

NASKAH PUBLIKASI (MANUSCRIPT)

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI
RUMAH SAKIT : *LITERATURE REVIEW***

***THE RELATIONSHIP OF JOB SATISFACTION WITH NURSE
PERFORMANCE IN HOSPITALS : LITERATURE REVIEW***



DISUSUN OLEH :

**MELLYKA RIANA NORJALI
1811102411104**

PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN

FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

2022

Naskah Publikasi (Manuscript)

**Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit :
*Literature Review***

***The Relationship of Job Satisfaction with Nurse Performance in Hospitals :
Literature Review***



Disusun Oleh :

**Mellyka Riana Norjali
1811102411104**

Program Studi Ilmu Eperawatan

Fakultas Ilmu Keperawatan

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

2022

PERSETUJUAN PUBLIKASI


Kami dengan mengajukan surat persetujuan untuk publikasi dengan judul:

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit :

Literature Review

Bersama dengan surat ini persetujuan ini kami lampirkan naskah publikasi

Pembimbing



Ns. Enok Sureskiarti, M.Kep
NIDN: 1119018202

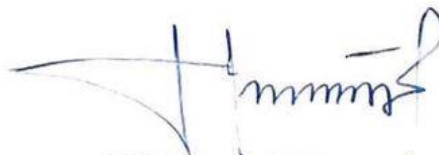
Peneliti



Mellyka Riana Norjali
NIM : 1811102411104

Mengetahui,

Koordinator Mata Ajar Skripsi



Ns. Milkhatun, M.Kep
NIDN. 112101850

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI
RUMAH SAKIT : *LITERATURE REVIEW***

NASKAH PUBLIKASI

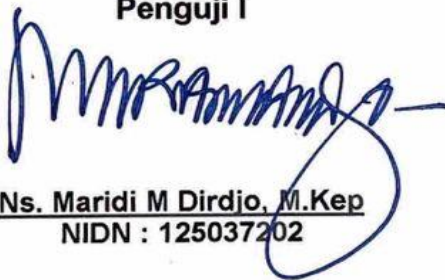
Di Susun Oleh :

**Mellyka Riana Norjali
1811102411104**

Diseminarkan dan Diujikan

Pada tanggal, 07 Juli 2022

Penguji I



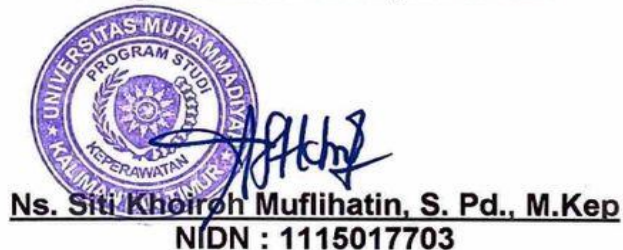
Ns. Maridi M Dirdjo, M.Kep
NIDN : 125037202

Penguji II



Ns. Enok Sureskiarti, M.Kep
NIDN: 1119018202

**Mengetahui,
Ketua
Program Studi S1 Keperawatan**



Ns. Siti Khoirah Muflihatin, S. Pd., M.Kep
NIDN : 1115017703

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit : *Literature Review*

Mellyka Riana Norjali¹, Enok Sureskiarti², Maridi M. Dirdjo³

INTISARI

Latar Belakang : Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan. Adanya peningkatan dalam kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan juga kinerja para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai, yaitu mendapatkan hasil kerja yang baik untuk mendapatkan hasil produktivitas yang baik

Tujuan : Untuk mengidentifikasi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit.

Metode : Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*library research*), studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti dengan metode *Literature Review* dengan menggunakan data base *Google Scholar*, *Research Gate* dan *Science Direct*.

Hasil : Berdasarkan hasil studi 16 jurnal yang terdiri dari 6 jurnal nasional dan 10 jurnal internasional didapatkan 15 jurnal menyatakan ada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perawat dan 1 jurnal menyatakan tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

Kesimpulan : Penelitian *literature review* ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Kinerja Perawat, Rumah Sakit

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

^{2,3} Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

The Relationship of Job Satisfaction with Nurse Performance in Hospitals : Literature Review

Mellyka Riana Norjali¹, Enok Sureskiarti², Maridi M. Dirdjo³

ABSTRACT

Background: Job satisfaction is one of the factors that can affect the performance of employees. Job satisfaction can determine the high level of low performance of employees. An increase in job satisfaction is expected to improve the performance of employees so that the company's goals can be achieved, namely getting good work results to get good productivity results

Objective: To identify the relationship of job satisfaction with the performance of nurses in hospitals.

