

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2003).

Howell dan Dipboye (1986) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Vecchio (1995) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Davis and Newstrom (2008) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang (*favorable and unfavorable*) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya. Handoko (2001) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka dalam organisasi. Locke dalam Testa (1999) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang.

Konsep kepuasan kerja dapat ditemukan pada sikap yang merupakan salah satu bagian dari nilai. Nilai merupakan keyakinan dasar bahwa suatu modus

perilaku atau keadaan akhir dari eksistensi yang khas lebih disukai secara pribadi atau sosial dari pada suatu modus perilaku atau keadaan akhir yang berlawanan. Nilai mengandung suatu unsur pertimbangan dalam arti nilai mengemban gagasan-gagasan seorang individu mengenai apa yang benar, baik atau diinginkan (Robbins, 2003).

Siagian (2006) mengemukakan bahwa kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk kepuasan kerja dari kombinasi ini merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa layak dan adil serta tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak karena setiap pegawai berbeda standar kepuasannya, namun apabila pegawai memiliki disiplin dan moral kerja yang baik dalam unit kerja, serta tingkat turn-over pegawai rendah, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai adalah baik.

Steve M. Jex (2002) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

2.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Meithiana Indrasari (2017) menyatakan bahwa teori kepuasan kerja dapat diterangkan oleh teori *need fulfilment*, teori *equity*, teori *discrepancy*, teori motivasi *two factor*, dan teori *social reference group*.

1. Teori *need fulfillment*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Pegawai akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin puas pegawai tersebut atau sebaliknya. Ada hubungan langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual terhadap kebutuhan yang diharapkan.

2. Teori *equity*

Prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*), Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam tiga bagian yakni:

- a. *Input*, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.
- b. *Out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain.
- c. *Comparisons person*, adalah perbandingan antara input dan out comes yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan input-output dirinya dan input-output pegawai lain (*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebaliknya.

3. Teori *discrepancy*

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *expectation*, *needs*, atau *values* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tergantung ketidaksesuaian yang dirasakan.

4. Teori motivasi *two factor*

Menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yakni:

- a. Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja.
- b. Faktor motivator atau *satisfaction factors* menyangkut kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

5. Teori *social reference group*

Teori ini hampir menyerupai teori *need fulfilment*, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori

ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016) teori kepuasan kerja yaitu :

a. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan ketika hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas, dan sebaliknya. Fokusnya pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

b. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, *equity in equity*. Wexley dan Yukl mengemukakan bahwa :

- 1) "*Input is anything of value that an employee perceives that he contributed to his job*". (Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja). Misalnya, pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha.
- 2) "*Outcome is anything of value the employee perceives he obtains from the job*" (outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain.
- 3) "*Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job*". (Comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya).

Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

c. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang

didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

d. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

e. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

f. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg. Oleh sebab itu, pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk ke dalam berbagai kombinasi

hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah. Kepuasan kerja seseorang berhubungan timbal balik dengan kepuasan hidup (Sinambela, 2005).Kepuasan hidup diperoleh dari faktor kerja maupun dari faktor non kerja, misalnya penghargaan yang diperoleh dan kepuasan keluarga. Kedua kepuasan tersebut akan berkontribusi pada kepuasan hidup, yang akan mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan rohani dan lain-lain.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Dole and Schoeder (2001) kepuasan kerja intrinsik ditentukan dari penghargaan yang berasal dari internal seperti pekerjaan itu sendiri, peluang bagi personal untuk berkembang, sedangkan kepuasan ekstrinsik berasal dari faktor eksternal seperti kepuasan dengan pembayaran, dukungan dan kebijakan perusahaan, supervisi, rekan sekerja dan kesempatan untuk promosi.

Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni *faktor mentally challenging work, equitable rewards, supportive working conditions*, dan faktor *supportive mileagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Mentially challenging work.*

Faktor *mentally challenging work* pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut di-

kerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.

b. *Equitable rewards*

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.

c. *Supportive working conditions*

Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.

d. *Supportive mileagues*

Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Chruden and Sherman menyatakan faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah pekerjaan, pekerjaan aktual se-

bagai kontrol terhadap pekerjaan, supervisi oleh atasan, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan finansial, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan (Indrasari, 2017).

