

TESIS

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RSUD I LAGALIGO LUWU TIMUR TAHUN 2022**

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND WORK MOTIVATION ON NURSE PERFORMANCE
AT I LAGALIGO EAST LUWU HOSPITAL IN 2022***

MARIA ULFHA IBRAHIM

K022201015



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

HALAMAN PENGAJUAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RSUD I LAGALIGO LUWU TIMUR TAHUN 2022**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi

Magister Administrasi Rumah Sakit

Disusun dan diajukan oleh:

MARIA ULFHA IBRAHIM

Kepada

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

LEMBAR PENGESAHAN**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD I LAGALIGO
LUWU TIMUR TAHUN 2022**

Disusun dan diajukan oleh

Maria Ulfha Ibrahim
NOMOR POKOK K022201015

Telah dipertahankan di hadapan Panitia ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 08 Agustus 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan.

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,




Prof. Dr. dr. M. Alimin Maidin, MPH
NIP. 19550414 198601 1 00 1

Dr. Irwandy, SKM., M.Sc.PH., M.Kes
NIP. 19840312 201012 1 00 5

Dekan
Fakultas Kesehatan Masyarakat

Ketua Program Studi S2
Administrasi Rumah Sakit



Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
NIP. 19720529 200112 1 001

Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS
NIP. 19650210 199103 1 00 6

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maria Ulfha Ibrahim

NIM : K022201015

Program Studi : Magister Administrasi Rumah Sakit

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022”** yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Makassar, Agustus 2023

Yang menyatakan,



Maria Ulfha Ibrahim

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan menyebut nama Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul "**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD I LAGALIGO LUWU TIMUR TAHUN 2022**". Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi dan Rasul-Nya, Rasulullah Muhammad *Shallallahu'alaihi wa sallam* sebagai teladan seluruh umat manusia. Pembuatan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk penyelesaian studi penulis pada jenjang Pendidikan Magister Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak terlepas dari segala keterbatasan dan kendala, tetapi berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada **Prof. Dr. dr. M. Alimin Maidin, MPH** selaku pembimbing I dan **Bapak Dr.Irwandy, SKM.,MSc.Ph.,M.Kes** selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya memberikan arahan, motivasi, kritik, saran dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Tak lupa pula penulis haturkan terima kasih yang tulus dan serta penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor Universitas Hasanuddin Makassar **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc**, dan seluruh Wakil Rektor dalam Lingkungan Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat **Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D.**, dan para Wakil Dekan serta seluruh staf yang telah memberikan bantuan selama penulis mengikuti pendidikan di FKM Unhas serta kepada bapak/ibu dosen FKM, terima kasih untuk segala ilmu yang telah diberikan.
3. Bapak **Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS** selaku ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. Ibu **Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM**, Ibu **Dr. Fridawaty Rivai, S.KM., M.Kes** dan Bapak **Dr. dr. Khalid Saleh, Sp.PD(K), FINASIM., M.Kes** selaku tim penguji yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses penyusunan Tesis ini.
5. Seluruh **Dosen Bagian Manajemen Rumah Sakit** yang telah banyak memberikan ilmu yang sangat berharga kepada penulis.
6. Kepada Staf Departemen Manajemen Rumah Sakit FKM UNHAS terima kasih atas segala bantuannya selama penulis menjadi mahasiswa Manajemen Rumah Sakit.
7. **Direktur RSUD I Lagaligo Luwu Timur** yang telah memberikan izin penelitian dan membantu selama penelitian berlangsung serta **para**

pegawai yang bersedia menjadi responden yang sangat membantu dalam proses penelitian berlangsung.

8. Seluruh Teman-teman seperjuangan **MARS 2020 (PLANET MARS)** yang tanpa hentinya memberikan semangat yang luar biasa.

Tesis ini, secara khusus penulis persembahkan kepada orang-orang tercinta yang sangat berdedikasi dalam hidup penulis, yaitu kedua orang tua, Ayahanda **Ibrahim** dan Ibunda **Uswatun Hasanah**, suamiku **Mahathir Ramadhani, ST**, anakku tercinta **Maira Zea Althafunnisa**, serta keluarga besar dan sahabat-sahabatku tersayang terima kasih atas segala pengorbanan, kesabaran, doa, dan dukungannya baik moral maupun material yang tak ternilai hingga penulis dapat menyelesaikan studi, kiranya amanah yang diberikan kepada penulis tidak tersia-siakan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu, saran dan kritik demi penyempurnaan tesis ini akan diterima dengan segala kerendahan hati.

Akhir kata, semoga apa yang disajikan dalam tesis ini dapat bermanfaat bagi setiap yang membacanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Makassar, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Kajian Masalah	11
C. Rumusan Masalah	17
D. Tujuan Penelitian	18
E. Manfaat Penelitian	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	20
A. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Perawat.....	20
B. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja	29
C. Tinjauan Umum Tentang Komitmen Organisasi.....	40
D. Tinjauan Umum Tentang Motivasi.....	48
E. Penelitian Terdahulu	51
F. Mapping Teori.....	60
G. Kerangka Teori	61
H. Kerangka Konsep	68
I. Hipotesis Penelitian.....	69
J. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	71
BAB III METODE PENELITIAN.....	81
A. Rancangan Penelitian.....	81
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	81
C. Populasi dan Sampel	81

D. Teknik Pengumpulan Data.....	85
E. Metode Pengukuran.....	86
F. Metode Pengolahan dan Analisis Data	90
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	94
A. Gambaran Umum RSUD I Lagaligo Luwu Timur	94
B. Hasil Penelitian	96
1. Analisis Univariat	96
2. Analisis Bivariat	106
3. Analisis Multivariat	118
C. Pembahasan Hasil Penelitian	125
1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi kerja Perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.....	126
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi kerja Perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.....	131
3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur	134
4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur	138
5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.....	150
6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Melalui Motivasi kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur	159
7. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat Melalui Motivasi kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur	161
D. Implikasi Manajerial	163
E. Keterbatasan Penelitian	164
BAB V PENUTUP.....	165
A. Kesimpulan	165
B. Saran.....	166
DAFTAR PUSTAKA.....	169
LAMPIRAN.....	180

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kajian Masalah Penelitian	12
Gambar 2. Kerangka Teori	67
Gambar 3. Kerangka Konsep.....	68
Gambar 4. Diagram Jalur Langsung	123
Gambar 5. Diagram Jalur Tidak Langsung	124

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Perawat	10
Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu	51
Tabel 2.2 Mapping Teori	60
Tabel 2.3 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	71
Tabel 3.1 Jumlah Perawat Berdasarkan Status Kepegawaian.....	82
Tabel 3.2.Jumlah Perawat Setiap Instalasi	82
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	96
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Dimensi Variabel Kepuasan Kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	98
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	99
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Dimensi Variabel Komitmen Organisasi di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	100
Tabel 4.5. Distribusi Responden Berdasarkan Komitmen Organisasi di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	101
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Dimensi Variabel Motivasi Kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	102
Tabel 4.7. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	104
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Dimensi Variabel Kinerja Perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	105
Tabel 4.9. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	106
Tabel 4.10. Crosstabulation Karakteristik Responden dengan Kepuasan Kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	107

Tabel 4.11. Crosstabulation Karakteristik Responden dengan Komitmen Organisasi di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	108
Tabel 4.12. Crosstabulation Karakteristik Responden dengan Motivasi Kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	110
Tabel 4.13. Crosstabulation Karakteristik Responden dengan Kinerja Perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	112
Tabel 4.14. Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	113
Tabel 4.15. Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	114
Tabel 4.16. Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	115
Tabel 4.17. Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	116
Tabel 4.18. Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	117
Tabel 4.19. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	121
Tabel 4.20. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.....	123

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	180
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	190
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian	194
Lampiran 4 Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas Kuesioner Penelitian ...	196
Lampiran 5 Hasil Input SPSS penelitian	198

DAFTAR SINGKATAN

OC	: <i>Organizational Commitment</i>
PPNI	: Persatuan Perawat Nasional Indonesia
RS	: Rumah Sakit
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
SDM	: Sumber Daya Manusia
SPSS	: <i>Statistical Program for Social Science</i>

ABSTRAK

MARIA ULFHA IBRAHIM. *Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja perawat dengan Motivasi kerja sebagai mediating factor di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022.* (Dibimbing oleh Alimin Maidin dan Irwandy)

Kinerja keperawatan merupakan hal penting yang perlu dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan Rumah Sakit. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja sebagai *mediating factor* di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menggunakan studi observasional analytic dengan desain *cross sectional study*. Teknik pengambilan sampel yaitu proporsional random sampling dengan jumlah sampel pada penelitian ini 130 perawat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *path analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ($\beta = 0,264$; T statistik = 2,433). Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ($\beta = 0,347$; T statistik = 3,742). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,160$; T statistik = 2,533). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,179$; T statistik = 2,510). Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,151$; T statistik = 2,163). Kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai *mediating factor* ($\beta = 0,042$; T statistik = 1,888). Komitmen organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai *mediating factor* ($\beta = 0,056$; T statistik = 1,911). Rumah Sakit diharapkan dapat menjaga kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja perawat agar setiap perawat bersedia memberikan produktivitas dan kinerja terbaik bagi terwujudnya peningkatan mutu pelayanan keperawatan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Perawat, Rumah Sakit.



ABSTRACT

MARIA ULFHA IBRAHIM. *The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurse Performance with Work Motivation as a Mediating Factor at I Lagaligo East Luwu Hospital In 2022.* (Supervised by **Alimin Maidin** and **Irwandy**)

Nursing performance is an important thing that needs to be studied in order to maintain and improve the quality of hospital services. There are many factors that affect nurse performance. This study aims to analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment on the performance of nurses with work motivation as a mediating factor at I Lagaligo East Luwu Hospital.

The type of research conducted is quantitative research using an analytic observational study with a cross sectional study design. It is proportional random sampling with a sample size of 130 nurses. Hypothesis testing in this study employs path analysis.

The results showed that job satisfaction has a positive and significant effect on work motivation ($\beta = 0,264$; T statistic= 2,433). Organizational commitment has a positive and significant effect on work motivation ($\beta = 0,347$; T statistic= 3,742). Work motivation has a positive and significant effect on performance ($\beta = 0,160$; T statistic= 2,533). Job satisfaction has a positive and significant effect on performance ($\beta = 0,179$; T statistic= 2,510). Organizational commitment has a positive and significant effect on performance ($\beta = 0,151$; T statistic= 2,163). Job satisfaction has no direct effect on performance with work motivation as a mediating factor ($\beta = 0,042$; T statistic = 1,888). Organizational commitment has no direct effect on performance with work motivation as a mediating factor ($\beta = 0,056$; T statistic = 1,911). Hospitals are expected to be able to maintain job satisfaction, organizational commitment and work motivation of nurses so that every nurse is willing to provide the best productivity and performance for the realization of improving the quality of nursing services.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Motivation, Nurse Performance, Hospital.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu aset terpenting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup organisasi. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas organisasi dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan untuk instansi atau organisasi itu sendiri.

Rumah sakit memiliki banyak Sumber Daya Manusia (SDM) yang berasal dari berbagai jenis profesi sehingga diperlukan strategi untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuannya. Salah satu profesi yang memiliki jumlah tenaga yang cukup mendominasi pada Rumah sakit adalah perawat. Menurut UU No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, “perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan”. Perawat diharapkan mampu memiliki pengetahuan, kepribadian dan praktik keperawatan yang baik, juga memiliki otonomi dan mampu bertanggung jawab atas tindakan

keperawatan yang dilaksanakannya. Selain itu, perawat juga memiliki peran untuk melaksanakan tindakan medis, pengawasan atau kontrol kondisi dan perkembangan pasien yang dalam perawatannya (Budiono, 2016).