Method: This research is a library research, literature study related to theoretical studies and other references related to values, cultures and norms that develop in social situations studied using the Literature Review method using the Google Scholar, Research Gate and Science Direct data bases.

Results: Based on the results of a study of 16 journals consisting of 6 national journals and 10 international journals, 15 journals were obtained stating that there was a relationship between job satisfaction and nurse performance and 1 journal stated that there was no relationship between job satisfaction and nurse performance.

Conclusion: This literature review research states that there is a relationship between job satisfaction and the performance of nurses in hospitals

Keywords : Job satisfaction, Nurse Performance, Hospital

¹ Students of the Nursing Science Study Program, University of Muhammadiyah, East Kalimantan

^{2,3} Lecturer of Nursing Study Program, University of Muhammadiyah, East Kalimantan

1. PENDAHULUAN

Kementerian Kesehatan RI (2020) menyatakan bahwa selain melakukan upaya promotif dan preventif, rumah sakit juga harus melakukan peningkatan taraf kesehatan masyarakat melalui upaya kuratif dan rehabilitatif. Rumah sakit yang menjadi sumber rujukan pelayanan medis dapat membantu upaya kesehatan baik kuratif maupun rehabilitatif.

Kurang baiknya asuhan keperawatan di Indonesia masih banyak dikeluhkan oleh masyarakat, seperti ketidakramahan perawat dan kelambanan mereka dalam menanggapi keluhan pasien. Dalam sektor kesehatan, salah satu profesi yang perlu ditingkatkan kualitas pelayanannya adalah keperawatan (Isnainy & Nugraha, 2018).

Karena pelayanan yang diberikan secara terus menerus dan 24 jam sehari memiliki keunggulan tersendiri dibandingkan dengan pelayanan lainnya, maka perawat yang dikenal dengan sebutan "*The Caring Profession*" berperan penting di rumah sakit dalam menghasilkan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi. Untuk mencapai kepuasan pasien atau pelanggan, perawat dengan kinerja yang baik dan mendukung kinerja rumah sakit perlu dimiliki oleh setiap rumah sakit (Isnainy & Nugraha, 2018).

Dalam memberikan pelayanan kepada pasien, seorang perawat harus selalu bertindak secara profesional dan kompeten. Tingkat stres di antara perawat dapat meningkat sebagai akibat dari meningkatnya tuntutan tugas mereka. Perawat menghadapi berbagai persoalan yang dimunculkan pasien, hubungan yang tidak nyaman dengan rekan kerja dan atasan, beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang sulit dan monoton di ruang rawat inap, serta ekspektasi tugas yang harus diselesaikan (Rahmawati & Irwana, 2020).

Kinerja perawat mengacu pada kegiatan perawat dalam melaksanakan wewenang, tugas, dan tanggung jawab seefektif mungkin guna menyelesaikan tugas pokok profesi dan memenuhi maksud dan tujuan unit organisasi. Pada kenyataannya, baik di rumah sakit maupun perusahaan lain, kinerja perawat dan pegawai merupakan hal yang sama. Kinerja perawat harus dievaluasi sesuai dengan standar yang transparan dan tidak bias yang dapat didiskusikan. Perawat akan lebih termotivasi untuk tampil pada tingkat kinerja yang lebih baik jika mereka dihargai dan diberi penghargaan yang unggul (Isnainy & Nugraha, 2018).

Terdapat tiga elemen yang mempengaruhi kinerja yakni individu, psikologis, dan organisasi. Faktor individu mencakup bakat, keahlian, pengalaman kerja, dan status sosial. Faktor psikologis mencakup kepribadian, sikap, persepsi, motivasi, peran, serta kepuasan kerja. Sedangkan cakupan dari faktor organisasi ialah rancangan pekerjaan, struktur organisasi, kepemimpinan, serta sistem penghargaan (*reward system*). Oleh karena itu, jika kepuasan kerja, aspek psikologis, dapat dicapai, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, menurut teori tersebut (Rahmah, Ginting, & Wau, 2019).

