

Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan Di RS Kartika Kasih Sukabumi

Hans Widjaja Putra¹, Cicilia Windiyaningsih², Nurcahyo Andarusito³
Universitas Respati Indonesia
hanswidjajaputra@yahoo.com

ABSTRAK

RS Kartika Kasih mengalami peningkatan jumlah pasien tahun 2019 sebesar 28.1% dibandingkan tahun 2018 dan jumlah BOR 78.6% peningkatan ini berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Hasil pengukuran kinerja tahun 2019 didapati 59.5% karyawan berkinerja kurang. Tujuan penelitian menganalisis dan membuktikan pengaruh karakteristik individu, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian terapan, desain potong lintang dengan jumlah sampel karyawan sejumlah 122 orang dari 173 karyawan yang masuk dalam kriteria inklusi. Obyek penelitian di Rumah Sakit Kartika Kasih yang beralamat di Jl.Jend. A Yani No 18 A, Kota Sukabumi pada bulan Desember 2019-Juli 2020. Pengumpulan data dengan test kapasitas mental dan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian dengan menggunakan analisa regresi logistik biner membuktikan pendidikan, lama kerja, kapasitas mental, motivasi kerja, kepuasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 33.7 %. Variabel kapasitas mental merupakan variabel dominan memiliki nilai OR 3.460(CI 95%, 1.145-10.457), variabel lingkungan kerja memiliki nilai OR 2.636 (CI 95%, 1.080-6.434), variabel pendidikan memiliki nilai OR 1.380 (CI 95%, 0.508-3.749), variabel lama kerja memiliki nilai OR 0.398 (CI 95%, 0.136-1.165), variabel motivasi memiliki nilai OR 0.187 (CI 95%, 0.077-0.453) dan variabel kepuasan memiliki nilai OR 0.457 (CI 95%, 0.193-1.083). Tidak ada hubungan antara usia, jenis kelamin, dan kepribadian dasar terhadap kinerja. Saran melakukan evaluasi secara rutin untuk mengetahui kapasitas mental karyawan dengan tujuan melakukan perubahan positif, melakukan analisa beban kerja dengan kompensasi gaji, melakukan supervisi yang baik dan melakukan evaluasi terhadap motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kinerja, kapasitas mental

ABSTRACT

Kartika Kasih Hospital experienced an increase in the number of patients in 2019 by 28.1% compared to 2018 and the number of BOR 78.6% this increase had an impact on decreased employee performance. The results of performance measurement in 2019 found that 59.5% of employees underperform. The research objective is to analyze and prove the effect of individual characteristics, motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance. The applied research method, cross-sectional design with a sample of 122 employees out of 173 employees who fall into the inclusion criteria. The object of research at Kartika Kasih Hospital which is located at Jl.Jend. A Yani No 18 A, Sukabumi City in December 2019-July 2020. Collecting data with mental capacity tests and questionnaires that have been tested for validity and reliability. The results of the study using binary logistic regression analysis prove that education, length of work, mental capacity, work motivation, satisfaction, and work environment together have an effect of 33.7%. The mental capacity variable is the dominant variable having an OR value of 3,460 (95% CI, 1,145-10,457), the work environment variable has an OR value of 2,636 (95% CI, 1,080-6,434), the education variable has an OR value of 1,380 (95% CI, 0.508- 3,749), the length of work variable has an OR value of 0.398 (95% CI, 0.136-1.165), the motivation variable has an OR value of 0.187 (95% CI, 0.077-0.453) and the satisfaction variable has an OR value of 0.457 (95% CI, 0.193-1.083)). There is no relationship between age, gender, and basic personality on performance. S

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan bagi masyarakat dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) melalui program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diselenggarakan oleh pemerintah. Program JKN ini dimulai sejak tahun 2014 dan sampai saat ini tahun 2019 cakupannya sudah mencapai hampir seluruh warga negara Indonesia. Oleh karena itu, BPJS memiliki peserta yang besar sebagai pemakai pelayanan kesehatan dan BPJS perlu bekerja sama dengan fasilitas pemberi pelayanan kesehatan agar dapat melayani pesertanya dengan kualitas yang baik.