Upaya peningkatan mutu keperawatan menjadi perhatian utama dalam peningkatan pelayanan Rumah Sakit. Oleh sebab itu kinerja tenaga kesehatan khususnya keperawatan yang merupakan ujung tombak pelayanan Rumah Sakit dengan jumlah sumber daya manusia terbesar merupakan permasalahan yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan Rumah Sakit. Seperti pernyataan (Effendi & Makhfudli, 2005) salah satu yang merupakan upaya mendasar dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kesehatan termasuk Rumah Sakit adalah produktivitas dan perawat yang memiliki produktifitas dan tingkat kinerja yang tinggi.

Tolak ukur keberhasilan pelayanan keperawatan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan adalah kinerja perawat. Kinerja perawat mengacu pada tingkah laku saat memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien. Melalui kinerja, perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Kinerja juga menjadi tolak ukur perawat

dalam melaksanakan pengdokumentasian asuhan keperawatan dimana perawat harus mampu bertanggung jawab dan bertanggung gugat atas pelayanan yang diberikan berdasarkan proses keperawatan (Nursalam, 2014).

Profil keperawatan yang profesional adalah gambaran yang menyeluruh dari peran dan tanggung jawab tenaga perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan dengan menjunjung tinggi kode etik keperawatan. Tenaga keperawatan memiliki peran untuk memberikan asuhan keperawatan, melakukan tindakan keperawatan serta memberikan informasi dan edukasi tentang kesehatan kepada pasien secara individu maupun bagi keluarga pasien dan masyarakat. Fungsi dan tanggung jawab tenaga keperawatan dalam organisasi pelayanan kesehatan merupakan hal yang penting karena tenaga perawat mempunyai waktu yang lebih lama dalam berhadapan langsung dengan masyarakat selama menjalankan aktifitas pekerjaan keperawatan (Utami, 2016).

Penilaian kinerja perawat adalah sebuah proses dimana pencapaian kinerja individu atau kelompok diukur dan di evaluasi serta dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Ellis and Hartley, 2013). Proses penilaian kinerja perawat sebaiknya dilakukan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan yang mempunyai kualitas yang baik (Depkes. RI, 2002).

Praktik dasar dari pelayanan adalah memberikan asuhan keperawatan. Cakupan asuhan keperawatan antara lain yaitu pelaksanaan pengkajian keperawatan, pembuatan diagnosis keperawatan, penyusunan rencana tindakan keperawatan, melakukan tindakan keperawatan hingga penilaian terhadap hasil tindakan keperawatan serta melakukan dokumentasi atas asuhan keperawatan yang dilakukan setiap hari (Soeroso, 2002).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang penting di rumah sakit karena selain jumlahnya yang dominan (55%-65%) juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan konstan dan terus-menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari. Oleh karena itu pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Rohana, 2012).

Komposisi Sumber Daya Manusia Rumah Sakit yang dominan tersebut menjadikan perawat sebagai profesi yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (PP PPNI, 2010). Hal ini didukung oleh pendapat (Aditama, 2003) yang mengatakan bahwa salah satu standar evaluasi pelayanan rumah sakit diantaranya adalah keterlibatan perawat yang berkesinambungan dalam program pengendalian mutu rumah sakit yang akan menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi.

Mutu rumah sakit yang baik, menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi pula, dan berdampak langsung terhadap kinerja rumah sakit, sehingga kinerja rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat. Mahmudi (2005) mengatakan kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik, sehingga kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu.

Berkaitan dengan itu, salah satu faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja organisasi rumah sakit yaitu kepuasan kerja karyawan. Menurut Bakotic (2016) yang melakukan penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi pada 5.806 karyawan diketahui bahwa kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil Risnakes (2017) yang menguraikan bahwa untuk pencapaian kinerja organisasi rumah sakit di Indonesia diperlukan pencapaian kepuasan kerja dimana hasilnya menunjukkan kategori tinggi yaitu sebanyak 26,1%, kategori sedang sebanyak 50,0%. Namun masih terdapat 23,9% dengan kategori Rendah.

Selain itu, dalam era perubahan yang cepat, modal pengetahuan harus dipertahankan agar organisasi tetap produktif dan responsif terhadap kebutuhan pemangku kepentingannya (Bloch,

2001). Literatur menunjukkan bahwa individu menjadi berkomitmen pada organisasi karena berbagai alasan, termasuk keterikatan afektif dengan nilai-nilai organisasi, realisasi biaya yang dikeluarkan dengan meninggalkan organisasi, dan rasa kewajiban kepada organisasi (Meyer & Allen, 1997). Pemahaman tentang bagaimana karyawan sektor publik menjadi puas dan berkomitmen pada pekerjaan mereka, dan sejauh mana berbagai faktor berkontribusi pada tingkat komitmen mereka, sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka (Suma & Lesha, 2013).

Pelaksanaan kerja perawat dilakukan secara profesional yang pada akhirnya dapat diperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini menggambarkan tingkatan seorang karyawan menyukai pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Kepuasan kerja adalah perasaan seorang terkait pekerjaan yang dilakukannya oleh dorongan dirinya sendiri dan dukungan pihak luar pada keadaan kerja, hasil kerja dan pekerjaan itu sendiri (Poltak, 2016).

Meningkatnya kepuasan kerja pada pekerja akan memberikan dampak pada kinerja yang dicapai karyawan. Apabila pekerja mempunyai kepuasan kerja maka karyawan akan berusaha merampungkan pekerjaannya dengan cepat dan maksimal bahkan diatas standar yang telah ditargetkan rumah sakit. Apabila rumah sakit dapat memperbaiki kepuasan kerja tenaga sumber daya manusia yang dimilikinya, maka rumah sakit akan mampu mendapatkan banyak manfaat. Manfaat tersebut yaitu selesainya pekerjaannya dengan cepat,

kurangnya risiko terjadinya rugi, mengurangi terjadinya absensi dan *turnover* pada karyawan. Namun sebaliknya, jika kepuasan kerja dalam suatu organisasi menurun maka akan berdampak buruk pada kestabilan organisasi.

Untuk mencapai kestabilan perusahaan, maka organisasi seharusnya dapat memperbaiki kepuasan karyawannya. Hal yang bisa dilaksanakan organisasi guna memperbaiki kepuasan karyawan yaitu dengan menerapkan aturan terkait pemberian *reward*, lingkungan kerja dan rekan kerja, kesempatan pengembangan karir dan *leadership* (Biason, 2017).

Agarwal (2018) mengungkapkan “komitmen karyawan merupakan bagian terpenting dalam pengalaman organisasi karena hal ini mengarah pada retensi kinerja dan peningkatan produktivitas” Komitmen merupakan tingkatan ketika seorang karyawan mampu berpihak pada suatu organisasi serta tujuan dan keinginan bertahan bekerja dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang dimaksud memiliki tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance comitmmen*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* yaitu terkait ikatan emosional karyawan dan bagaimana keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. *Continuance commitmen* yaitu terkait pertimbangan karyawan untuk tetap melanjutkan dikarenakan karyawan tersebut akan merasa tidak diuntungkan dengan biaya yang akan dibebani apabila keluar dari organisasi. Terakhir *normative commitment* yaitu terkait perasaan karyawan untuk tetap

melakukan pekerjaannya pada organisasi sebagai suatu kewajiban (Allen & Meyer, 1990).

Kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi sangat diperlukan mengingat karyawan merupakan pihak yang memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien agar berusaha lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal (Evant Johannes Silaban, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Hong Lu et al, 2007) pada perawat di Beijing China menunjukkan bahwa lebih dari setengah perawat yang bekerja di pelayanan kesehatan yang dinilai memiliki komitmen yang tinggi adalah juga merupakan kelompok karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Komitmen organisasi dan faktor kepuasan kerja karyawan juga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan (Ostroff, 1992). Dalam pencapaian keberhasilan tujuan organisasi secara keseluruhan selain karena faktor upaya dari menjalankan manajemen organisasi berjalan dengan baik, faktor dari komitmen dan kepuasan kerja karyawan juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan sebagai bagian dari keberhasilan pencapaian organisasi (Prujit & Hans, 2003). Sejauh ini, berbagai penelitian telah membuktikan bahwa komitmen dan kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kerja, seperti keinginan untuk berganti pekerjaan, kinerja produktivitas karyawan, tingkat kehadiran di tempat kerja, dan tingkat keluar masuk karyawan dan kepuasan kerja (Cohen, 1999).

Penjelasan dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2010 menyatakan bahwa indikator penilaian aktifitas dan kinerja tenaga keperawatan merupakan bentuk ketaatan dalam menjalankan tindakan keperawatan dan membuat dokumentasi dari keseluruhan aktifitas asuhan keperawatan yang terdiri dari melakukan pengkajian keperawatan, membuat diagnosa keperawatan serta melakukan intervensi, implementasi tindakan dan penilaian dari tindakan keperawatan (PP PPNI, 2010).

RSUD I Lagaligo merupakan Rumah Sakit Kelas C di Kabupaten Luwu Timur dengan status Badan Layanan Umum Daerah mulai tahun 2013. Adapun kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur diukur berdasarkan parameter penilaian kinerja pegawai yakni kehadiran, kedisiplinan, kemampuan beradaptasi, kerjasama, penampilan diri, kepatuhan terhadap SPO, kepatuhan cuci tangan PPI dan hasil kerja. Parameter hasil kerja dinilai berdasarkan sasaran kerja pegawai yang telah disusun berdasarkan uraian tugas pegawai.

Rumah Sakit Umum Daerah I Lagaligo Luwu Timur berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara maksimal, maka SDM khususnya perawat dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik baiknya serta meningkatkan kinerja pelayanan. Kepuasan kerja perawat diperlukan agar mereka mampu memberikan pelayanan yang bermutu, karena jika karyawannya mendapatkan kepuasan kerja maka karyawan akan berusaha melakukan pekerjaan dan kewajiban hingga selesai dan baik diatas standar yang dibuat oleh organisasi.

Dari data yang di dapatkan jumlah kunjungan pasien rawat inap dan rawat jalan pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2019-2021 mengalami penurunan. Pada tahun 2019, untuk unit rawat inap sebanyak 19.858 pasien dan rawat jalan sebanyak 75.178 pasien. Kemudian menurun drastis pada tahun 2020, yaitu untuk unit rawat inap menjadi 12.477 pasien dan rawat jalan menjadi 46.514 pasien, tapi hal ini terjadi dikarenakan adanya pandemic covid-19 sehingga banyak masyarakat yang merasa takut kerumah sakit. Namun pada tahun 2021 saat pandemi mulai mereda, jumlah pasien rawat inap masih tetap mengalami penurunan yaitu menjadi 12.118 pasien, sedangkan unit rawat jalan mulai mengalami peningkatan menjadi 54.972 pasien. Menurunnya kunjungan pasien ini disebabkan oleh banyak faktor antara lain faktor eksternal RS, faktor pasien dan faktor Internal rumah sakit yang meliputi, SDM RS, tarif RS, kualitas pelayanan dan lain-lain.

Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan kebutuhan perawat, sehingga dapat memperbaiki kualitasnya dalam memberikan pelayanan. Adapun hasil pencapaian kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur tahun 2020-2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Pencapaian kinerja perawat
di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2020-2021

No	Kinerja Perawat	Pencapaian (%)	Standar PPNI (%)
1.	Tahun 2020	75	100
2.	Tahun 2021	83	100

Sumber : Bagian Keperawatan RSUD I Lagaligo Luwu Timur

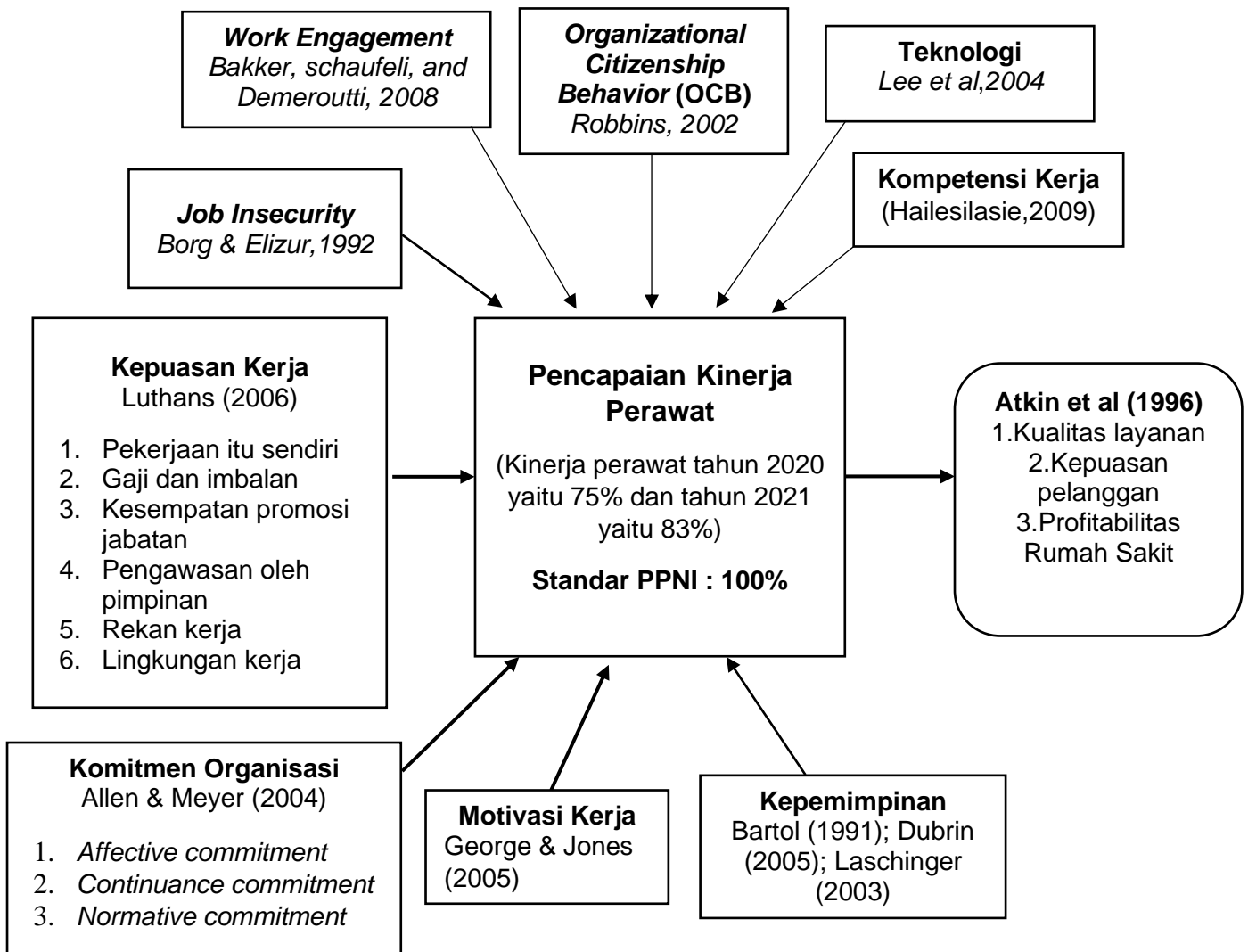
Dari data kinerja perawat tersebut dapat dilihat bahwa capaian kinerja perawat di RSUD I Lagaligo masih belum maksimal karena belum mencapai standar Asuhan Keperawatan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI). Mengacu pada teori dan penelitian yang telah dipaparkan terkait kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja perawat. Kunci keberhasilan rumah sakit untuk mencapai peningkatan mutu pelayanan pada pasien dan kinerja perawat memerlukan perawat yang puas dalam pekerjaannya.

Sementara itu, hasil dari wawancara pendahuluan yang dilakukan kepada beberapa perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur menunjukkan hasil bahwa mereka merasa tidak puas dengan gaji yang diterima, dan dari data yang didapatkan lebih banyak perawat yang masih berstatus sebagai pegawai honorer dibanding PNS, hal ini bisa menyebabkan rendahnya komitmen organisasi mereka terhadap Rumah Sakit sehingga berniat untuk mencari tempat kerja baru. Kondisi ini dapat menjadikan perawat kurang termotivasi dalam berkerja. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk mengkaji lebih lanjut terkait "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur".

B. Kajian Masalah

Berdasarkan data yang di peroleh di RSUD I Lagaligo Luwu Timur, didapatkan data kinerja perawat yaitu pada tahun 2020 dengan rata-rata 75% dan tahun 2021 sebesar 83%. Dari hasil ini terlihat bahwa kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur masih belum maksimal

karena belum mencapai standar yang ditetapkan oleh PPNI yaitu 100%. Maka dari itu, peneliti menggambarkan kajian masalah penelitian berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pelayanan keperawatan, yaitu sebagai berikut :



Gambar 1 Kajian Masalah Penelitian
(Teori (Meyer & Allen, 2004); Luthan, 2006; Bakker,
schaufeli, and Demeroutti, 2008; Robbins, 2002; Lee et al, 2004;
Hailesilasi, 2009; Borg & Elizur, 1992; Bartol (1991); Dubrin (2005);
Laschinger (2003); George & Jones, 2005)

Dari kerangka kajian masalah diatas, bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, job insecurity, kepemimpinan, OCB, teknologi, kompetensi dan work engagement. Keefektifan kinerja karyawan pada dasarnya bergantung pada keefektifan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Selanjutnya, ada sejumlah faktor yang menyebabkan keefektifan kinerja pada masing-masing tingkatan tersebut. Keefektifan kinerja individual dapat disebabkan faktor-faktor seperti kecerdasan, keterampilan, sikap, kepribadian, kapasitas belajar, motivasi, stres, peran maupun kepuasan kerja. Keefektifan kinerja kelompok dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti kepaduan, konflik, kepemimpinan, komunikasi, kekuasaan, politik, struktur dan norma organisasi. Keefektifan kinerja organisasi disebabkan oleh faktor-faktor seperti iklim, teknologi, struktur dan budaya organisasi (Bernhard *et al*, 2017).

Kepuasan kerja sebagai analisa kinerja individual merupakan salah satu sarana yang penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Martoyo, 1992).

Saleh *et al*, (2016) meneliti 170 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Swasta kelas B di Kota Makassar tentang faktor-faktor

yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja perawat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja perawat terdiri dari lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja lebih kuat pengaruhnya terhadap kinerja perawat dibanding variabel lainnya. Mulyono dkk, (2013) melakukan penelitian pada 32 perawat di instalasi rawat inap RS Tk.III 16.06.01 Ambon tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa responden yang tidak puas terhadap pekerjaannya memiliki kinerja yang tidak baik (100%), sedangkan responden yang puas terhadap pekerjaannya memiliki kinerja yang baik (59,09%). Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Hal ini memberikan makna bahwa kinerja karyawan akan semakin baik bila karyawan memiliki kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya.

Selain kepuasan kerja, analisa kinerja individual lainnya adalah faktor keterampilan kerja karyawan. Beberapa literatur menekankan pentingnya keterampilan kerja individu yang mencakup keterampilan berkomunikasi dan kemampuan kerja tim sebagai faktor-faktor yang berperan dalam produktifitas organisasi dan merupakan bentuk organisasi yang diharapkan oleh pekerjaannya (Marlette, 1999). Keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Keterampilan disini mencakup keterampilan teknik, keterampilan pribadi, keterampilan

konsep karyawan seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan dan kecermatan (Hasibuan, 2000).

Terbentuknya kinerja perawat yang baik juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan para manajer rumah sakit. Secara tidak sadar, kepala ruangan sebagai pemimpin dalam sebuah instalasi rumah sakit menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi dan situasi apa yang dipimpinnya. Menurut Gilles (1997) dalam (Supiganto, 2020) membedakan gaya kepemimpinan berdasarkan wewenang dan kekuasaan menjadi empat bagian, yaitu kepemimpinan otoriter, demokratis, partisipatif dan bebas tindak. Gaya kepemimpinan yang baik akan mendorong timbulnya loyalitas pada organisasi, peningkatan motivasi, serta produktivitas yang dapat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi yang hasil akhirnya adalah kinerja perawat yang optimal sebagai penentu dalam mewujudkan kualitas pelayanan keperawatan dan citra pelayanan kesehatan pada umumnya di rumah sakit (Mulyono dkk, 2013).

Robbins & Judge, (2008) dalam bukunya juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan.

Keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan terletak pada upaya, dukungan dan perhatian dari seluruh manajemen dan pimpinan organisasi dalam menciptakan dan mempertahankan komitmen bersama dengan setiap karyawan. Dukungan tersebut dapat meliputi pembuatan kebijakan dan prosedur serta regulasi pekerjaan yang memberikan kemudahan bagi karyawan, keleluasaan karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaan, dan membuka kesempatan pengembangan karir sehingga setiap karyawan menjadi asset organisasi yang mempunyai nilai tinggi bagi sebuah organisasi (Muchlas, 2012).

Komitmen organisasi juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan mendukung tujuan organisasi tersebut sehingga karyawan memilih untuk bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi yang tinggi menjadi gambaran tingkat keberpihakan karyawan yang tinggi pula terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Iriana dkk., 2004). Sejauh ini, beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa komitmen kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kerja, kinerja karyawan, tingkat kehadiran dan kepuasan kerja setiap karyawan (Cohen, 1999).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dianalisa secara level individu seperti faktor kepuasan kerja dan keterampilan kerja, level kelompok meliputi gaya kepemimpinan dan level organisasi yang meliputi komitmen organisasi dan budaya organisasi. Beberapa

hasil penelitian telah menyebutkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja perawat mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat. Sehingga untuk menjaga mutu pelayanan keperawatan melalui upaya peningkatan kinerja perawat sangat bergantung pada kebijakan pimpinan dan manajemen Rumah Sakit untuk memberikan dukungan yang besar dengan memberikan perhatian yang lebih mendalam terhadap kinerja tenaga keperawatan dengan membuat kebijakan dan regulasi yang tepat agar setiap perawat dapat memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas kepada masyarakat sebagai pencapaian dari tujuan organisasi pelayanan kesehatan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

- 1) Apakah ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi kerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur?
- 2) Apakah ada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap motivasi kerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur?
- 3) Apakah ada pengaruh langsung motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur?
- 4) Apakah ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur?
- 5) Apakah ada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur?