Menurut Sinambela (2016)terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- c. Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, serta faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- e. Pengawasan (*Supervise*). Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja, termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.

- h. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan.
- i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarpegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas. Menurut Harold E. Burt terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:
 - a. Faktor hubungan antarpegawai, antara lain hubungan antara manajer dengan pegawai; faktor fisik dan kondisi kerja; hubungan sosial diantara pegawai, sugesti dari teman sekerja; emosi dan situasi kerja.
 - b. Faktor individu, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin.
 - c. Faktor luar (*external*), yang berhubungan dengan keadaan keluarga pegawai, rekreasi, pendidikan (*training, upgrading*).

Menurut Sirota, Mischkind and Meltzer (2005) pekerja yang puas termotivasi oleh hal-hal berikut:

- a. Perlakuan yang adil (*Fair Treatment*). Pekerja yang mendapatkan perlakuan yang adil dan tidak berat sebelah, antara lain dalam bidang keamanan kerja, kompensasi dan respek akan merasa puas dengan pekerjaannya.
- b. Pencapaian (*achievement*). Pekerja yang mendapat kesempatan untuk melakukan pencapaian kerja yang maksimal seperti mendapatkan kesempatan promosi, merasa bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan merasa puas/ tidak puas akan pekerjaannya.
- c. Pertemanan (*Camaraderie*). Pertemanan yang erat antara karyawan dengan rekan kerja dan atasannya dalam melakukan kerja sama (*team work*) akan mendukung terciptanya kepuasan kerja.

2.1.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Robbins (2006) mengungkapkan terdapat dua pendekatan yang banyak digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

- a. Peringkat Global Tunggal (*Single Global Rating*) Metode ini hanya sekedar menanyakan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan dengan lima skala jawaban mulai dari sangat puas sampai sangat tidak puas.
- b. Skor Perhitungan yang Terdiri dari Sejumlah Aspek Pekerjaan. Pendekatan ini dikatakan lebih canggih karena mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut.

Lijan Poltak Sinambela (2016) menyatakan bahwa salah satu dari ukuran kepuasan kerja yang banyak dipergunakan secara luas adalah *Face Scale* yang dikembangkan oleh Kunin pada pertengahan tahun 1950-an. *Face scale* ini terdiri dari serangkaian wajah-wajah dengan berbagai ekspresi emosi yang berbeda. Responden diminta untuk menunjukkan dari lima ekspresi wajah yang tersedia ekspresi wajah manakah yang paling mewakili perasaan mereka pada kepuasan secara keseluruhan terhadap pekerjaan mereka. Keuntungan utama dari *face scale* ini adalah kesimpulannya dan responden tidak perlu melalui sebuah jenjang membaca yang tinggi untuk menyelesaikannya. Sementara, kerugian potensial dari *face scale* ini adalah ia tidak menyediakan informasi mengenai kepuasan karyawan dengan aspek yang berbeda dari pekerjaan mereka.

Terdapat tiga cara melakukan pengukuran kepuasan kerja menurut Greenberg dan Barron (2003), yaitu

1. *Rating scales* dan kuesioner. Pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner di mana *rating scales* secara khusus disiapkan.
2. *Critical Incidents*. Mengungkapkan tema yang mendasari kepuasan kerja.
3. *Interviews*. Pengukuran kepuasan kerja berdasarkan hasil wawancara.

2.1.5 Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu :

1. Kepuasan kerja dalam pekerjaan kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih suka menikmati kepuasannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.
2. Kepuasan Diluar Pekerjaan Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhan kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.
3. Kepuasan Kerja Kombinasi Luar dan Dalam Pekerjaan Kepuasan kerja kombinasi luar dan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

2.1.6 Ketidakpuasan Kerja

Robbins (2003) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif/ destruktif dan pasif/aktif, yaitu:

1. *Exit*. Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. *Voice*. Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik engan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.
3. *Loyalty*. Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.
4. *Neglect*. Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemagkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Menurut Kaiser and Ringstetter (2011) kinerja atau *performance* merupakan target atau hasil yang harus dicapai, seperti merefleksikan laba yang dihasilkan atau pendapatan bisnis tahun lalu. Dalam perusahaan yang profesional, kinerja didefinisikan berdasarkan sudut pandang penciptaan nilai yang berhubungan dengan rantai *input*, *process*, dan *output*.

Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dengan menggunakan perilaku dan kompetensi karyawan. Hasibuan (2006) juga menjelaskan bahwa terdapat unsur-unsur kinerja yang dapat dinilai yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

a. Kesetiaan atau loyalitas

Loyalitas perawat terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesetiaan meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan dicerminkan dari kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Prestasi kerja atau hasil kerja

Prestasi kerja meliputi hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dan uraian pekerjaannya. Kualitas kerja adalah tingkat di mana proses penyelesaian pekerjaan dilakukan sebagaimana yang diharapkan. Kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang diwujudkan dalam bentuk jumlah uang, jumlah unit, atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

c. Kejujuran

Kejujuran meliputi kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menasehati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, individu ini akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak. Selanjutnya kedisiplinan dapat dilihat dari jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku.

e. Kreativitas

Ivancevich, et al. (2006) menyebutkan bahwa kreativitas merupakan ciri kepribadian yang melibatkan kemampuan untuk meloloskan diri dari pemikiran yang kaku dan menghasilkan ide yang baru dan berguna. Kreativitas juga merupakan ciri kepribadian yang dapat didorong dan dikembangkan dalam organisasi. Beberapa cara yang dapat didorong dan dikembangkan dalam organisasi. Beberapa cara yang dapat dilakukan di antaranya adalah: 1) Mendorong semua orang untuk memandang masalah lama dengan menggunakan perspektif baru. 2) Memastikan orang tertentu tahu bahwa tidak apa-apa melakukan kesalahan. Hal ini karena salah satu penghalang kreativitas adalah takut melakukan kesalahan dan men-

galami kegagalan. 3) Memberikan sebanyak mungkin orang dengan sebanyak mungkin pengalaman kerja yang telah diberikan. 4) Menetapkan contoh dalam pendekatan pimpinan untuk berhadapan dengan masalah dan kesempatan.

f. Kerjasama

Kerjasama meliputi kesediaan dalam berpartisipasi dan berkerjasama dengan karyawan lain secara vertikal maupun secara horisontal di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

g. Kepribadian

Kepribadian meliputi sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

h. Prakarsa

Prakarsa meliputi kemampuan berpikir orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

i. Kecakapan (*ability*)

Kecakapan atau *ability* merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang terdiri dari atas kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins and Judge, 2008). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, dan melakukan tugas-

tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Hasibuan (2006) menyebutkan bahwa kecakapan meliputi kemampuan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

j. Tanggung jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab meliputi kesediaan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerja.

Indikator yang menjadi ukuran kinerja karyawan menurut Mathis and Jackson (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- b. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- d. Kehadiran. Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
- e. Kemampuan bekerjasama, merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan

pekerjaanyang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (1997) terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Faktor–faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward system*).

2.3 Perawat

2.3.1 Definisi Perawat

Perawat adalah tenaga professional dibidang perawatan kesehatan yang terlibat dalam kegiatan perawatan. Perawat bertanggung jawab untuk perawatan, perlindungan, dan pemulihan orang yang luka atau pasien penderita penyakit akut atau kronis, pemeliharaan kesehatan orang sehat, dan penanganan keadaan darurat yang mengancam nyawa dalam berbagai jenis perawatan kesehatan. Perawat juga

dapat terlibat dalam riset medis dan perawatan serta menjalankan beragam fungsi non-klinis yang diperlukan untuk melaksanakan fungsi perawatan kesehatan (Depkes RI, 2005).

Persatuan Perawat Nasional Indonesia menyatakan bahwa perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah Republik Indonesia, terdaftar dan diberi kewenangan untuk melaksanakan praktik keperawatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sedangkan menurut Kepmenkes RI Nomor 1239/MENKES/SK/XI/2001 perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan baik dari dalam maupun luar negeri dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.3.2 Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi (Faizin and Winarsih, 2008).

Kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit, tentu tidak terlepas dari motivasi dan komunikasi. Pelayanan yang diberikan seorang perawat dapat menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi, perawat mampu memberikan pelayanan yang prima bagi setiap pasien, hal ini sangat penting untuk memberikan nilai mutu rumah sakit tersebut. Pelayanan pada hakikatnya memberikan pertolongan atau bantuan pada orang lain yang membu-

tuhkan dengan melakukan metode kiat, seni dan perilaku yang memerlukan hubungan interaksi agar tercapainya suatu kepuasan dari kedua belah pihak, yakni perawat dan pasien (Hanafiah, 1994).

Menurut Efendi (1998), peranan perawat dalam meningkatkan kinerja pada pelayanan keperawatan yaitu :

1. Pelaksanaan Pelayanan Keperawatan (*Provider Of Nursing Care*)

Peranan yang utama dari perawat adalah sebagaimana pelaksanaan asuhan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik yang sehat maupun yang sakit atau yang mempunyai masalah kesehatan/ keperawatan, puskesmas, panti dan sebagainya sesuai dengan kebutuhannya.

2. Sebagai Pendidik (*Health Educator*)

Memberikan pendidikan kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat secara terorganisir dalam rangka menanamkan perilaku sehat, sehingga terjadi perubahan perilaku seperti yang diharapkan dalam mencapai tingkat kesehatan yang optimal.

3. Sebagai Pembaharu (*Inovator*)

Perawat dalam berperan sebagai agen pembaharu terhadap individu, keluarga, kelompok dan masyarakat terutama dalam menambah perilaku dan pola hidup yang erat kaitannya dengan peningkatan dan pemeliharaan kesehatan.

4. Koordinator Pelayanan Kesehatan (*Coordinator Of Service*)

Mengkoordinir seluruh kegiatan upaya pelayanan kesehatan masyarakat dan mencapai tujuan kesehatan melalui kerja sama dengan *team* kesehatan lainnya sehingga tercipta keterpaduan dalam sistem pelayanan kesehatan. Dengan demikian

pelayanan kesehatan yang diberikan merupakan suatu kegiatan yang menyeluruh dan tidak terpisah-pisah antara satu dengan yang lainnya.

5. Sebagai Panutan (*Role Model*)

Perawat harus dapat memberikan contoh yang baik dalam bidang kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat tentang bagaimana tata cara hidup sehat yang dapat ditiru dan dicontoh oleh masyarakat.

6. Sebagai Tempat Bertanya (*Fasilitator*)

Perawat dapat dijadikan tempat bertanya oleh individu, keluarga, kelompok dan masyarakat untuk memecahkan berbagai permasalahan dalam bidang kesehatan dan keperawatan yang dihadapi sehari-hari. Disamping itu perawat kesehatan diharapkan dapat membantu memberikan jalan keluar dalam mengatasi masalah kesehatan dan keperawatan yang mereka hadapi.

7. Sebagai Pengelola (*Manager*)

Perawat diharapkan dapat mengelola berbagai kegiatan pelayanan kesehatan baik puskesmas dan masyarakat sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.4 Kepuasan Kerja dan Kinerja

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organ-

isasi dalam memperoleh hasil kerjayang baik dalam menghasilkan produktifitas yang baik(Awwanah, 2017).

Kinerja yang lebihbaik mengakibatkan imbalan lebih tinggi untuk karya-
wan, baik intrinsik maupunekstrinsik. Bila imbalan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasankerja karyawan akan meningkat karena mereka meneri-
ma imbalan yang sesuaidengan kinerja kerja mereka. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebutmenjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kiner-
ja karyawan di waktu yangakan datang(Gumilar, 2010).

Davis dan Newstrom mengemukakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih aku-
rat bahwa produktivitas itu mungkin menimbulkan kepuasan (Sinambela, 2016).

