satisfaction- a bibliometric analysis. *International Journal of Bibliometrics in Business and Management*, 3(2), 95–146.
- Ngugi, P. N., Were, M. C., & Babic, A. (2021). Users' perception on factors contributing to electronic medical records systems use: a focus group discussion study in healthcare facilities setting in Kenya. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, 21, 1–14.
- Ozdoba, P., Dziurka, M., Pilewska-Kozak, A., & Dobrowolska, B. (2022). Hospital Ethical Climate and Job Satisfaction among Nurses: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph19084554>
- Rai, R., Thekkekara, J. V., & Kanhare, R. (2021). Herzberg's two factor theory: A study on nurses's motivation. *RGUHS Journal of Allied Health Sciences*, 1(1).
- Santana, S., & Pérez-Rico, C. (2023). Dynamics of organizational climate and job satisfaction in healthcare service practice and research: a protocol for a systematic review. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1186567>
- Seibert, K., Domhoff, D., Huter, K., Krick, T., Rothgang, H., & Wolf-Ostermann, K. (2020). Application of digital technologies in nursing practice: Results of a mixed methods study on nurses' experiences, needs and perspectives. *Zeitschrift Für Evidenz, Fortbildung Und Qualität Im Gesundheitswesen*, 158, 94–106.
- States, U. (2022). *PRESS RELEASES GE Healthcare Developing a Digital Health Platform to Help Providers Accelerate Digital Transformation*. 1–6.
- Sun, P., Wang, M., Song, T., Wu, Y., Luo, J., Chen, L., & Yan, L. (2021). The psychological impact of COVID-19 pandemic on health care workers: a systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 626547.
- Suretest, B. (2022). *Overcoming Staff Burnout along the Digital Transformation Journey The Dawn of Digital Transformation 3 Ways HealthTech Innovation Supports Employee*. 3–5.