Program JKN mulai diselenggarakan tahun 2014 dan serentak di kota-kota di seluruh Indonesia termasuk kota Sukabumi. Program ini diawali dengan masuknya RSUD Syamsudin SH sebagai rumah sakit pemerintah tipe B yang kemudian diikuti oleh rumah sakit-rumah sakit swasta yang lainnya di Kota Sukabumi. Saat ini, seluruh rumah sakit baik pemerintah maupun swasta sudah bekerja sama dengan BPJS. Dan peserta BPJS sudah mencapai target 100% di Kota Sukabumi sampai dengan akhir tahun 2018 atau yang dikenal dengan program *Universal Health Coverage* (UHC).

Pemilik dan pengelola Rumah Sakit Kartika Kasih mengambil langkah dengan menerima peserta BPJS yang memerlukan pelayanan kesehatan yang ada di Rumah Sakit Kartika Kasih dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Langkah ini memiliki dampak yang sangat besar selain terhadap pemasukkan juga berdampak terhadap beban kerja petugas. Salah satu yang berdampak adalah pelayanan rawat inap. Oleh karena langkah membuka pelayanan dan bekerja sama dengan BPJS serta kebijakan bahwa rumah sakit tidak boleh menolak pasien yang membutuhkan pelayanan di rumah sakit maka baik jumlah dan variasi penyakit yang dirawatinapkan juga bertambah besar.

RS Kartika Kasih mulai tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 dan perbandingannya dengan jumlah pasien dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Deskripsi Jumlah Pasien Tahun 2016 Sampai dengan Tahun 2019

TAH UN	JUML AH TEMP AT TIDU R	HARI RAW AT	BOR	JUML AH PASIE N RAW AT INAP	PERTUMBU HAN RAWAT INAP (%)	JUML AH PASIE N RAW AT JALA N	PERTUMBU HAN RAWAT JALAN (%)
2016	76	20 466	74.8 %	5 396	-	72 846	-
2017	76	20 788	75.7 %	5 807	7.6%	77 557	6.5%
2018	83	23 981	80.3 %	10 609	82.7%	98 616	27.2%
2019	113	33 433	78.6 %	14 150	33.4%	126 370	28.1%

RS Kartika Kasih mengalami peningkatan jumlah kunjungan baik rawat inap maupun rawat jalan mulai tahun 2016-2019. Peningkatan jumlah rawat inap tertinggi terjadi pada tahun 2018 sebesar 82.7% dibandingkan dengan tahun 2017. Peningkatan jumlah rawat jalan tertinggi terjadi pada tahun 2019 sebesar 28.1% dibandingkan dengan tahun 2018. Pada tahun 2019, terdapat peningkatan jumlah tempat tidur menjadi 113 tempat tidur, jumlah pasien rawat inap menjadi 14 150 orang dan jumlah pasien rawat inap menjadi 126 370 orang.

Hasil Pengukuran Kinerja Karyawan Tahun 2019

Kategori	Jumlah	Persen (%)
Kinerja Kurang	150	59.5%
Kinerja Baik	102	40.5%
Total	252	100%

Sumber : Data HRD Pengukuran Kinerja Karyawan tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2, didapatkan hasil pengukuran kinerja karyawan berupa 59.5% memiliki kinerja kurang atau sebesar 150 orang dari total 252 karyawan yang disurvei. Dan kinerja karyawan baik sebesar 40.5 % atau 101 orang dari total 251 orang karyawan yang disurvei.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Darmadi, 2008 antara lain faktor *motivasi* dan *kepuasan* karyawan. Menurut Anwar, 2005 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor internal dan eksternal. Faktor *internal*

berhubungan dengan sifat-sifat yang ada pada individu sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan *lingkungan*, perilaku rekan kerja, pimpinan, fasilitas dan iklim organisasi. (1)

Faktor internal yang berhubungan dengan individu seperti modal psikologi (PsyCap) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja (Albert, 2015) (2). Hasil penelitian Bayramoğlu, 2015 memberikan hasil modal psikologi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja belajar pada 229 mahasiswa ($p < 0,05$) (3). Pada penelitian yang lain yang dilakukan oleh Latief, 2018 digambarkan variabel kesehatan dan keselamatan kerja berhubungan positif dan signifikan ($p < 0,05$) (4).