Kepuasan kerja ialah sikap yang positif tentang pekerjaan seseorang yang berasal dari evaluasi kualitasnya. Kualitas intrinsik pekerjaan, pendapatan yang diterima, manajer dan rekan kerja yang mendorong atau mencegah, dan faktor-faktor lain semuanya dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, keadaan kerja yang menguntungkan dan akses ke informasi yang relevan di tempat kerja juga berpengaruh pada kepuasan kerja (Horhoruw, 2017).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak hal yang salah satunya ialah kepuasan kerja. Sehingga, tinggi dan rendahnya kinerja pegawai dapat dibedakan dari tingkat kepuasan kerjanya. Diharapkan bahwa peningkatan kepuasan kerja juga akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan, memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu, hasil kerja yang kuat yang mengarah pada hasil produktivitas yang positif (Irenawati, 2020).

Hasil penelitian Raja Syafrizal, Yuliharsi dan Zifriyanthi Minanda Putri (2021), menyebutkan bahwasanya hingga 36 (75%) perawat puas dengan pekerjaan mereka dan berkinerja baik. Sementara melakukannya dengan baik, 7 (21,9%) perawat menyatakan kurang puas dengan pekerjaan mereka, dan berkinerja tinggi serta 1 (20%) menyatakan tidak puas dan berkinerja tinggi. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa kinerja perawat dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan.

2. METODOLOGI

Desain penelitian ialah sebuah rancangan atau strategi yang berguna untuk mengumpulkan data penelitian guna memenuhi kebutuhan agar penelitian dapat berjalan secara efisien dan efektif, sehingga penelitian yang dilakukan mampu mencapai sasaran berupa jawaban dari masalah yang sebelumnya sudah dirumuskan.

Desain penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan yang biasa disebut dengan *literature review*. *Literature review* ialah metode strategi dimana penulisannya diolah dengan mencari *sciences database* menggunakan buku, artikel atau jurnal penelitian. *Literature review* ini disusun berdasarkan dari hasil rangkuman dan analisis peneliti dari gambaran penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini. Hasil pencarian jurnal didapat dari 3 database yaitu *Google Scholar*, *Research Gate* dan *Science Direct*. Dalam proses penelitian ini, data yang digunakan merupakan data sekunder yang berasal dari penelitian terdahulu atau bukan dari pengalaman langsung.

3. HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan dari hasil tinjauan pustaka dan analisa peneliti, didapatkan 16 jurnal, dengan jurnal nasional sebanyak 6 dan internasional sebanyak 10 jurnal. Dimana 15 dari 16 jurnal tersebut menyatakan bahwa antara kepuasan kerja dan kinerja perawat terdapat hubungan, sedangkan 1 jurnal lainnya menyatakan bahwa antara keduanya tidak terdapat hubungan.

3.1 Pembahasan

Pada penelitian Rahmalia Nurida dkk (2020), ditunjukkan bahwa terdapat hasil yang signifikan pada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD dr. Soeselo Kabupaten Tegal yaitu 0,021 ($p < 0,05$). Hal itu memperlihatkan bahwasanya kinerja meningkat dengan tingkat kepuasan kerja dan menurun dengan tingkat kepuasan kerja, masing-masing. Koefisien determinasi kepuasan kerja yaitu 0,106%. Temuan ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak 10,6% pada kinerja, dengan faktor-faktor lain di luar cakupan studi ini menyumbang 89,4% sisanya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Derma Wani (2019) yang menjelaskan bahwasanya kinerja perawat di RS Tentara TK IV 010701 Pematangsiantar dominan masuk ke dalam kategori sedang yakni 44 (52,4%) responden. Dalam penelitian ini, tingginya kinerja perawat dimungkinkan oleh faktor pengalaman kerjanya yang pada umumnya telah di atas 5 tahun yakni sejumlah 66 (78,6%) responden.