Hasil penelitian Sentana (2017) tentang pengaruh kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat didapatkan hasil bahwa (52,5%)perawat telah puas dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Rumah Sakit, serta adanya jaminan pengem-
bangan karir dan keamanan finansial yang diperoleh perawat. Tingginya tingkat kepuasan kerja yang ditunjukkan merupakan bukti bahwa kebijakan rumah sakit telah merangkul dan melindungi perawat, hal ini menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kepuasan perawat ter-
hadap pemberian intensif telah memenuhi target, disamping itu target promosi jabatan yang dilakukan di rumah sakit melalui penilaian kinerja yang hasilnya akan menjadi pertimbangan untuk promosi jabatan kepada perawat terkait. Hal ini didukung pula oleh hasil penilaian kinerja perawat yang menunjukkan sebagian

besar perawat memiliki kinerja yang baik (42,6%) dan sangat baik (36,6%).Kepuasan kerja yang dirasakan perawat pelaksana berdampak pada peningkatan kinerjanya.Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dalam bekerja dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Lijan Poltak Sinambela (2016) menjelaskan bahwa pegawai yang tidak puas boleh jadi adalah pegawai yang berproduksi tinggi, sedang, atau rendah dan mereka akan terus cenderung meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan bagi mereka. Hubungan kepuasan dengan kinerja pegawai lebih rumit ketimbang pernyataan sederhana bahwa “kepuasan menimbulkan kinerja”.Dalam kasus tertentu ada kemungkinan sekalipun pegawai puas, tetapi kinerjanya kurang memenuhi standar yang ditetapkan.Hal itu menandakan bahwa kinerja pegawai tidaklah hanya dipengaruhi variabel tunggal kepuasan kerja, tetapi kinerja pegawai dipengaruhi variabel yang sangat variatif.

2.5 Ringkasan Sumber Pustaka

Penelitian yang penulis lakukan berjudul “pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit”. Adapun beberapa literatur yang memiliki kesamaan tema yang penulis baca yaitu sebagai berikut:

2.5.1 Jurnal Pertama

Judul jurnal:Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap A RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten

Tabel 2.1. Ringkasan Jurnal Pertama

Judul Pustaka	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap A RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten
Tahun Pustaka	2014
Jenis Pustaka	Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit
Nama Penulis	Aini dan Sosilo
Nama Kota - Penerbit	Yogyakarta - Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Vol edisi	Vol 3(1)
URL diunggah	https://journal.umy.ac.id/index.php/mrs/article/view/965

Jurnal ini dipilih menjadi salah satu bahan *literature review* karena jurnal ini telah memenuhi kriteria penilaian *critical appraisal* dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti.

Pelayanan rawat inap RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten merupakan jenis pelayanan yang kompleks dan memberikan kontribusi besar dalam menentukan mutu pelayanan. Perawat berperan penting sebagai ujung tombak dan tenaga yang paling lama berhubungan dengan pasien. Kegiatan perawat men- cerminkan citra rumah sakit, kinerja perawat tidak terlepas dari kepemimpinan dan kepuasan kerja. Jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,022 (Sig.< 0,05) dan kepuasan kerja sebesar 0,132 (Sig.> 0,05). Hasil uji F 15,779 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 (Sig.< 0,05) dan nilai koefisien Adjusted R² sebesar 28,5%. Kesimpulannya adalah 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, 2) Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat, dan 3) gaya kepemimpinan dan kepuasan

kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap A di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja, Kinerja

2.5.2 Jurnal Kedua

Judul jurnal: Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang)

Tabel 2.2. Ringkasan Jurnal Kedua

Judul Pustaka	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang)
Tahun Pustaka	2015
Jenis Pustaka	Diponegoro Journal of Management
Nama Penulis	Diffayoga dan Yuniawan
Nama Kota - Penerbit	Semarang - Universitas Diponegoro
Vol edisi	Vol 4(1)
URL diunggah	https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13028

Jurnal ini dipilih menjadi salah satu bahan *literature review* karena jurnal ini telah memenuhi kriteria penilaian *critical appraisal* dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti.

Untuk meningkatkan biaya karyawan, organisasi dan mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seperti stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Dalam hal ini organisasi rumah sakit dan atau institusi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan maka dibebankan biaya *cost* dan mengoptimasi karyawan yang dimana keduanya dapat meningkatkan biaya *cost* rumah sakit menetapkan hati untuk mencapai visi dan misinya. Metode analisis data yang

digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (perawat). Kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan (perawat). Lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (perawat).