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan yang terdiri dari daya pikir dan daya fisik yang ada pada diri seseorang. Faktor keturunan dan lingkungan mempengaruhi perilaku SDM sedangkan faktor motivasi dan kepuasan mempengaruhi kinerja SDM (Darmadi, 2008, p. 15) (1). Perilaku SDM didefinisikan sebagai suatu aktivitas atau reaksi psikis seseorang yang merupakan hasil dari respon terhadap stimulus yang berasal dari lingkungannya (Hariyono et al., 2016, p. 559) (10). Dengan adanya perubahan lingkungan yang dinamis maka hal ini ikut mendorong perubahan pada perilaku SDM. Perubahan perilaku yang positif akan membantu organisasi menghadapi perubahan yang cepat. Perilaku yang positif yakni respon seseorang untuk membantu organisasi melebihi atau di luar kewajiban utamanya (Nenet, 2015, p. 163) (8). Perilaku positif dalam organisasi yang berkaitan dengan modal psikologi seseorang berhubungan dengan peningkatan kinerja organisasi (Julianti & Dewayani, 2015, p. 130) (11). Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat didefinisikan perilaku sebagai hasil reaksi seseorang terhadap lingkungannya yang didasari modal psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja SDM merupakan hasil kerja yang terukur secara kualitas dan kuantitas yang dikerjakan

oleh seseorang yang diberikan oleh atasan (Kurniawan & Iwan, 2015, p. 224) (2). Menurut Sutrisno dalam Astuti, 2018 mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja oleh seseorang dari perilakunya dalam melaksanakan aktivitas (12). Porter dan Lawler dalam Sutarto, 2018 mengatakan kinerja sebagai hasil kerja seseorang individu menurut tolak ukur yang sudah ditetapkan dalam suatu pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tolak ukur hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan aktivitasnya (13). Aktivitas seseorang dalam bekerja merupakan gambaran pertemuan antara perilaku individu dengan persepsi akan kepuasan bekerja dan motivasi bekerja. Perilaku manusia merupakan respon dari stimulus lingkungan dan juga stimulus akibat perilaku manusia lainnya (Dansabo, 2015) (16). Ahli psikologi sosial mengemukakan pendapat bahwa sebagian respon seseorang berasal dari perilaku orang lain atau persepsi seseorang tentang apa yang orang lain harapkan kepada dirinya untuk dikerjakan. Perilaku yang mendorong seseorang untuk melakukan perilaku yang positif adalah perilaku *prosocial* misalnya sukarela membantu orang yang sedang kesusahkan dan diikuti oleh orang lain. Menurut Batson, 1994 dalam Dansabo, 2015 motivasi seseorang dalam perilaku prososial ini antara lain :

- Egoism : motivasi memberi untuk dapat menerima
- Altruism : motivasi untuk menjamin kesejahteraan orang lain
- Collectivism : motivasi untuk menjamin kesejahteraan sekelompok orang / etnik / negara
- Principalism : motivasi yang mengikuti prinsip moral umum bahwa memberi barang yang terbaik sesuai dengan status sosial yang tinggi

Program MMPI ini antara lain indeks kapasitas mental dan indeks kepribadian dasar. Indeks kapasitas mental dan indeks kepribadian dasar ini berbentuk laporan kualitatif dan kuantitatif. Indeks kapasitas mental ini berhubungan dengan kemampuan adaptasi seseorang yang meliputi potensi kerja, *kemampuan adaptasi*, kendala psikologis, perilaku beresiko dan integritas moral. Indeks kepribadian dasar ini

berhubungan dengan *fleksibilitas* seseorang yang meliputi keterbukaan, kendali hati, keterbukaan terhadap orang lain, keterbukaan terhadap kesepakatan, dan keterbukaan terhadap tekanan.

Menurut Anwar, 2005 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

1) Faktor internal, yaitu semua faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sifat-sifat tersebut antara lain kemampuan, kekuatan, keahlian, latar belakang dan potensi. Faktor-faktor kekuatan fisik dan psikis yang juga berhubungan dengan sifat seseorang. Faktor motivasi seseorang dalam bekerja juga berbeda antara satu dengan yang lainnya seperti dalam teori motivasi Maslow.

2) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan sekerja, pimpinan atau bawahan, fasilitas-fasilitas kerja dan iklim perusahaan. Proporsi karyawan dalam perusahaan yang sudah berusia lama dengan komposisi karyawan lama dibandingkan dengan karyawan baru, bila dibandingkan maka jumlah karyawan baru lebih banyak daripada karyawan lama maka loyalitas terhadap perusahaan juga ikut berperan dalam kinerja karena karyawan baru dengan loyalitas rendah akan dituntut dengan kinerja yang sama dengan karyawan lama yang loyalitas sudah cukup tinggi.