Dalam penelitian Effendi, dkk (2021) juga menunjukkan nilai statistik T adalah 2,569 kemudian nilai statistik $T > 1,96$. Hal tersebut menggambarkan adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal tersebut bisa dipengaruhi oleh dukungan kompensasi, kompetensi serta efikasi diri.

Namun, dalam penelitian Devia Lydia P, dkk (2018) memperlihatkan nilai koefisien jalur sebanyak 0,091 dengan nilai t-statistics sebanyak 0.811, dimana nilai tersebut lebih kecil dari t-tabel (1,960). Hasil itu artinya yakni kepuasan kerja mempunyai ikatan tidak bermakna terhadap kinerja perawat sebanyak 10,9%, serta value $(0,383) > (0,05)$ yang artinya tidak terdapat hubungan yang signifikansi antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Hal itu selaras dengan penelitian Hamid Safarpour (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja tidak berhubungan dengan signifikan. Sehingga dapat dikatakan jika kedua penelitian tersebut tidak selaras dengan penelitian ini.

Dalam kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang berpengaruh yaitu faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial. Kondisi kejiwaan karyawan dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti minat, ketenangan kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan kemampuan. Seseorang yang merasa nyaman di tempat kerja dapat mendekati tugas mereka dengan optimisme untuk menaikkan produktivitas serta kinerja, yang bisa berdampak dengan kepuasan kerja.

Ollanda Irenawati (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan psikologis dengan kinerja karyawan (perawat) RS. Marinir Cilandak memiliki hubungan yang negatif. Hal tersebut bisa diketahui dari nilai rata-rata (*mean*) yang tidak lebih besar dari nilai tengah (*median*) yakni 4.13

< 4.2. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan psikologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Marinir Cilandak. Hal itu sejalan pada penelitian Alinawati (2019) menunjukkan bahwa hasil dari nilai variabel pada kepuasan kerja, nilai tertinggi terletak pada aspek faktor psikologis dengan skor 277.

Faktor sosial berkaitan pada interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerjanya ataupun karyawan dengan atasannya. Pada faktor sosial dalam penelitian Olanda Irena (2020) ditemukan bahwasanya kepuasan sosial dan kinerja karyawan (perawat) RS. Marinir Cilandak memiliki hubungan yang negatif. Hal tersebut bisa diketahui dari nilai rata-rata (*mean*) yang tidak lebih besar dari nilai tengah (*median*) yakni $3.94 < 4.0$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan sosial memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di RS Marinir Cilandak.

Faktor fisik berkaitan dengan usia, kesehatan, pekerjaan, keadaan ruang, sirkulasi udara, penerangan, suhu, pengaturan waktu kerja dan istirahat, serta perlengkapan kerja. Dalam penelitian Olandra Irene (2020) juga menyatakan adanya hubungan yang negatif pada kepuasan fisik dengan kinerja karyawan (perawat) RS. Marinir Cilandak. Hal tersebut bisa diketahui dari nilai rata-rata (*mean*) yang tidak lebih besar dari nilai tengah (*median*) yakni $3.74 < 3.8$. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan fisik memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Faktor finansial berkaitan dengan jaminan akan kesejahteraan karyawannya pada aspek sistem dan besaran upah, tunjangan, jaminan sosial, promosi, dan fasilitas. Pada penelitian Waleed Abdullah, dkk (2019) ditemukan bahwa faktor finansial merupakan faktor yang paling berpengaruh diantara dimensi kepuasan kerja lainnya yang mempengaruhi kinerja perawat dan kinerja perawat buruk. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Gaji dan Tunjangan merupakan faktor yang paling berpengaruh diantara dimensi kepuasan kerja lainnya yang mempengaruhi kinerja perawat. Hal tersebut selaras dengan penelitian oleh Alinawati L (2019) dimana terdapat data yang terendah adalah pada aspek faktor keuangan dengan skor 218 yang artinya terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja.