- 6) Apakah ada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur?
- 7) Apakah ada pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini untuk melakukan analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi kerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.
- b. Menganalisis pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap motivasi kerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.
- c. Menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.
- d. Menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.
- e. Menganalisis pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.

- f. Menganalisis pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.
- g. Menganalisis pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini mampu memberikan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bagian manajemen dan administrasi rumah sakit terkhusus ilmu pengembangan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini mampu memberikan manfaat untuk masukan rumah sakit guna memperbaiki pelayanan untuk mengembangkan kualitas manajemen sumber daya manusia khususnya di rumah sakit.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Menambah pengalaman yang sangat berharga dalam rangka memperoleh wawasan dan pengetahuan, selain itu juga merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Rumah Sakit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok Mangkunegara (2011).

Menurut Gibson *et al.* (1996) dalam Tarigan (2011) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Tarigan (2011) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel orang, variabel tugas,

dan variable lingkungan. Variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya. Variabel tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun di luar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modus siaga. Sementara itu, variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Lalu Hasibuan (2013) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan (Hamid & Hassan, 2015).

Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan beberapa indikator seperti kualitas kerja karyawan, kuantitas atau pencapaian target yang telah ditentukan, penyelesaian tugas yang telah ditentukan, tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan, dan bagaimana karyawan memelihara dirinya sendiri

(Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010); Simamora (2012); Samson, Waiganjo, & Koima (2015); Hamid & Hassan (2015)).

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda tergantung dengan individu, organisasi, psikologis, fisik lingkungan kerja dan lain-lain. Gibson *et al.*, 2006, mengemukakan tiga perangkat aspek yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, yaitu : aspek individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografis. Aspek organisasi berkaitan dengan sumber daya, pola kepemimpinan, sistem imbalan, struktur organisasi, dan beban pekerjaan.

Menurut Bernardin dan Russel (1993) ada 6 kriteria yang digunakan untuk mengukur; sejauh mana kinerja karyawan secara individu, yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Menurut Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristics* (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik organisasi). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat

pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Anwar Prabumangkunegara (2006) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui tingkat efektivitas dan efisiensi atau tingkat keberhasilan atau kegagalan seorang pekerja/karyawan atau tim kerja dalam melaksanakan tugas/jabatan yang menjadi tanggung jawabnya (Nawawi, 2006). Sedangkan menurut Nursalam (2008) manfaat dari penilaian kinerja, yaitu :

- a. Meningkatkan prestasi kerja staf secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk

memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan di rumah sakit.

- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi staf secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong sumber daya manusia secara keseluruhannya.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya.
- d. Membantu rumah sakit untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih tepat guna, sehingga rumah sakit akan mempunyai tenaga yang cakap dan tampil untuk pengembangan pelayanan keperawatan dimasa depan.
- e. Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gajinya atau sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan kepada pegawai atau staf untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaannya atau hal lain yang ada kaitannya melalui jalur komunikasi dan dialog, sehingga dapat mempercepat hubungan antara atasan dan bawahan.

3. Standar Kinerja Perawat

Menurut Schroeder dalam (Wibowo, 2007) standar adalah nilai atau acuan yang menentukan level praktek terhadap staf atau

suatu kondisi pada pasien atau sistem yang telah ditetapkan untuk dapat diterima sampai pada wewenang tertentu. Standar kinerja dapat dibuat untuk setiap individu dari uraian jabatan untuk mengaitkan jabatan statis ke kinerja kerja dinamis. Standar kinerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerjanya akan diukur.

Perawat adalah salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam pelayanan rumah sakit. Perawat memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan keperawatan yang sesuai dengan standar praktik keperawatan.

Tenaga perawat merupakan "*The Caring Profession*" mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri disbanding pelayanan lainnya (Depkes RI, 2008).

Nursalam (2008), standar pelayanan keperawatan adalah pernyataan deskriptif mengenai kualitas pelayanan yang diinginkan untuk menilai pelayanan keperawatan yang telah diberikan pada pasien. Tujuan standar keperawatan adalah meningkatkan kualitas

asuhan keperawatan, mengurangi biaya asuhan keperawatan, dan melindungi perawat dari kelalaian dalam melaksanakan tugas dan melindungi pasien dari tindakan yang tidak terapeutik. Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Standar praktek keperawatan telah dijabarkan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2010 yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan yang meliputi : (1) Pengkajian; (2) Diagnosa keperawatan; (3) Perencanaan; (4) Implementasi; (5) Evaluasi.

a. Standar Satu : Pengkajian Keperawatan

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan. Kriteria pengkajian keperawatan, meliputi :

- 1) Pengumpulan data dilakukan dengan cara anamnesa, observasi, pemeriksaan fisik serta dari pemeriksaan penunjang.
- 2) Sumber data adalah klien, keluarga, atau orang yang terkait, tim kesehatan, rekam medis, dan catatan lain.
- 3) Data yang dikumpulkan, difokuskan untuk mengidentifikasi :
 - a. Status kesehatan klien masa lalu
 - b. Status kesehatan klien saat ini
 - c. Status biologis-psikologis-sosial-spiritual
 - d. Respon terhadap terapi

- e. Harapan terhadap tingkat kesehatan yang optimal
- f. Resiko-resiko tinggi masalah

b. Standar Dua : Diagnosa Keperawatan

Perawat menganalisa data pengkajian data pengkajian untuk merumuskan diagnose keperawatan.

Adapun kriteria proses :

- 1) Proses diagnose terdiri dari analisa, interpretasi data, identifikasi masalah klien, dan perumusan diagnose keperawatan.
- 2) Diagnose keperawatan terdiri dari : masalah (P), penyebab (E), dan tanda atau gejala (S), atau terdiri dari masalah dan penyebab (PE).
- 3) Bekerjasama dengan klien, dan petugas kesehatan lain untuk memvalidasi diagnosa keperawatan.
- 4) Melakukan pengkajian ulang dan merivisi diagnosa berdasarkan data terbaru.

c. Standar Tiga : Perencanaan Keperawatan

Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien. Kriteria prosesnya, meliputi :

- 1) Perencanaan terdiri dari penetapan prioritas masalah, tujuan dan rencana tindakan keperawatan.
- 2) Bekerjasama dengan klien dalam menyusun rencana tindakan keperawatan.

- 3) Perencanaan bersifat individual sesuai dengan kondisi atau kebutuhan klien.
- 4) Mendokumentasikan rencana keperawatan.

d. Standar Empat : Implementasi

Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan. Kriteria proses, meliputi :

- 1) Bekerjasama dengan klien dalam pelaksanaan tindakan keperawatan.
- 2) Kolaborasi dengan tim kesehatan lain.
- 3) Melakukan tindakan keperawatan untuk mengatasi kesehatan klien.
- 4) Memberikan pendidikan pada klien dan keluarga mengenai konsep keterampilan asuhan diri serta membantu klien memodifikasi lingkungan yang digunakan.
- 5) Mengkaji ulang dan merevisi pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan respon klien.

e. Standar Lima : Evaluasi Keperawatan

Perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan. Adapun kriteria prosesnya :

- 1) Menyusun perencanaan evaluasi hasil dari intervensi secara komprehensif, tepat waktu dan terus menerus.

- 2) Menggunakan data dasar dan respon klien dalam mengikut perkembangan ke arah pencapaian tujuan.
- 3) Memvalidasi dan menganalisa data baru dengan teman sejawat.
- 4) Bekerjasama dengan klien keluarga untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan.
- 5) Mendokumentasi hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan.

B. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut teori (Luthans, 1998) kepuasan kerja didefinisikan sebagai serangkaian gambaran sikap dan perilaku individu yang bersifat emosi yang positif dari suatu pekerjaan yang diberikan maupun pengalaman kerja. Seorang perawat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melakukan pelayanan keperawatan yang berkualitas terhadap pasien sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pasien dan keluarga sebagai konsumen pelayanan kesehatan di Rumah Sakit (Croese, 1999). Sejalan dengan itu, teori (Robbins & Judge, 2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja identik dengan perasaan positif dari seorang karyawan tentang pekerjaan yang diberikan dan penilaian karakteristik pekerjaan.

Para ahli memberikan defenisi tentang kepusan kerja sebagai berikut (dalam Sinambela 2018) :

- 1) Wehrich, Koontz (1994) mengungkapkan terkait kepuasan yang mengarahkan terkait dengan pengalaman perasaan senang atau suka dimiliki seorang apabila yang ia inginkan dapat dicapai.
- 2) Michell dan Larson (2012) menguraikan bahwa beberapa alasan dapat diketahuinya kepuasan dan akibat yang menyertainya, yaitu:
 - a. Sumber yang terkait organisasi, kepuasan merupakan sesuatu yang mampu memberikan pengaruh pada perilaku pekerjaannya, keterlambatan pekerjaan, absensi dan *turnover* karyawan.
 - b. Sumber yang terkait sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan memiliki kepentingan guna memperbaiki kinerja individu karyawan.
- 3) Menurut Greenberg dan Baron (2003) kepuasan kerja adalah perilaku sikap baik atau buruk individu yang dilaksanakan pada pekerjaannya.
- 4) Menurut Mangkunegara (2001) menguraikan kepuasan kerja merupakan ungkapan rasa yang mendasari atau tidak mendasari karyawan yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dan kondisi karyawan tersebut.
- 5) Menurut Davis dan Newstrom (1998) menguraikan bahwa kepuasan kerja merupakan kumpulan emosional karyawan terkait dengan rasa senangnya pada pekerjaan yang dijalannya.

Berdasarkan beberapa definisi yang diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan emosional seorang pada pekerjaan yang dijalannya sebagai hasil usaha dirinya (internal) dan dukungan dari hal yang terkait secara eksternal seperti keadaan kerja, hasil pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan keseimbangan antara harapan karyawan dengan imbalan yang diberikan oleh organisasi dan terkait dengan teori keadilan dan motivasi kerja (Sinambela 2018).

Pendapat Hasibuan (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan yang terkait emosi akan hal yang memberikan perasaan senang dan perasaan cinta pada pekerjaan yang dijalannya. Hal tersebut tercermin pada moral kerja, disiplin kerja dan prestasi yang dicapai. Nikmat pekerjaan dapat tercapai dari kepuasan kerja dalam pekerjaan tersebut, luar pekerjaan dan campuran dalam pekerjaan dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam melakukan kerja yang dimaksud adalah kepuasan kerja yang dapat memberikan nikmat pada pekerja melalui reward berupa pengakuan, jabatan, dan kondisi kerja yang kondusif. Karyawan yang menikmati pekerjaannya lebih mementingkan pekerjaan yang dikerjakannya dibandingkan balas jasa yang diterima padahal balas jasa juga perlu untuk diperhatikan.

Kepuasan dari luar kerja merupakan kepuasan kerja karyawan yang menjadi pencapaian diluar kerja yang diukur dari jumlah balas jasa yang diperoleh dari pekerjaannya guna memenuhi

kebutuhannya. Pekerja jenis ini cenderung menyukai balas jasa dibandingkan tugas-tugas yang dilaksanakannya.

Kepuasan kerja yang campuran antara luar dan dalam kerja merupakan kepuasan kerja yang digambarkan melalui sikap emosional yang setara antara balas jasa dan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan akan merasa adil dan sesuai apabila campuran antara dalam dan luar pekerjaannya terpuaskan.