Teori Motivasi dari Abraham Maslow (hirarki kebutuhan) bahwa manusia memiliki 5 (lima) kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki dan mulai dari kebutuhan dasar, dimana seseorang akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan sesuai tingkatannya sampai ke tingkat yang tertinggi. Seseorang tidak akan memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih rendah (Munandar, 2001) (18). Susunan kebutuhan menurut Maslow mulai dari urutan dasar sampai kepada yang tertinggi sebagai berikut :

- (1) Fisiologis : sandang, pangan, papan
- (2) Rasa aman : keamanan, merdeka, perlindungan
- (3) Sosial : cinta, afiliasi
- (4) Harga diri : penghargaan, pengakuan
- (5) Aktualisasi diri

Kepuasan kerja merupakan sikap yang menyukai pekerjaannya. Sikap yang tercermin dari kepuasan kerja ini antara lain moral kerja,

kedisiplinan kerja dan kinerja yang tinggi. Kepuasan kerja ini merupakan titik pertemuan antara balas jasa yang diberikan perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan baik secara finansial ataupun nonfinansial. Kepuasan kerja tidak berpengaruh besar terhadap kinerja tetapi berpengaruh terhadap perputaran karyawan. Kepuasan karyawan ini berhubungan dengan perasaan adil atau kondisi adil dalam organisasi, bila ada ketidakadilan dalam bekerja maka kepuasan karyawan akan berkurang (Darmadi, 2008) (1).

Kepuasan kerja merupakan suatu respon emosi yang timbul dari seseorang terhadap pekerjaannya. Dapat saja seseorang puas dengan salah satu aspek dari pekerjaannya tetapi tidak puas dengan aspek lainnya (Indrasari, 2017, p. 38) (19). Kepuasan merupakan hasil dari berbagai sikap yang berhubungan dengan pengawasan atau supervisi, gaji, tunjangan, kesempatan promosi, peluang kenaikan pangkat, situasi dan kondisi kerja, pengalaman, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan serta penyelesaian masalah keluhan karyawan (Barahama, 2019, p 3) (20).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain nominal balas jasa yang adil, penempatan seseorang sesuai dengan keahliannya, beban kerja yang diterima, suasana bekerja, peralatan yang menunjang pekerjaan, kepemimpinan dalam kelompok, karakteristik pekerjaan (monoton).

KERANGKA KONSEP PENELITIAN

Dari kerangka teori penelitian, peneliti mengambil kerangka konsep penelitian sebagai berikut :

1. Variabel independen yaitu faktor demografik karyawan yang terdiri dari umur, jenis kelamin, lama masa kerja, dan tingkat pendidikan. Faktor kepuasan kerja terdiri dari beban kerja, pekerjaan, gaji dan dukungan. Faktor motivasi terdiri dari fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Faktor lingkungan kerja terdiri dari hubungan kerja, beban kerja, dan pengakuan. Faktor kepribadian dasar terdiri atas *neuroticism*, *extroversion*, *openness to experience*, *agreeableness* and *Conscientiousness*. Faktor kapasitas mental terdiri atas potensi kinerja, kemampuan

adaptasi, kendala psikologis, perilaku beresiko dan integritas moral.

2. Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* dengan analisis secara kuantitatif, untuk memperoleh gambaran dan hubungan antara variabel independen seperti karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, lama bekerja dan tingkat pendidikan, faktor lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, kapasitas mental dan kepribadian dasar dengan kinerja karyawan.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah Alat ukur MMPI untuk mengukur variabel kapasitas mental dan kepribadian dasar dengan hasil berupa akhir indeks kapasitas mental dan indeks kepribadian dasar. Alat ukur ini berupa kuisioner sebanyak 350 buah pertanyaan yang dijawab dengan jawaban (+) untuk jawaban sesuai dengan pribadi atau jawaban (-) untuk jawaban yang tidak sesuai dengan pribadi. Alat ukur kuisioner untuk mengukur variabel lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja.