Kata kunci : *Performance, job stress, job satisfaction, work environment*

2.5.3 Jurnal Ketiga

Judul jurnal: Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dan Bidan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar

Tabel 2.3. Ringkasan Jurnal Ketiga

Judul Pustaka	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dan Bidan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar
Tahun Pustaka	2018
Jenis Pustaka	Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar
Nama Penulis	Diliyanti, Parwita dan Gama
Nama Kota - Penerbit	Denpasar - Universitas Mahasaraswati Denpasar
Vol edisi	Vol 16(1)
URL diunggah	https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/245

Jurnal ini dipilih menjadi salah satu bahan *literature review* karena jurnal ini telah memenuhi kriteria penilaian *critical appraisal* dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti.

Rumah Sakit (RS) merupakan salah satu fasilitas yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dimana perawat dan bidan menjadi salah satu tulang punggung penting bagi RS dalam memberikan pelayanan

kepada pasien yang tugas utamanya adalah memberikan pelayanan medis kepada pasien, sehingga kinerja perawat dan bidan menjadi indikator dari berhasil tidaknya RS dalam meningkatkan kinerja organisasinya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuisioner dengan pengukuran likert. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dan bidan. 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dan bidan. 3) Secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dan bidan di RSIA Puri Bunda Denpasar.

Kata kunci : *organization culture, working satisfaction, performance of nurse and midwife*

2.5.4 Jurnal Keempat

Judul jurnal: Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat

Tabel 2.4. Ringkasan Jurnal Keempat

Judul Pustaka	Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat
Tahun Pustaka	2018
Jenis Pustaka	Holistik Jurnal Kesehatan
Nama Penulis	Isnainy dan Nugraha
Nama Kota - Penerbit	Lampung – Universitas Malahayati
Vol edisi	Vol 12(4)
URL diunggah	http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/holistik/article/view/647

Jurnal ini dipilih menjadi salah satu bahan *literature review* karena jurnal ini telah memenuhi kriteria penilaian *critical appraisal* dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti.

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya. Dari hasil prasu-vey didapatkan hasil analisis sementara rendahnya kinerja perawat diduga terletak pada kepuasan kerja, sistem penghargaan, motivasi kerja perawat tersebut. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan analitik pendekatan *cross sectional*. Analisa data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil: ada pengaruh signifikan antara Reward (p-value:0.048), Kepuasan Kerja (p-value:0.001), dan Motivasi (p-value:0.000) terhadap Kinerja perawat. Diketahui ada pengaruh positif antara Reward (beta:0.105), Kepuasan Kerja (beta:0.311) dan Motivasi (0.609) terhadap Kinerja.

Kata kunci :Reward, Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja, Perawat

2.5.5 Jurnal Kelima

Judul jurnal: The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction, and Attitude towards Profession on Nurse Performance in Outpatient Clinic of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital

Tabel 2.5. Ringkasan Jurnal Kelima

Judul Pustaka	The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction, and Attitude towards Profession on Nurse Performance in Outpatient Clinic of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital
Tahun Pustaka	2020
Jenis Pustaka	KnE Social Sciences

Nama Penulis	Kapantow, Luddin and Kambey
Nama Kota - Penerbit	Dubai, Uni Emirat Arab - Creative Commons Attribution License (CC-BY)
Vol edisi	Vol 4(14)
URL diunggah	https://knepublishing.com/index.php/KnE-Social/article/view/7915

Jurnal ini dipilih menjadi salah satu bahan *literature review* karena jurnal ini telah memenuhi kriteria penilaian *critical appraisal* dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti.

Dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan rumah sakit, dibutuhkan perawat yang berkualitas. Perawat yang berkualitas harus menunjukkan kinerja yang baik. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik yang dilaksanakan di Prof. Dr. R. D. Rumah Sakit Kandou. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja perawat, kepuasan kerja juga berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat, dan sikap terhadap profesi berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat. Selain itu motivasi kerja dan sikap terhadap profesi perawat terbukti berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan temuan di atas dapat disimpulkan bahwa variasi yang terjadi pada variabel kinerja perawat dipengaruhi secara langsung oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan sikap terhadap profesi.