Dian Rosyidawati (2020) hasil penelitiannya didasarkan pada variabel kepuasan kerja di Dr. Tadjuddin Chalid yang diperoleh sebesar 82,98% dan di RS Kota Makassar sebesar 82,98% dengan artian bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh pada kinerja perawat. Pada penelitian Johan Budhiana, Dkk (2020) memperlihatkan sebagian besar respondennya memiliki kepuasan kerja dengan kategori cukup serta memiliki kinerja yang baik. Dari nilai P-value 0,008 serta nilai somers'd 0.380 , menjelaskan bahwa ditemukan hubungan yang kurang baik dari kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana. Penelitian tersebut selaras dengan Nur Widya Putra (2017) dimana dinyatakan bahwa kepuasan kerja perawat memberikan pengaruh pada kinerja perawat. Hal itu bisa diketahui dari pengujian hipotesis yang memperlihatkan nilai $p = 0,003 < 0,05$, dengan nilai CR = 2,998 sehingga kepuasan kerja dan kinerja perawat berhubungan dengan positif dan signifikan.

Nova H. Kapantow (2019) Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan.

Selain dalam 4 faktor di atas dalam penelitian Supriadi, dkk (2020) penelitiannya menyatakan bahwa variabel yang secara langsung mempengaruhi kepuasan dan kinerja pekerjaan perawat adalah: karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja perawat, kinerja, dan altruisme; kepemimpinan transformasional menuju komitmen organisasi, kepuasan kerja perawat, kinerja, dan altruisme; komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat, dan kinerja; altruisme terhadap kepuasan kerja perawat, dan kinerja, dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja. Sedangkan variabel yang secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja perawat adalah: karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui altruisme, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional menuju kepuasan melalui altruisme, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan altruisme terhadap kinerja melalui Kepuasan. Variabel langsung dan tidak langsung perlu diperkuat untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pekerjaan perawat.

Tingkat kepuasan kerja di kalangan perawat merupakan tujuan utama didalam manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja secara langsung ataupun tidak langsung bisa mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan menambah kinerja serta mutu pelayanan asuhan keperawatan terhadap pasien Purnama C, dkk (2021). Perawat yang memiliki kepuasan kerja yang baik 10 kali lebih mungkin memiliki kinerja yang baik dibanding dengan perawat yang memiliki kepuasan kerja yang buruk ($p=0,00$; $OR=10.36$). Hal ini juga sejalan dengan penelitian Suprpto (2019) menjelaskan bahwasanya perawat yang memiliki kepuasan kerja yang baik 15 orang (57,7%), menunjukkan kinerja kerja yang baik. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya perawat yang mempunyai kepuasan kerja yang baik akan mempunyai hasrat guna memberikan lebih banyak energi serta tanggung jawab, didalam mendukung kesuksesan ataupun kesejahteraan rumah sakit.

Ada beberapa jurnal yang meneliti pada saat Covid-19 atau perawat yang merawat pasien Covid-19 yaitu pada penelitian Mohammed A, dkk (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Akan tetapi ketiga komponen komitmen organisasi yakni Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, serta Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja perawat. Syafitri Rika (2020) Temuan penelitian menjelaskan bahwasanya ada hubungan yang substansial antara kepuasan dengan kinerja perawat pelaksana dan kepuasan secara khusus, yang diukur dengan promosi, penghargaan, dan pengawasan, memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat tersebut. Kedua penelitian ini menyatakan bahwa adanya hubungan dan pengaruh kepuasan kerja dan kinerja kerja.

Secara keseluruhan yang sudah dibahas diatas bisa disimpulkan bahwasanya didasarkan dari artikel di atas peneliti berpendapat adanya keterkaitan/hubungan antara kepuasan kerja serta kinerja perawat dirumah sakit. Salah satu unsur yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah kepuasan kerja. Tinggi rendahnya kinerja perawat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka, dan seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja, demikian pula seharusnya kinerja, untuk memperoleh hasil kerja yang baik dan hasil produktivitas yang baik.

4. KESIMPULAN

Ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit berdasarkan penelusuran dan literature review dari 16 jurnal Nasional dan Internasional. Berdasarkan masing-masing penelitian menunjukan dari 16 jurnal didapatkan 9 dengan 6 artikel mempunyai kinerja perawat yang tinggi, 2 artikel mempunyai kinerja perawat yang sedang dan 1 artikel mempunyai kinerja perawat yang rendah. Dari 16 jurnal didapatkan 9 dengan 4 artikel mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, dan 3 artikel mempunyai kepuasan yang sedang dan 2 artikel mempunyai kepuasan kerja yang rendah.