1. Analisis univariat

Bertujuan untuk menjelaskan karakteristik tiap – tiap variabel yang diteliti. Analisis ini menampilkan frekuensi distribusi dan persentase variabel – variabel dalam penelitian ini diantaranya yaitu variabel karakteristik responden, variabel kapasitas mental, variabel kepribadian dasar, variabel motivasi, variabel kepuasan kerja, variabel lingkungan kerja, dan variabel kinerja. Analisis ini juga dilakukan untuk mengetahui nilai mean, median, standar deviasi, min / max dan modus masing – masing variabel yang berdata numerik sebelum dikategorikan.

2. Analisa bivariat

Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yang dihubungkan dengan variabel dependen dengan menggunakan uji chi-square.

3. Analisa multivariat

Analisa ini bertujuan untuk melihat hubungan beberapa variabel independen dengan satu atau beberapa variabel dependen. Oleh karena variabel dependen kinerja merupakan data

berjenis ordinal maka uji statistik yang dipakai adalah uji regresi logistik biner.

Asumsi dan persyaratan yang digunakan sebagai berikut yaitu :

- tidak memerlukan asumsi normalitas multivariat, heteroskedastisitas
- variabel dependen skala ordinal
- variabel independen terpisah satu sama lain
- regresi logistik dapat menyeleksi hubungan untuk memprediksi odd ratio

GAMBARAN UMUM

Rumah Sakit Kartika Medical Center merupakan rumah sakit swasta tipe D yang berdiri pada tanggal 9 Juni 2009 dengan kapasitas 30 tempat tidur. Rumah Sakit Kartika Medical Center merupakan rumah sakit swasta terakhir yang bekerja sama dengan BPJS yakni memulai pada Januari 2016 dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 76 tempat tidur. Kemudian pada tanggal 20 Oktober 2017, Rumah Sakit Kartika Medical Center berganti pemilik dan berganti nama menjadi Rumah Sakit Kartika Kasih Rumah Keluarga dengan kapasitas tempat tidur menjadi 113 tempat tidur sampai dengan akhir tahun 2019.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Frekuensi Variabel-Variabel Independen dan Dependen

VARIABEL	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE (%)
USIA	Kurang dari 30 tahun	84	68,9
	Lebih dari 30 tahun	38	31,1
JENIS KELAMIN	Laki-laki	43	35,2
	Perempuan	79	64,8
LAMA KERJA	Kurang dari 2 tahun	31	25,4
	Lebih dari 2 tahun	91	74,6
PENDIDIKAN	Non Perguruan Tinggi	38	31,1
	Perguruan Tinggi	84	68,9
KAPASITAS MENTAL	Kurang	25	20,5
	Baik	97	79,5
KEPRIBADIAN DASAR	Kurang	27	22,1
	Baik	95	77,9
LINGKUNGAN KERJA	BAIK	58	47,5
	KURANG	64	52,5
MOTIVASI	BAIK	56	45,9
	KURANG	66	54,1
KEPUASAN	BAIK	61	50
	KURANG	61	50
KINERJA	BAIK	59	48,4
	KURANG	63	51,6

5.2 Analisa Bivariat

Variabel-variabel dianalisa dengan analisa bivariate untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan ketentuan bila sig.<0.05 maka dapat disimpulkan kedua variabel saling berhubungan. Hasil yang didapat dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

$$Y = \frac{e^{0,610+0,322(\text{pen})-0,920(\text{lam})+1,241(\text{kap})+0,969(\text{lin})-1,679(\text{mot})-0,783(\text{kep})}}{1 + e^{0,610+0,322(\text{pen})-0,920(\text{lam})+1,241(\text{kap})+0,969(\text{lin})-1,679(\text{mot})-0,783(\text{kep})}}$$

Keterangan :

Y = nilai prediksi (0<Y<1)

e = Exp

pen = variabel pendidikan (1 = non perguruan tinggi, 2 = perguruan tinggi)

lam = lama kerja (1 = kurang 2 tahun, 2 = lebih dari 2 tahun)

kap = kapasitas mental (1 = kurang, 2 = baik)

lin = lingkungan (1 = lingkungan kurang, 2 = lingkungan baik)

mot = motivasi (1 = motivasi kurang, 2 = motivasi baik)

kep = kepuasan (1 = kepuasan kurang, 2 = kepuasan baik)

Dengan menggunakan rumus prediksi tersebut maka dengan memasukkan angka sesuai dengan kategori pada variabel pendidikan, lama kerja, kapasitas mental, motivasi dan kepuasan, dapat diprediksi kemungkinan kinerjanya.