2. Teori Terkait Kepuasan Kerja

Yukl, (1977) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior and Personnel Psychology* mengemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja sebagai berikut.

a. Teori Ketidaksesuaian (*Dicrepancy Theory*)

Teori ini dipelopori oleh Porter yang mulai mengukur kepuasan kerja dengan memperhitungkan selisih antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kerja seseorang bergantung kepada ketidaksesuaian antara apa yang seharusnya (harapan, keinginan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Equity theory dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zabznik. Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi diperoleh

dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain, dan keadilan-ketidakadilan. Teori ini terdiri dari tiga elemen, yaitu:

- 1) *Input*, yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan atas pekerjaannya.
- 2) *Outcomes*, yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.
- 3) *Comparison persons*, yaitu kepada orang lain atau dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input - outcomes* yang dimilikinya.

Dapat disimpulkan dalam teori ini bahwa setiap karyawan akan membandingkan rasio *input - outcomes* dirinya dengan rasio orang lain. Apabila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa cukup puas. Bila tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh perbedaan individu (misalkan saja pada waktu orang melamar pekerjaan apabila ditanya besarnya gaji/ upah yang diinginkan). Selain itu tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theori*)

Prinsip teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan merupakan dua hal berbeda. Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan merupakan

suatu variabel yang berkelanjutan. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu:

- 1) Kelompok *satisfiers (motivator)*. Situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan dan promosi serta pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan pada seseorang.
- 2) Kelompok *dissatisfiers (hygiene)*. Faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, penyelia, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau bahkan menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber dari sebuah kepuasan kerja.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan

Menurut (Ghiselli & Brown, 2003) terdapat lima faktor yang akan menimbulkan kepuasan kerja, meliputi antara lain:

- a. Perubahan status, kedudukan, posisi dan jabatan pada pekerjaan akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja.
- b. Karyawan dengan golongan yang lebih tinggi akan meningkatkan gaji dan juga kewenangan dibandingkan pekerja

dengan gaji lebih rendah. Hal ini juga akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

- c. Beberapa penelitian juga menekankan adanya pengaruh umur terhadap kepuasan kerja, dimana umur antara 25-34 tahun dan umur 40-45 tahun merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
- d. Terdapatnya jaminan keuangan seperti jaminan sosial, jaminan kesehatan, jaminan tenaga kerja, jaminan hari tua atau pesangon saat pensiun kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja.
- e. Pengawasan dan penilaian secara berkala dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan supervisi yang dilakukan, seorang karyawan akan dapat melakukan evaluasi pekerjaan yang telah dilakukan. Selain itu dengan pengawasan yang baik akan timbul komunikasi yang baik pula antara karyawan dan manajemen organisasi sehingga segala dukungan, perhatian dari organisasi membuat seorang karyawan merasa dibutuhkan, dihargai dan terlibat dalam organisasi. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dari setiap karyawan karena mereka merasa menjadi bagian yang sangat penting dalam organisasi, yang pada akhirnya juga akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

4. Pengukuran Kepuasan

Berikut pendapat beberapa ahli tentang pengukuran indikator kepuasan kerja meliputi:

- a. Pandangan Schermerhorn, John, James, Richard, and Mary, mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diketahui melalui observasi dan interpretasi secara berhati-hati tentang apa yang dikatakan dan dilakukan orang sambil melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini ada model yang disarankan dapat digunakan, yaitu the *Minnesota Satisfaction Questionnaire* mengukur kepuasan antara lain dengan kondisi lingkungan kerja, kesempatan yang sama untuk maju dan berkembang, kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, mendapat pujian karena telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan perasaan bangga atas penyelesaian pekerjaan.
- b. Adapun menurut Luthans (2006) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dibagi menjadi enam dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut.
 - 1) Pekerjaan itu sendiri : kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai berikut:

- a) Tugas yang menarik
 - b) Kesempatan untuk belajar
 - c) Kesempatan untuk menerima tanggung jawab
- 2) Gaji dan imbalan: dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja sebagai berikut:
- a) Gaji diterima sebanding usaha
 - b) Gaji yang diterima adil
- 3) Kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan jenjang dalam karir pekerjaan seorang karyawan.
- 4) Pengawasan oleh pimpinan : terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi sebagai berikut:
- a) Atasan memberikan bantuan teknis
 - b) Atasan memberikan dukungan pada pekerjaan
 - c) Atasan memiliki kepedulian tinggi
- 5) Rekan kerja: rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu sebagai berikut:

- a) Rekan kerja memberikan bantuan
 - b) Rekan kerja saling mendukung
 - c) Rekan kerja bersahabat
- 6) Lingkungan kerja: efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja, sebagai berikut:
- a) Lingkungan kerja fisik yang memuaskan
 - b) Lingkungan kerja nonfisik diperhatikan perusahaan
- c. Sedangkan Greenberg dan Baron dalam (Wibowo, 2013), mengemukakan tiga sistem penilaian kepuasan kerja karyawan yaitu:
- 1) *Rating scale* dalam instrument kuesioner, responden langsung dapat mengisi setiap pertanyaan didalam kuesioner yang telah diberikan skala penilaian sebelumnya.
 - 2) *Critical incident* adalah bagaimana cara setiap karyawan memberikan penjelasan tentang rasa puas maupun tidak puas yang dapat dihubungkan dari semua aspek pekerjaan.
 - 3) *Interviews*, adalah dengan cara wawancara langsung tentang sikap dan perilaku kepada setiap karyawan. Model wawancara ini juga dapat dikombinasikan dengan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan perasaan individu tentang pekerjaan yang ditemukan dalam segala hal yang mereka hadapi di lingkungan kerja. Setiap individu karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai reaksi umum karyawan dalam bentuk perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam mengenali masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Setiap karyawan berpartisipasi dalam organisasi yang menggabungkan keinginan, kebutuhan, keinginan, dan pengalaman masa lalu untuk membentuk harapan yang mereka yakini akan terpenuhi di tempat kerja. Kepastian, keadilan dan kebanggaan dalam pekerja, peluang karir dan promosi bagi karyawan, kesadaran karyawan akan pekerjaan dan kepuasan kerja. Selain itu, persepsi ini juga mencakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan karyawan dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja, termasuk kondisi seperti jenis pekerjaan, minat, bakat, dan pendapatan.

Menurut Locke dalam (Munandar, 2001) Karyawan yang puas dengan pekerjaannya muncul dari karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya. Keyakinan bahwa karyawan yang Bahagia lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas menjadi dasar

pengembangan kebijakan bagi para pemimpin organisasi. (Stephen & Robbins, 2001).

Menurut Strauss dan Sayles dalam (Handoko, 2001) kepuasan kerja juga merupakan faktor penting dalam inovasi dan produktivitas kerja. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan mengakibatkan kurangnya semangat untuk bekerja, cepat lelah dan bosan, ketidakstabilan emosi, sering meninggalkan pekerjaan, tidak masuk kerja dengan berbagai alasan dan melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Di sisi lain, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen dan rotasi yang lebih tinggi, kurang aktif dalam kegiatan serikat pekerja, dan berkinerja lebih baik daripada karyawan yang tidak puas. Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun organisasi atau perusahaan secara keseluruhan karena akan menciptakan kondisi dan situasi yang positif di lingkungan kerja.

C. Tinjauan Umum Tentang Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Adapun definisi komitmen organisasi menurut para ahli, sebagai berikut :

- a) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat yang dimiliki seorang karyawan untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai yang diinginkan

organisasi, dan keyakinan serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans dalam (Solichin Riyadus Much., 2018).

- b) Menurut Kreitner dan Kinicki (Afui Nur, 2017) komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan cerminan bagaimana sikap seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuan organisasinya.
- c) Komitmen organisasi adalah : derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Mathis dan Jackson (Sugiarti Endang, 2014).
- d) Sopiah (Saryanto, 2011) “mendefinisikan komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

Dari definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat dari seseorang untuk terlibat dan mendedikasikan diri terhadap perusahaan atau organisasi.

2. Acuan Meningkatkan Komitmen Organisasi

Dessler (dalam (Rahman Aditya, 2017) menyatakan beberapa acuan untuk diterapkan di dalam sistem manajemen agar dapat meningkatkan komitmen organisasional para karyawan, antara lain:

a) *Commit to people-first values*

Suatu perusahaan harus berkomitmen untuk mengedepankan kepentingan anggotanya. Berkomitmen dengan cara membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang tepat, dan komitmen untuk melaksanakan aturan tersebut.

b) *Clarify and communicate your mission*

Perusahaan harus memiliki misi dan ideologi yang jelas. Dalam melakukan rekrutmen harus mengutamakan nilai dari sang pelamar. Perusahaan juga perlu menekankan orientasi dan pelatihan yang berbasis nilai, dan yang paling penting perusahaan harus dapat membuat hal semacam itu sebagai tradisi di perusahaan tersebut.

c) *Guarantee organizational justice*

Untuk menjamin keadilan di dalam organisasi, perusahaan harus memiliki prosedur penyampaian keluhan dari karyawan secara komprehensif dan menyediakan sarana untuk berkomunikasi dua arah yang ekstensif.

d) *Create a sense of community*

Perusahaan harus mampu membangun homogenitas berdasarkan nilai, rasa senang berbagi, dan saling mendukung dalam kebersamaan.

e) *Support employee development*

Perusahaan harus melakukan aktualisasi dengan memberikan pekerjaan yang menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan. Mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas pengembangan karyawan dan menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

3. Instrumen Penilaian Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa instrument penilaian komitmen organisasi yang telah dikembangkan oleh para ahli, antara lain adalah *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*. Pada tahun 1979, Porter dan Smith (dalam (Rahman Aditya, 2017) mengembangkan instrumen pengukuran tingkat komitmen organisasi yang dinamakan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*. Di dalam *OCQ* terdapat 15 item pernyataan yang akan dinilai oleh responden melalui tujuh tingkat skala, yaitu: Sangat Tidak Setuju, Cukup Tidak Setuju, Agak Tidak Setuju, Netral, Agak Setuju, Cukup Setuju, dan Sangat Setuju. Berikut ini adalah kelima belas item dari *OCQ*:

- 1) Saya bersedia mencurahkan usaha melebihi apa yang diharapkan untuk membantu kesuksesan perusahaan

- 2) Saya memberitahu kepada rekan saya bahwa perusahaan ini adalah perusahaan yang baik untuk bekerja
- 3) Saya merasakan sangat sedikit loyalitas pada perusahaan ini
- 4) Saya akan menerima hampir semua tipe tugas untuk tetap bekerja di perusahaan ini
- 5) Saya tahu bahwa nilai nilai yang saya pegang sangat mirip dengan nilai nilai perusahaan
- 6) Saya bangga menceritakan pada orang lain bahwa saya anggota perusahaan ini
- 7) Saya bisa saja bekerja pada perusahaan lain selama tipe pekerjaannya sama
- 8) Perusahaan ini sangat menginspirasi saya dalam hal kinerja
- 9) Hanya membutuhkan sedikit perubahan dalam situasi saya pada saat ini untuk membuat saya meninggalkan perusahaan ini
- 10) Saya sangat bahagia memilih perusahaan ini untuk bekerja dibandingkan dengan yang lain
- 11) Tidak banyak hal yang dapat diperoleh dengan menetap di perusahaan ini
- 12) Sering kali saya sulit untuk setuju dengan peraturan perusahaan dalam hal yang berhubungan dengan karyawan
- 13) Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini
- 14) Bagi saya perusahaan ini merupakan tempat terbaik untuk bekerja

15) Memutuskan untuk bekerja pada perusahaan ini merupakan kesalahan besar dari diri saya.