REFERENSI

- Damanik, & Wani, D. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RS Tentara Tk Iv 010701 Pematangsiantar. *Jurnal Keperawatan Priority*, 2(1), 64–73.
<http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/jukep/article/view/388>
- Effendi, R. G. (2021). Analysis of Compensation, Competence, Self Efficacy and Job Satisfaction on Nurse Performance. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 12(1), 40–49.
<https://doi.org/10.30996/die.v12i1.5110>
- Irenawati, O. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan (Perawat) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Marindir Cilandak. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit*, 4(1).
<http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI/article/view/797>
- Isnainy, U. C. A. S., & Nugraha, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 12(4), 235–243.
<https://doi.org/10.33024/hjk.v12i4.647>
- Kapantow, N. H., Luddin, M. R., & Kambey, D. C. (2020). The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction, and Attitude towards Profession on Nurse Performance in Outpatient Clinic of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital. *KnE Social Sciences*, 2020, 565–575.
<https://doi.org/10.18502/kss.v4i14.7915>

- Karem, M. A., Mahmood, Y. N., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 332–339. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7658>
- Putra, G. N. W., Kurniati, T., & Hidayat, A. A. A. (2017). Job Satisfaction and Nursing Performance through Career Development. 2(Hsic), 86–91. <https://doi.org/10.2991/hsic-17.2017.13>
- Putri, D. L., & Hartono, B. (2018). Analisis Teori Kemampuan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 6(3), 195–203. <https://doi.org/10.14710/jmki.6.3.2018.195-203>
- Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, 11(2), 0–14. <https://doi.org/10.35334/jek.v11i2.1408>
- Rosyidawati, D., Noor, N. B., & Zulkifli, A. (2020). The Influence of Workload, Job Satisfaction and Work Motivation on Nurse Performance in Hospital Inpatient Installation. *Journal of Asian Multicultural Research for Social Sciences Study*, 1(2), 56–63. <https://doi.org/10.47616/jamrssh.v1i2.60>
- Safarpour, H., Sabzevari, S., & Delpisheh, A. (2018). A study on the occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Ilam, Iran. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 12(6), JC01–JC05. <https://doi.org/10.7860/JCDR/2018/27410.11573>
- Suprpto. (2019). Relationship between satisfaction with nurse work performance in health services in hospitals. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 10(10), 785–788. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.02912.7>
- Supriadi, Sri Mintarti, Ardi Paminto, Tetra Hidayati, S. P. (2019). *Journal of Arts & Humanities*. *Jurnal Arts & Humanities*, 08(08), 17–39.
- Syafitri, R., & Keliat, B. A. (2020). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. *JIK Jurnal Ilmu Kesehatan*, 4(2), 116–123.
- Syafrizal, R., Yuliasri, Y., & Putri, Z. M. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1135. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1716>
- Waleed, A., & Mohammed, N. (2019). The Relationship between Nurses Job Satisfaction and Nurses Performance in the Public Health Care Sector in Yemen. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, Volume 3, Issue 2., 3(2), 23–43. <https://ejournal.lucp.net/index.php/ijmhs/article/view/786>
- Wijaya, P. D. G. K., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role of Job Satisfaction, Work-life Balance on the Job Performance of Female Nurses at Local General Hospital. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), 208–212. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1268>

NP : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit : Literature review

by Mellyka Riana Norjali

Submission date: 24-Aug-2023 09:06AM (UTC+0800)

Submission ID: 2150233134

File name: naspub_bsr_mellyka_revisi.docx (31.23K)

Word count: 2390

Character count: 15659

NP : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit : Literature review

ORIGINALITY REPORT

30%	27%	16%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Student Paper	3%
2	ejournal.stikku.ac.id Internet Source	2%
3	jurnal.unprimdn.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	2%
5	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	2%
6	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
7	jik.stikesalifah.ac.id Internet Source	1%
8	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%