Pada tabel model summary, didapat nilai Negelkerke R Square 0.337 artinya bahwa variabel independen pendidikan, lama kerja, kapasitas mental, lingkungan, motivasi dan kepuasan secara bersama-sama berpengaruh 33.7 % terhadap kinerja. Dan dapat diartikan pula bahwa ada 66.3% variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja yang tidak masuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan dibahas hasil penelitian yang didapatkan serta hubungan antara karakteristik individu, motivasi, lingkungan, dan kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Untuk membahasnya, penelitian sebelumnya yang berkaitan juga akan dimasukkan sebagai pembanding.

Hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja

Karakteristik individu yang diteliti antara lain usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kapasitas mental dan kepribadian dasar. Pada variabel usia didapat proporsi responden paling banyak pada rentang usia 21-30 tahun sebesar

Tabel Deskripsi Bivariate dengan Chi Square

No	VARIABEL		KINERJA				Total	p value	OR 95% CI	
			KURANG		BAIK				Lower	Upper
			n	%	n	%				
1	USIA	<= 30 TAHUN	45	53,60%	39	46,40%	84	0,529	0,556	0,576
		> 30 TAHUN	18	47,30%	20	52,70%	38			
2	JENIS KELAMIN	LAKI-LAKI	20	46,50%	23	53,50%	43	0,407	0,446	0,465
		PEREMPUAN	43	54,40%	36	45,60%	79			
3	PENDIDIKAN	NON PERGURUAN TINGGI	15	39,50%	23	60,50%	38	0,072	0,073	0,084
		PERGURUAN TINGGI	48	57,10%	36	42,90%	84			
4	LAMA KERJA	< 2 TAHUN	20	64,50%	11	35,50%	31	0,098	0,138	0,152
		>= 2 TAHUN	43	47,30%	48	52,70%	91			
5	KAPASITAS MENTAL	KURANG	8	32,00%	17	68,00%	25	0,028	0,037	0,045
		BAIK	55	56,70%	42	43,30%	97			
6	KEPRIBADIAN DASAR	KURANG	14	51,90%	13	48,10%	27	0,980	1,000	1,000
		BAIK	49	51,60%	46	48,40%	95			
7	MOTIVASI KERJA	KURANG	45	68,20%	21	31,80%	66	0,000	0,000	0,000
		BAIK	18	32,10%	38	67,90%	56			
8	KEPUASAN KERJA	KURANG	40	65,60%	21	34,40%	61	0,002	0,002	0,005
		BAIK	23	37,70%	38	62,30%	61			
9	LINGKUNGAN KERJA	KURANG	29	45,30%	35	54,70%	64	0,144	0,146	0,160
		BAIK	34	58,60%	24	41,40%	58			

68.9 % dari total responden. Menurut (Archie, 2017, p.196) seseorang yang sudah memiliki identitas ego akan juga memiliki kekuatan ego yang baik dalam menghadapi tantangan, hambatan atau stress.(24) Menurut Archer, 1982 dalam Archie, 2017 dikatakan bahwa seseorang masih mencari identitas diri sampai dengan sekitar usia 30 tahun. Menurut Sheldon & Kasser, 2001 dalam Archie, 2017 dikatakan usia muda memiliki identitas ego dan tingkat kebahagiaan yang lebih rendah dibandingkan dengan usia tua. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang dominan banyak di usia 21-30 tahun memiliki fisik yang baik dan cekatan, akan tetapi juga memiliki kelemahan berupa memiliki emosi / ego yang belum stabil dan masih mencari identitas diri sehingga belum memiliki kekuatan dalam menghadapi hambatan, tantangan atau stress. Pada hasil didapat responden yang memiliki kinerja kurang sebesar 53.6% dan yang memiliki kinerja baik sebesar 46.4% dari total responden variabel usia kurang dari 30 tahun. Sedangkan responden yang memiliki kinerja kurang sebesar 47.3% dan yang memiliki kinerja baik sebesar 52.7% dari total responden variabel lebih dari 30 tahun. Jika dilihat dari hasil maka proporsi responden yang berusia lebih dari 30 tahun banyak yang memiliki kinerja baik dibandingkan dengan usia kurang dari 30 tahun yang memiliki kinerja baik. Dan dari hasil analisa bivariat didapat nilai p value 0.529 (>0.05) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel usia tidak berhubungan dengan kinerja.