Kata kunci : *nurse performance, job motivation, job satisfaction, and attitude towards profession*

2.5.6 Jurnal Keenam

Judul jurnal: The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance

Tabel 2.6. Ringkasan Jurnal Keenam

Judul Pustaka	The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance
Tahun Pustaka	2019
Jenis Pustaka	Humanities and Social Sciences Reviews
Nama Penulis	Karem <i>et al.</i>
Nama Kota - Penerbit	Thane, India - Humanities & Social Sciences Reviews
Vol edisi	Vol 7(6)
URL diunggah	https://giapjournals.com/hssr/article/view/2102

Jurnal ini dipilih menjadi salah satu bahan *literature review* karena jurnal ini telah memenuhi kriteria penilaian *critical appraisal* dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti.

Sumber daya manusia sangat penting untuk efisiensi organisasi karena mereka memiliki dampak besar dalam mempromosikan manfaat organisasi yang kompetitif melalui tim staf yang terlibat. Prestasi kerja (JP) berkaitan dengan perilaku karyawan dan hasil yang terkait dengan tujuan organisasi. Namun, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mengarah pada komitmen organisasi (OC) tingkat tinggi yang juga berkontribusi pada kinerja pekerjaan yang lebih baik. Kepuasan kerja (JS) adalah pandangan yang merugikan dan positif bagi orang yang terkait dengan pekerjaan. JS mampu berdampak pada kinerja individu, organisasi yang memiliki tingkat karyawan yang tinggi JS akan dapat memperoleh kinerja tingkat tinggi dari mereka. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Ibn al-Athir dan menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner terstruktur untuk

mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Namun demikian, ketiga komponen komitmen organisasi yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dan komponen komitmen organisasi berperan penting dalam kinerja perawat.

Kata kunci : *Job performance, Job satisfaction, Organizational Commitment, Nurse, Affective Commitment*

2.5.7 Jurnal Ketujuh

Judul jurnal: Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru

Tabel 2.7. Ringkasan Jurnal Ketujuh

Judul Pustaka	Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru
Tahun Pustaka	2014
Jenis Pustaka	JOM FEKON
Nama Penulis	Muqiiit, Machasin dan Ibrahim
Nama Kota - Penerbit	Riau – Universitas Riau
Vol edisi	Vol 1(2)
URL diunggah	https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/5593

Jurnal ini dipilih menjadi salah satu bahan *literature review* karena jurnal ini telah memenuhi kriteria penilaian *critical appraisal* dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti.

Sumber daya yang handal sangat menentukan baik atau tidaknya pelayanan yang diberikan rumah sakit kepada pasien. Dapat dikatakan tugas dan

tanggung jawab perawat bukanlah hal yang ringan untuk dipikul. Peranan perawat sangat penting, karena sebagai ujung tombak setiap rumah sakit, perawat merupakan tenaga paling lama berhubungan dengan pasien dan keluarga pasien. Metodologi dalam penelitian ini adalah: Kompetensi dan kepuasan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RS Syafira Pekanbaru dan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kepuasan kerja. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit Syafira yang berjumlah 83 orang, dengan jumlah sampel 83 responden. Metode Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi 21. Hasil pengujian yang telah dilakukan, uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen yang diteliti (*Stress dan Job Satisfaction*) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen RS Syafira (kinerja perawat). Variabel dominan yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Syafira Pekanbaru adalah Kompetensi dimana nilai t hitung paling tinggi dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

Kata kunci : *Competence, Job Satisfaction and Nurse Performance*

2.5.8 Jurnal Kedelapan

Judul jurnal: Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Putera Bahagia Cirebon

Tabel 2.8. Ringkasan Jurnal Kedelapan

Judul Pustaka	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Putera Bahagia Cirebon
Tahun Pustaka	2019
Jenis Pustaka	Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi
Nama Penulis	Novitasari

Nama Kota - Penerbit	Jambi – Universitas Batanghari
Vol edisi	Vol 19(1)
URL diunggah	http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/588

Jurnal ini dipilih menjadi salah satu bahan *literature review* karena jurnal ini telah memenuhi kriteria penilaian *critical appraisal* dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti.