Selanjutnya Spencer dan Spencer (dalam (Rahman Aditya, 2017) merinci deskripsi perilaku komitmen organisasi sebagai berikut:

- 1) Usaha aktif. Melakukan usaha aktif agar selaras dengan, berpakaian dengan tepat, dan menghargai norma-norma organisasi.
- 2) Menjadi model "*organizational citizenship behaviours.*"
Menunjukkan loyalitas, kemauan, membantu kolega menyelesaikan tugasnya, menghargai mereka yang memiliki otoritas.
- 3) Kesadaran terhadap tujuan – menyatakan komitmen. Memahami dan secara aktif mendukung misi dan sasaran organisasi; mengaitkan tindakan dan prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi; memahami kebutuhan untuk kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.
- 4) Melakukan pengorbanan personal atau profesional. Mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan sendiri; melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi di atas identitas dan preferensi profesional dan kepentingan keluarga.
- 5) Membuat keputusan yang tidak populer. Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun mereka menjadi tidak populer, atau kontroversial.

- 6) Mengorbankan kebaikan unit sendiri untuk organisasi. Mengorbankan kepentingan jangka pendek departemennya sendiri untuk kebaikan jangka panjang organisasi; meminta orang lain melakukan pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang lebih besar.

Dari beberapa instrumen ukur komitmen organisasional, yang tidak kalah umum digunakan adalah konsep yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990). Di dalam instrument penilaian komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1990) terdapat tiga dimensi inti yaitu: *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*. Berikut adalah item instrument penilaian komitmen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen dalam (Rahman Aditya, 2017) :

1) *Affective commitment* (komitmen afektif)

Komitmen afektif merupakan komitmen yang terjadi ketika karyawan ingin menjadi bagian dari suatu organisasi dikarenakan adanya ikatan emosional, berikut ini adalah indikator dari komitmen afektif :

- a. Rasa nyaman terhadap organisasi
- b. Rasa memiliki terhadap organisasi
- c. Kebanggaan menjadi bagian organisasi
- d. Masalah organisasi masalah karyawan juga
- e. Senang berkarir sepanjang hidup dalam organisasi
- f. Mempunyai rasa suka dan duka dalam organisasi

2) *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan)

Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang muncul ketika karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena kebutuhan akan gaji dan juga keuntungan lainnya, atau karena karyawan tidak menemukan alternatif pekerjaan yang lain, berikut ini adalah indikator dari komitmen berkelanjutan:

- a) Tetap tinggal di organisasi karena kebutuhan gaji
- b) Tetap tinggal di organisasi karena keuntungan yang didapat
- c) Ingin bertahan karena tidak menemukan pekerjaan lain
- d) Merasa berat meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin keluar

3) *Normative commitment* (komitmen normatif)

Komitmen normatif merupakan komitmen yang timbul dari nilai dalam diri karyawan. Seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan olehnya, berikut ini beberapa indikator dari komitmen normatif:

- a) Kesadaran dalam diri karyawan bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan
- b) Tidak ingin meninggalkan organisasi karena merasa adanya tanggung jawab yang tinggi dalam organisasi
- c) Tidak ingin meninggalkan organisasi karena ingin menghabiskan sisa karir dalam organisasi
- d) Keyakinan terhadap organisasi.

D. Tinjauan Umum Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya.

Setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya.

Agar pengertian motivasi ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi-definisi motivasi diantaranya adalah : Herzberg dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa: “motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”. Rivai (2011), mendefinisikan bahwa, “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Parinussa (2011) bahwa motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi terjadi lingkungan organisasinya. Mereka

yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk motivasi antara lain: motivasi berprestasi/kinerja, motivasi kekuasaan, motivasi sosial, ganjaran/umpan balik dan motivasi pribadi. Tujuan dari motivasi salah satunya yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan/instansi tidak lepas dari sebuah tujuan dan apabila tujuan perusahaan/instansi telah tercapai maka kinerja perusahaan/instansi tersebut baik.

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (2005:175–176) ada 3 indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1. Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2. Tingkat usaha (*level of effort*)

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan

bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

3. Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). menurut Siagan (2003) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yang termasuk faktor internal adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja, dan gaji.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Thara Afifah (2017) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 47 No.1 Juni 2017	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)	Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan; Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta, Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta, Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta.	Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research).Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Peneliti pada penelitian ini tidak membahas komitmen organisasi dan juga bukan pada sektor kesehatan.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
2.	Danica Bakotić	Relationship between job satisfaction and organizational performance (2016)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi dan untuk menentukan apakah ada hubungan yang dapat dibuktikan secara empiris antara kedua variabel ini, arah serta intensitas hubungan keduanya	Penelitian empiris dilakukan pada 40 perusahaan Kroasia sebagai sampel penelitian, dengan jumlah 5.806 karyawan yang disurvei.	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang jelas antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja organisasi di kedua arah, tetapi dengan intensitas yang cukup lemah. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi lebih kuat daripada hubungan antara kinerja organisasi dan kepuasan kerja.	Pada penelitian ini tidak membahas komitmen organisasi dan motivasi kerja .

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
3.	Isnan Munawirsyah (2017) Jurnal Bisnis Administrasi Volume 06, Nomor 01, 2017, 44-51	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada RSUD Kota Subussalam	Untuk mengetahui besar pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis melalui Motivasi Kerja, pengaruh tidak langsung antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis melalui Motivasi Kerja dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis dan bagaimana pengaruh langsung antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis pada RSUD Kota Sulubussalam.	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan Kuesioner dengan menggunakan skala likert dan diolah dengan menggunakan Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Kepuasan kerja dan Fasilitas kerja mempengaruhi motivasi kerja, dan hal tersebut menjadi pertimbangan agar faktor-faktor tersebut mampu untuk lebih meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan di RSUD Kota Subulussalam.	Penelitian ini menggunakan variabel fasilitas kerja.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
4.	Saleh, A., Ramly, M., Gani, M.U., dan Suriyanti. (2016) <i>International Journal Of Scientific and Technology Research Vol. 5, Issue 10, ISSN : 2277- 8616.</i>	Factors Affecting The Job Satisfaction and Performance Of Nurses Private Hospitals Class B In Makassar	a. Mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat b. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat	Penelitian ini adalah studi kuantitatif dengan pendekatan cross- sectional.	Lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Swasta kelas B di Kota Makassar	Penelitian ini membahas lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja sebagai variabel independen.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
5.	Anthony Andrew. (2017) <i>Asian Journal of Economics, Business and Accounting</i>	<i>Employees' Commitment and Its Impact on Organizational Performance</i>	Mengidentifikasi dampak Komitmen Karyawan terhadap Organisasi Kinerja di Sekretariat Divisi Eravurpatru di distrik Batticaloa, Sri Lanka.	Peneliti menerapkan metodologi kuantitatif Dan mengadopsi metode survei	1) Komitmen Karyawan (Affective, Normative, Continuous) berhubungan signifikan dengan Kinerja Organisasi di Sekretariat Divisi Eravurpatru 2) Terdapat hubungan positif antara ketiga komitmen dan Kinerja Organisasi	Penelitian ini tidak membahas kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
6.	Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing 2018 (Hidayah & Tobing, 2018)	The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance	Untuk mengetahui hubungan antara variabel kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.	Penelitian deskriptif Kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah total karyawan di STIE Mandala Jember baik karyawan tetap maupun tidak tetap yang berjumlah 90. Sampel yang diambil sebanyak 55 responden dan yang Kembali dan dianalisis sebanyak 50, dengan menggunakan teknik simple random. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, selain itu kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi dan komitmen organisasi lainnya berpengaruh signifikan.	Penelitian ini bukan pada sektor kesehatan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
7.	Hong Lu, Yang Zhao, Alison While (2019)	<i>Job satisfaction Among hospital nurses: A literature review.</i>	Untuk mengidentifikasi pengetahuan yang lebih komprehensif dan luas tentang kepuasan kerja perawat umum berkualifikasi yang bekerja di rumah sakit perawatan akut dan faktor-faktor terkait yang memanfaatkan literatur empiris yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir.	Studi literatur sebanyak 59 literatur	Kepuasan kerja perawat rumah sakit terkait erat dengan lingkungan kerja, pemberdayaan struktural, komitmen organisasi, komitmen profesional, stres kerja, kepuasan pasien, rasio pasien-perawat, modal sosial, praktik berbasis bukti dan latar belakang etnis. Berbagai jalur mediasi atau moderasi telah diidentifikasi dengan kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh berbagai factor.	Penelitian ini membahas faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja dengan menggunakan metode literature review.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
8.	Sonia Cherian, Ahed J Alkhatib, dan Megha Aggarwat (2018) <i>Journal of Advances in Social Science and Humanities</i>	A Study On Kualitas kehidupan kerja Among Nurses In A Medical College Hospital In Bangalore	Untuk menilai Kualitas kehidupan kerja perawat yang bekerja di rumah sakit di Bangalore	Studi ini melakukan desain eksplorasi untuk Mendapatkan wawasan tentang komitmen organisasi dan kepuasan kerja 380 perawat dan beberapa variable demografis yang dipilih menggunakan kuesioner standar dan kemudian menguji korelasi antara komitmen perawat dan kepuasan kerja.	Kepuasan kerja perawat secara signifikan berhubungan dengan komitmen afektif dan tingkat komitmen total. Juga, komitmen organisasi perawat secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja ekstrinsik mereka dan tingkat kepuasan kerja total	Penelitian dilakukan dengan Metode kualitatif dan factor yang Mempengaruhinya.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
9.	Triana W., Amin W., & Erni W Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 13 Edisi Khusus Sept. 2019	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo	Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo	Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode <i>probability sampling</i> dengan <i>cluster random sampling</i> karena dipilih berdasarkan pertimbangan kemudahan dalam memberikan kuisisionar kepada responden.	Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo	Penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan. Penelitian ini bukan pada sektor kesehatan.
10.	Javed, M., Balouch, R., dan Hassan, F. (2014) <i>International Journal Of Learning dan Development</i> Vol. 4, No. 2,ISSN : 21644063	Determinants Of Job Satisfaction and Its Impact On Employee Performance and Turnover Intentions	Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja dan keluarnya karyawan terhadap organisasi	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif	Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini juga membahas tentang turnover pada karyawan.