Pada variabel jenis kelamin didapatkan hasil bahwa sebesar 64.8% merupakan karyawan dengan jenis kelamin perempuan. Perempuan berkarakteristik mencari relasi dengan orang lain dan cenderung untuk komitmen (Mellor, 1989 dalam Archie, 2017). Sedangkan laki-laki cenderung mandiri dan berfokus pada pengembangan kemampuan (Curry, 1998 dalam Archie, 2017). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kelompok laki-laki dengan kinerja kurang sebesar 46.5% dan kinerja baik sebesar 53.5%. Sedangkan kelompok perempuan dengan kinerja kurang sebesar 54.4% dan kinerja baik sebesar 45.6%. Dari analisa kelompok laki-laki memiliki kinerja baik lebih besar dibandingkan kelompok perempuan. Oleh karena laki-laki cenderung mandiri dan merasa bahwa mereka dapat

berkembang di bidangnya. Dari analisa bivariat didapat nilai p value 0.407 (>0.05) sehingga diambil kesimpulan bahwa variabel jenis kelamin tidak berhubungan dengan kinerja.

Pada variabel lama kerja, hasil univariat didapatkan bahwa responden paling banyak yang lama kerja lebih dari 2 tahun sebesar 74.6% dan sebesar 25.4% kurang dari 2 tahun. Hasil analisa bivariat didapat responden dengan kelompok lama kerja kurang dari 2 tahun memiliki kinerja kurang sebesar 64.5% dan kinerja baik sebesar 35.5%. Responden dengan kelompok lama kerja lebih dari 2 tahun memiliki kinerja kurang sebesar 47.3% dan kinerja baik sebesar 52.7%. Dengan jumlah karyawan lebih dari 2 tahun maka dapat dinilai loyalitas, kepuasan kerja, adaptasi dan komitmen yang tinggi. Dari hasil analisa bivariat didapat nilai p value 0,098 (>0.05) maka diambil kesimpulan variabel lama kerja tidak berhubungan dengan kinerja.

Pada variabel tingkat pendidikan didapatkan bahwa responden paling banyak lulusan D3 sebesar 50.8 % dan SMA 28.7%, sedangkan S1 17.2% hal ini dapat dijelaskan bahwa RS masih banyak memiliki tenaga kerja yang berusia muda dengan lulusan D3. Dari hasil analisa diketahui bahwa dari responden dengan pendidikan non perguruan tinggi didapat sebesar 39.5% yang memiliki kinerja kurang dan 60.5% yang memiliki kinerja baik. Sedangkan dari responden dengan pendidikan perguruan tinggi didapat sebesar 57.1% yang memiliki kinerja kurang dan 42.9% yang memiliki kinerja baik. Hasil analisa bivariat didapatkan nilai p value 0.071 (>0.05) maka diambil kesimpulan bahwa variabel pendidikan tidak berhubungan dengan kinerja.

Variabel kapasitas mental responden terbanyak dengan kategori baik sebesar 52.0% atau berjumlah 63 orang responden, dengan kategori sedang sebesar 43.0% atau berjumlah 52 orang, dengan kategori buruk berjumlah 2 orang atau sebesar 2.0% dan kategori sangat baik berjumlah 5 orang atau sebesar 4.0%. Dari hasil indeks kepribadian dasar responden terbanyak dengan kategori sedang sebesar 49.0% atau berjumlah 60 orang, dengan kategori baik sebesar 44.0% atau berjumlah 54 orang, kategori buruk berjumlah 6 orang atau sebesar 5.0% dan kategori sangat baik sebesar 2.0% atau berjumlah 2 orang.

Variabel kapasitas mental dan variabel kepribadian dasar kemudian dikelompokkan berdasarkan nilai tengah menjadi kelompok dengan nilai kurang dan kelompok nilai baik. Dari hasil analisa kelompok nilai kapasitas mental kurang didapat sebagai berikut responden dengan kapasitas mental kurang dan kinerja kurang sebesar 32.0% , responden dengan kapasitas mental kurang dan kinerja baik sebesar 68.0%. Sedangkan dari analisa kelompok nilai kapasitas mental baik didapat sebagai berikut responden dengan kapasitas mental baik dan kinerja kurang sebesar 56.7%, responden dengan kapasitas mental baik dan kinerja baik sebesar 43.3%. Dari analisa bivariat didapat nilai p value 0.028 (<0.05) maka diambil kesimpulan bahwa variabel kapasitas mental berhubungan dengan kinerja.