Kinerja perawat sangat penting bagi rumah sakit, karena dapat meningkatkan pelayanan di rumah sakit dimana kualitas pelayanan rumah sakit sangat ditentukan oleh sumber daya manusia didalamnya. Perawat adalah sebagian besar pegawai yang berada di rumah sakit, maka kinerja perawat untuk itu sangat perlu ditingkatkan untuk peningkatan pelayanan rumah sakit. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Metode analisis yang digunakan adalah dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji normalitas untuk perbandingan serta uji korelasi dan regresi berganda dengan metode analisis regresi berganda dan diolah dengan *software* SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan memiliki pengaruh dengan kinerja perawat, namun setelah dilakukan pengujian secara bersama-sama didapatkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja, akan tetapi kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja meskipun hanya sebesar 19,6%.

Kata kunci : *Motivation, job satisfaction, performance*

2.5.9 Jurnal Kesembilan

Judul jurnal: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang Jawa Timur)

Tabel 2.9. Ringkasan Jurnal Kesembilan

Judul Pustaka	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang Jawa Timur)
Tahun Pustaka	2016
Jenis Pustaka	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Nama Penulis	Riza dan Noermijati
Nama Kota - Penerbit	Malang – Universitas Brawijaya
Vol edisi	Vol 3(2)
URL diunggah	https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/2301

Jurnal ini dipilih menjadi salah satu bahan *literature review* karena jurnal ini telah memenuhi kriteria penilaian *critical appraisal* dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti.

Perawat selalu dituntut untuk memberikan pelayanan terbaiknya meskipun dalam tekanan yang tinggi dengan banyaknya jumlah kunjungan pasien dan standar prosedur yang tidak boleh terlewatkan. Salah satu faktor kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja organisasi diawali dari kinerja individu karyawan organisasi tersebut. Kinerja individu perawat yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja organisasi dalam hal ini adalah rumah sakit itu sendiri. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Rancangan penelitian yang digunakan adalah *Explanatory research*. Hasil penelitian ini adalah: (1) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat, (2) Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat, (3) Kepua-

san Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat, (4) Tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung dari Stres Kerja terhadap Kinerja perawat melalui Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit Wijaya Kusuma belum mampu mengontrol Stres Kerja pada perawat, meskipun Kepuasan Kerja yang dirasakan perawat berpengaruh pada Kinerja perawat.

Kata kunci :Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

2.5.10 Jurnal Kesepuluh

Judul jurnal:Pengaruh Kepemimpinan Distributif, Team Working , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sumbawa Nusa Tenggara Barat

Tabel 2.10. Ringkasan Jurnal Kesepuluh

Judul Pustaka	Pengaruh Kepemimpinan Distributif, Team Working , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sumbawa Nusa Tenggara Barat
Tahun Pustaka	2020
Jenis Pustaka	Jurnal Riset Manajemen
Nama Penulis	Rusni dan Sutrischastini
Nama Kota - Penerbit	Yogyakarta - Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Wiwaha
Vol edisi	Vol 7(1)
URL diunggah	http://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrm/article/view/180

Jurnal ini dipilih menjadi salah satu bahan *literature review* karena jurnal ini telah memenuhi kriteria penilaian *critical appraisal* dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti.

Kesehatan merupakan hak yang harus diberikan oleh negara kepada setiap warganya.Hal tersebut telah tertuang dalam UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.Perawat sebagai Tenaga Kesehatan di Ru-

mah Sakit menjadi faktor penting dalam menunjang pelayanan kesehatan yang optimal bagi pasien. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1.) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Sumbawa NTB, 2.) Tim bekerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat perawat di RSUD Sumbawa NTB, 3.) Kepuasan kerja yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di RSUD Sumbawa NTB, dan 4) Secara simultan kepemimpinan distributif, kerja tim dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Sumbawa NTB.

Kata kunci : *Distributive Leadership, Team Work, Job Satisfaction, Performance*