F. Mapping Teori

Tabel 2.2 Mapping Teori Penelitian

Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Motivasi	Kinerja
<p><u>Luthans (2006)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji dan imbalan 3. Kesempatan promosi jabatan 4. Pengawasan oleh pimpinan 5. Rekan kerja 6. Lingkungan kerja <p><u>Spector (1997)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Promosi 3. Supervise 4. Tunjangan Tambahan 5. Penghargaan 6. Prosedur Kerja 7. Rekan Kerja 8. Jenis Pekerjaan 9. Komunikasi 	<p><u>Meyer dan Allen (2004)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> <p><u>Mowday et al. (1982)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi 2. Kesiapan untuk bekerja keras 3. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi <p><u>Steers & Porter (1982)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi 2. Keterlibatan 3. Loyalitas Skor 	<p><u>George & Jones 2005</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Direction of behavior</i> 2. <i>Level of effort</i> 3. <i>Level of persistence</i> <p><u>Teori Hierarki Maslow. 1979</u></p> <p>5 Tingkat kebutuhan dasar :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan 3. Kasih sayang dan rasa memiliki. 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Aktualisasi diri <p><u>Teori Herzberg. 1968</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kepuasan 2) Ketidakpuasan 	<p><u>Kopelman (1988)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Individual characteristics</i> 2. <i>Organizational characteristics</i> 3. <i>Work characteristics</i> <p><u>Bernardin dan Russel (1993)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja <p><u>PPNI (2010)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengkajian 2. Diagnosis 3. Perencanaan 4. Pelaksanaan 5. Evaluasi

F. Kerangka Teori

Manajemen sumber daya manusia pada sebuah organisasi harus mampu memainkan peran yang strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan potensi dan kontribusi serta produktifitas yang tinggi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Robbins & Judge, 2008) keefektifan kinerja karyawan pada dasarnya bergantung pada analisa kinerja level individu, kelompok dan organisasi. Selanjutnya, ada sejumlah faktor yang menyebabkan keefektifan kinerja pada masing-masing tingkatan tersebut. Analisa kinerja tingkat individual dapat disebabkan faktor-faktor seperti kepribadian, keterampilan kerja, motivasi, persepsi, stress kerja maupun kepuasan kerja. Analisa kinerja tingkat kelompok dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti tim Kerja, komunikasi dan gaya kepemimpinan. Analisa kinerja tingkat organisasi disebabkan oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, struktur organisasi, iklim organisasi dan teknologi.

Faktor kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Robbins, 2006) menyebutkan dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya cenderung mengatakan hal-hal positif tentang organisasinya. Menurut Gibson (1987) dalam (Hayati, 2012) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang

mempengaruhi prestasi kerja, antara lain faktor pribadi, psikologis, dan organisasi, salah satunya adalah kepuasan dan pekerjaan. Jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan akan berupaya untuk menghasilkan kinerja yang baik, cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah serta cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Apabila kepuasan tinggi, maka karyawan akan bekerja sebaik mungkin sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Petty, 1984). Indikator kepuasan kerja menurut teori oleh (Luthans, 1998) meliputi: imbalan jasa berupa gaji dan insentif, kesempatan mendapatkan promosi jabatan, hubungan rekan kerja, pengawasan yang berkala dari supervisi, kondisi kerja yang kondusif dan kebanggaan terhadap pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, organisasi harus melakukan upaya peningkatan

kepuasan kerja karyawan sebagai hal yang tidak dapat terlepas dari keseluruhan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan teori oleh (Robbins & Judge, 2008) dalam bukunya yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dalam penelitian ini merujuk pada teori sebelumnya dari (Allen & Meyer, 1991) yang menyatakan setiap karyawan dengan komitmen yang tinggi akan memiliki keinginan untuk melakukan dan memberikan kemampuan dan potensi terbaik yang mereka miliki, keinginan untuk tetap bertahan, dan menjalankan tanggung jawab dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan pencapaian tujuan organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi menurut teori tersebut meliputi: komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

Menurut penelitian (Ranty Sapitri, 2016) komitmen organisasional memegang peranan kunci dalam peningkatan kinerja. Meningkatnya komitmen organisasional akan berdampak kepada kinerja yang ikut meningkat, komitmen organisasional mampu

menjadikan karyawan menjadi memihak dengan perusahaan, menerima nilai dan visi misi yang dimiliki perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan akan enggan untuk keluar, dan akan merasa rekan kerja adalah keluarga besar. Maka dorongan untuk bekerja akan selalu ada karena mereka sadar akan tanggung jawab dan feedback yang harus diberikan kepada perusahaan. Para karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan selalu semangat menjaga kinerja dan produktivitas perusahaan, mereka merasa telah menyatu dengan perusahaan dan tidak akan membiarkan perusahaan mengalami kekalahan dalam persaingan, karena di dalam diri mereka akan muncul kebanggaan saat melangsungkan pekerjaan, selanjutnya akan diikuti timbulnya perasaan senang dan pada akhirnya kemampuan yang mereka miliki dalam setiap proses pekerjaan akan keluar secara maksimal menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan. (Triana Wahyuningsih & Widajanti, 2019)

Komitmen organisasi memiliki definisi sebagai bentuk dari persepsi karyawan dalam memposisikan kedudukan mereka sebagai bagian dari kesatuan sebuah organisasi sehingga muncul keinginan bertahan dan ikut memberikan peran terhadap kelanjutan organisasi tempat mereka bekerja. Motivasi dan tujuan pekerjaan dari karyawan yang telah memiliki sebuah komitmen yang kuat, tidak lagi hanya berdasar pemenuhan kebutuhan nafkah dan kesejahteraan saja. Organisasi memiliki makna tersendiri bagi

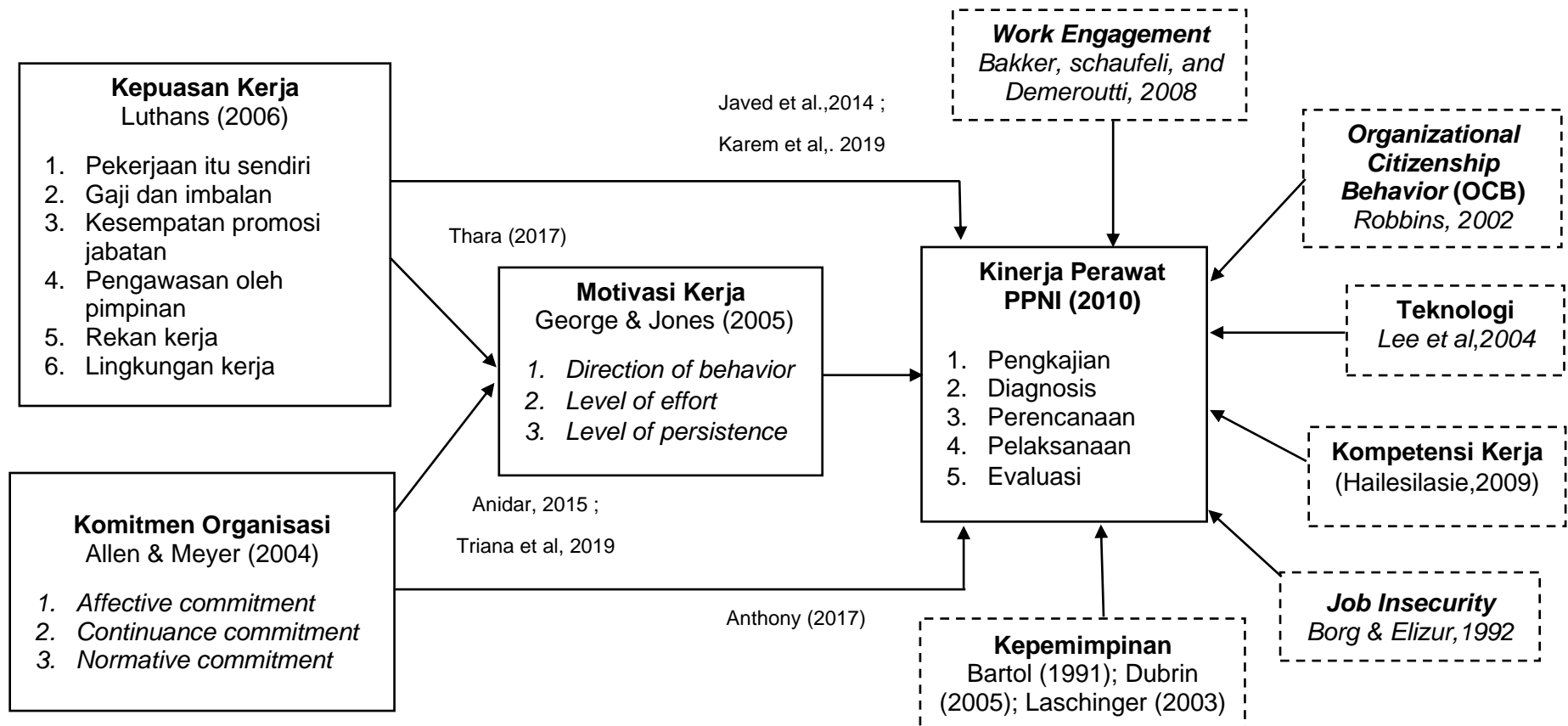
karyawan, karena setiap karyawan merasa dihargai dari setiap kebijakan yang mereka dapat dari sebuah organisasi yang memberikan lingkungan kerja yang baik. Hal ini sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja setiap karyawan baik secara individu maupun keseluruhan (Sanjaya S. Wicaksana, 2016). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anidar KH, dan Sri Indarti pada tahun 2015 yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh pegawai maka motivasi kerja pegawai semakin tinggi.

Penilaian kinerja adalah alat yang paling dapat diandalkan untuk melakukan evaluasi keperawatan dalam rangka untuk menilai produktivitas dan kinerja perawat (Wahyuni, 2008). Sistem penilaian kinerja keperawatan dapat digunakan untuk menciptakan layanan keperawatan yang berkualitas tinggi. Manajer keperawatan dapat menggunakan proses penilaian kinerja untuk menyesuaikan pekerjaan dengan rekrutmen, pelatihan, pendampingan, perencanaan karir keperawatan, dan kelulusan keperawatan untuk mencari tenaga keperawatan yang memiliki kompetensi terbaik.

Sesuai dengan standar praktek keperawatan yang telah dijabarkan PP PPNI (2010), tersusun indikator kinerja perawat pada asuhan keperawatan meliputi:

1. Pengkajian Keperawatan. Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien serta sistematis menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan.
2. Diagnosa Keperawatan. Pembuatan analisa data pengkajian keperawatan sebagai dasar merumuskan diagnose keperawatan.
3. Perencanaan Keperawatan. Membuat perencanaan Tindakan keperawatan dalam rangka mengatasi permasalahan Kesehatan pasien.
4. Implementasi Keperawatan. Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan.
5. Evaluasi Keperawatan. Evaluasi perkembangan kesehatan pasien dan melakukan revisi atas data terbaru.

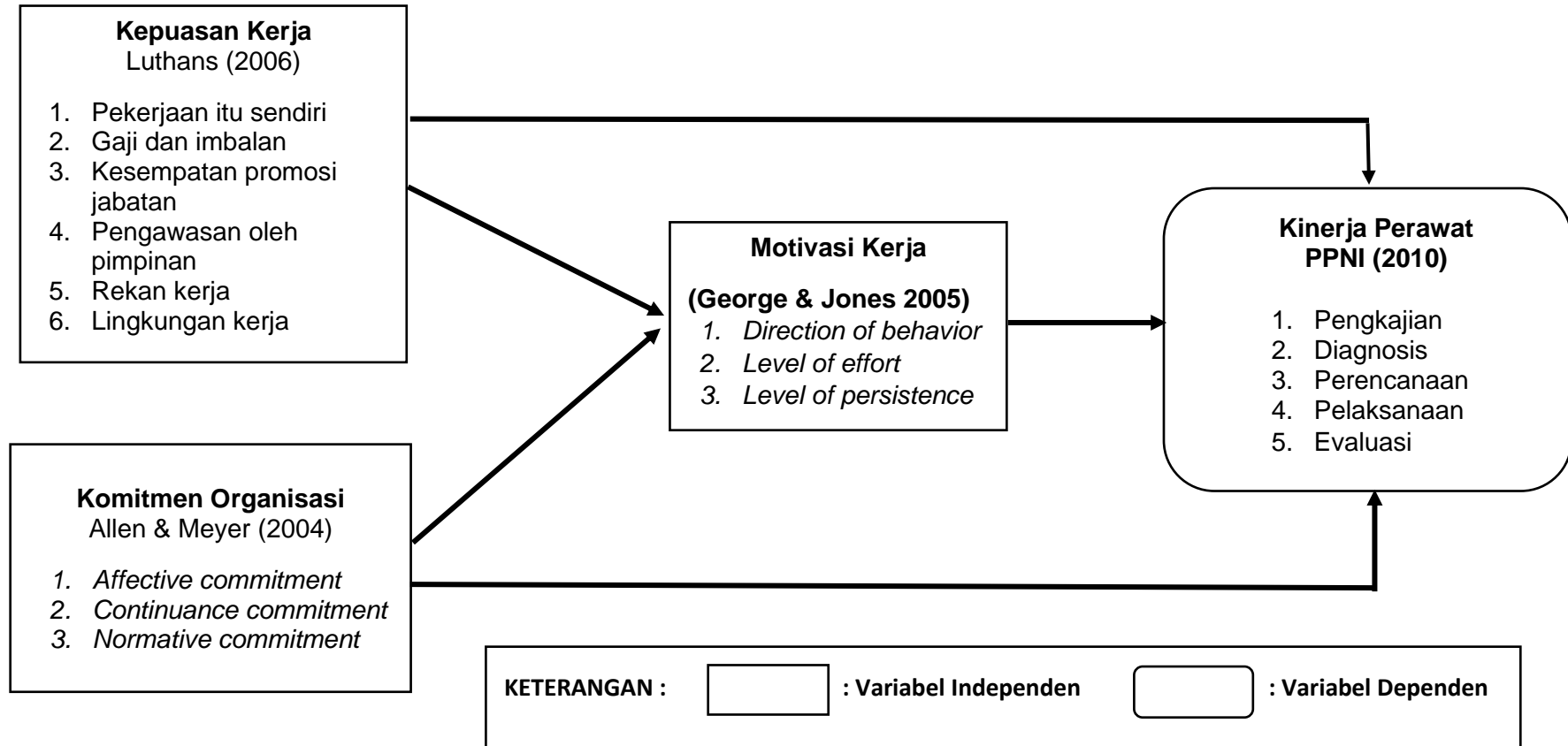
Berdasarkan pemaparan teori-teori, studi-studi telaah literatur serta hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti dapat menggambarkan kajian teori berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pelayanan keperawatan sebagai berikut:



Gambar 2 Kajian Teori Penelitian

(Teori (Meyer & Allen, 2004); Luthan, 2006; George & Jones, 2005; PPNI, 2010; Bakker, schaufeli, and Demeroutti, 2008; Robbins, 2002; Lee et al, 2004; Hailesilasi, 2009; Borg & Elizur, 1992; Bartol (1991); Dubrin (2005); Laschinger (2003))

G. Kerangka Konsep



Gambar 3. Kerangka Konsep Penelitian

I. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka penelitian, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis Null (H₀)

- a. Tidak ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi kerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.
- b. Tidak ada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap motivasi kerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.
- c. Tidak ada pengaruh langsung motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.
- d. Tidak ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.
- e. Tidak ada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.
- f. Tidak ada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.
- g. Tidak ada pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.

2. Hipotesis Alternatif (H_a)

- a. Ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi kerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.

- b. Ada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap motivasi kerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.
- c. Ada pengaruh langsung motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.
- d. Ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.
- e. Ada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.
- f. Ada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur
- g. Ada pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.

J. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
Kepuasan Kerja				
1.	<p>Luthans (2006) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dibagi menjadi enam, sebagai berikut.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji dan imbalan 3. Kesempatan promosi jabatan 4. Pengawasan oleh pimpinan 5. Rekan kerja 6. Lingkungan kerja 	<p>Kepuasan kerja adalah persepsi perawat tentang umpan balik dari pekerjaannya sendiri, gaji dan imbalan yang diterima, kesempatan promosi, pengawasan dalam bekerja, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif, dan efek lingkungan kerja.</p>	<p>Kuesioner sebanyak 30 pertanyaan dengan pilihan jawaban:</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p> <p>Menggunakan skala likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $30 \times 5 = 150$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $30 \times 1 = 30$ c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $150 - 30 = 120$ d. Interval = skor antara / kategori = $120 / 2 = 60$ e. Skor standar = $150 - 60 = 90$ 	<p>Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria objektif tentang kepuasan kerja yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 90 b. Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 90

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
2.	Pekerjaan itu sendiri	Kondisi karyawan terkait pekerjaan mereka, salah satunya jika pekerjaan yang dilakukan memberikan tantangan, menarik, dan dihormati serta memanfaatkan keterampilan penting dibandingkan sifat pekerjaan yang terus-menerus dilakukan secara berulang dan tidak nyaman.	<p>Kuesioner sebanyak 5 pertanyaan dengan pilihan jawaban:</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p> <p>Menggunakan skala likert:</p> <p>a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $5 \times 5 = 25$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $5 \times 1 = 5$ c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $25 - 5 = 20$ d. Interval = skor antara / kategori = $20 / 2 = 10$ e. Skor standar = $25 - 10 = 15$</p>	<p>Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria objektifnya yaitu :</p> <p>a. Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 15 b. Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 15</p>

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
3.	Gaji dan imbalan	Menggambarkan perasaan karyawan tentang besaran gaji yang diterima dengan membandingkan antara ekspektasi bayaran dengan yang diterima.	<p>Kuesioner sebanyak 6 pertanyaan dengan pilihan jawaban:</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p> <p>Menggunakan skala likert:</p> <p>a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $6 \times 5 = 30$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $6 \times 1 = 6$ c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $30 - 6 = 24$ d. Interval = skor antara / kategori = $24 / 2 = 12$ e. Skor standar = $30 - 12 = 18$</p>	<p>Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria objektifnya yaitu :</p> <p>a. Puas : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 18 b. Kurang Puas : Jika skor total jawaban dari responden < 18</p>

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
4.	Kesempatan Promosi Jabatan	Menguraikan perasaan karyawan tentang pelaksanaan kebijakan dan promosi yang meliputi seringnya pemberian promosi, kejujuran pelaksanaannya dan sesuai kemampuannya.	<p>Kuesioner sebanyak 4 pertanyaan dengan pilihan jawaban:</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju</p> <p>TS : Tidak Setuju</p> <p>KS : Kurang Setuju</p> <p>S : Setuju</p> <p>SS : Sangat Setuju</p> <p>Menggunakan skala likert:</p> <p>h. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $4 \times 5 = 20$</p> <p>i. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $4 \times 1 = 4$</p> <p>j. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $20 - 4 = 16$</p> <p>k. Interval = skor antara / kategori = $16 / 2 = 8$</p> <p>l. Skor standar = $20 - 8 = 12$</p>	<p>Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria objektifnya yaitu :</p> <p>a. Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 12</p> <p>b. Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 12</p>

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
5.	Pengawasan Oleh Pimpinan	Menggambarkan kondisi karyawan terkait pimpinannya, meliputi pemimpin yang berkompetensi dan komunikatif.	<p>Kuesioner sebanyak 5 pertanyaan dengan pilihan jawaban:</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p> <p>Menggunakan skala likert:</p> <p>a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $5 \times 5 = 25$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $5 \times 1 = 5$ c. Skor antara= skor tertinggi - skor terendah = $25 - 5 = 20$ d. Interval= skor antara / kategori= $20 / 2 = 10$ e. Skor standar = $25 - 10 = 15$</p>	<p>Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria objektifnya yaitu :</p> <p>a. Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 15</p> <p>b. Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 15</p>

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
6.	Rekan Kerja	Menggambarkan yang dirasakan karyawan terkait rekan kerja, meliputi kondisi rekan kerja yang baik, bertanggung jawab, mau memberikan bantuan, menyenangkan dan menarik.	<p>Kuesioner sebanyak 5 pertanyaan dengan pilihan jawaban: STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p> <p>Menggunakan skala likert: a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $5 \times 5 = 25$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $5 \times 1 = 5$ c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $25 - 5 = 20$ d. Interval = skor antara / kategori = $20 / 2 = 10$ e. Skor standar = $25 - 10 = 15$</p>	<p>Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria objektifnya yaitu :</p> <p>a. Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 15</p> <p>b. Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 15</p>

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
7.	Lingkungan Kerja	Memperlihatkan kondisi nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat mengarah pada kualitas kehidupan kerja	<p>Kuesioner sebanyak 5 pertanyaan dengan pilihan jawaban:</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p> <p>Menggunakan skala likert:</p> <p>a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $5 \times 5 = 25$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $5 \times 1 = 5$ c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $25 - 5 = 20$ d. Interval = skor antara / kategori = $20 / 2 = 10$ e. Skor standar = $25 - 10 = 15$</p>	<p>Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria objektifnya yaitu :</p> <p>a. Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 15</p> <p>b. Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 15</p>

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
Komitmen Organisasi				
8.	<p>Allen & Meyer (2004), mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif (<i>Affective commitment</i>) 2. Normative (<i>Normative commitment</i>) 3. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>) 	<p>Keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan perawat dengan organisasi atau implikasinya yang memengaruhi apakah perawat akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.</p>	<p>Kuesioner sebanyak 20 pertanyaan dengan pilihan jawaban:</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p> <p>Menggunakan skala likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $20 \times 5 = 100$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $20 \times 1 = 20$ c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $100 - 20 = 80$ d. Interval = skor antara / kategori = $80 / 2 = 40$ e. Skor standar = $100 - 40 = 60$ 	<p>Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria objektifnya yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 60 b. Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 60

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
Motivasi Kerja				
9.	Motivasi kerja adalah sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George & Jones 2005)	<p>Suatu semangat kerja yang dapat membuat karyawan bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan tertentu meliputi :</p> <p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Direction of behavior 2. Level of effort 3. Level of persistence 	<p>Kuesioner sebanyak 11 pertanyaan dengan pilihan jawaban:</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p> <p>Menggunakan skala likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $11 \times 5 = 55$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $11 \times 1 = 11$ c. Skor antara= skor tertinggi - skor terendah = $55 - 11 = 44$ d. Interval= skor antara /kategori= $44 / 2 = 22$ e. Skor standar = $55 - 22 = 33$ 	<p>Baik : jika skor jawaban responden ≥ 33</p> <p>Kurang Baik : jika skor jawaban responden < 33</p>

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
Kinerja Perawat				
10.	Gambaran evaluasi terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh perawat untuk tujuan pelayanan keperawatan dengan didasarkan pada standar keperawatan dan dilakukan dalam waktu tertentu.	<p>Persepsi perawat tentang kemampuan dirinya dalam pelaksanaan standar praktik keperawatan.</p> <p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengkajian 2. Diagnosa 3. Perencanaan 4. Implementasi 5. Evaluasi 	<p>Kuesioner sebanyak 23 pertanyaan dengan pilihan jawaban:</p> <p>Tidak Pernah = 1 Jarang = 2 Kadang-kadang = 3 Sering = 4 Selalu = 5</p> <p>Menggunakan skala likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $23 \times 5 = 115$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $23 \times 1 = 23$ c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $115 - 23 = 92$ d. Interval = skor antara / kategori = $92 / 2 = 46$ e. Skor standar = $115 - 46 = 69$ 	<p>Baik : jika skor jawaban responden ≥ 69</p> <p>Kurang Baik : jika skor jawaban responden < 69</p>