Variabel kepribadian dasar dibagi menjadi kepribadian dasar kurang dan kepribadian dasar baik. Dari responden dengan kepribadian dasar kurang yang memiliki kinerja kurang sebesar 51.9% dan kinerja baik sebesar 48.1%. Dari responden dengan kepribadian dasar baik yang memiliki kinerja kurang sebesar 51.6% dan kinerja baik sebesar 48.4%. Dari analisa bivariat didapat nilai p value 0.980 (>0.05) maka variabel kepribadian dasar tidak berhubungan dengan kinerja.

Pada penelitian sebelumnya oleh Miktamiroh, 2015 bahwa variabel kapasitas mental tidak berhubungan dengan skor intensi integritas (kinerja) dan variabel kepribadian dasar juga tidak berhubungan dengan kinerja (22). Hal ini mungkin dapat dijelaskan hubungan tidak langsung variabel kapasitas mental dan kepribadian dasar terhadap kinerja. Hal ini juga menjelaskan bahwa responden memiliki daya adaptasi yang baik. Kinerja karyawan yang dinilai masih dalam jangka pendek dan analisa setiap karyawan masih belum dilakukan dengan detail/lengkap.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja

Dari analisa deskriptif variabel motivasi didapatkan hasil motivasi baik sebesar 45.9% dari total responden dan dari analisa bivariat didapatkan bahwa motivasi dengan kinerja berhubungan ($\text{sig.} = 0.000$). Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Astuti, 2018 dimana motivasi merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang untuk

melaksanakan suatu pekerjaan(12). Peneliti lainnya Abdilah, 2017 juga mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja(7). Menurut Maulana, 2012 motivasi merupakan indikator perilaku kerja dimana berbeda-beda antara karyawan (14).

Dari analisa univariat didapatkan proporsi responden dengan nilai motivasi kurang sebesar 54.1 % dan motivasi baik sebesar 45.9%. Dapat dilihat dari hasil analisa bivariat, kelompok responden dengan nilai motivasi kurang yang memiliki kinerja kurang sebesar 68.2% dan yang memiliki kinerja baik sebesar 31.8%. Responden dengan motivasi baik yang memiliki kinerja kurang sebesar 32.1% dan kinerja baik sebesar 67.9% Dari analisa univariat variabel motivasi bahwa dari responden memerlukan peran aktif supervisor / kepala unit dalam pendekatan sosial, hubungan kerja, penghargaan, dan membuat deskripsi kerja yang baik bersama dengan karyawan. Dari hasil analisa bivariat didapat nilai p value 0.000 (<0.05) sehingga diambil kesimpulan variabel motivasi berhubungan dengan kinerja.

Aspek dari motivasi yang dapat menyebabkan penurunan kinerja antara lain aspek fisiologis yakni dengan membandingkan kompensasi gaji yang diterima dengan beban kerja yang diberikan dan kebutuhan rumah tangganya. Jika merasa kebutuhan fisiologisnya belum tercukupi maka karyawan yang sudah memiliki kinerja baik akan menuntut untuk diberikan kompensasi gaji yang sesuai. Jika dilihat dari aspek keamanan kerja didapat analisa bahwa karyawan masih merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya. Jika dilihat dari aspek sosial didapat analisa bahwa masih ada karyawan yang merasa belum mendapatkan dukungan dari atasannya sehingga hal tersebut mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Jika dilihat dari aspek harga diri maka sebagian besar karyawan merasa mereka sudah dihargai akan keterampilan dan kemampuannya. Jika dilihat dari aspek aktualisasi diri sebagian besar karyawan sudah merasa ikut ambil bagian dalam pekerjaan mereka.

Hubungan antara lingkungan dengan kinerja

Dari analisa deskriptif variabel lingkungan kerja didapat hasil 47.5% responden menanggapi

lingkungan kerja saat ini baik. Hal ini berarti sebagian besar responden masih menganggap lingkungan kerja mereka saat ini kurang baik. Namun, dari analisa bivariat variabel lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja dengan nilai sig. 0.000 (<0.05). Hasil ini didukung dengan penelitian dari Sidik, 2018 bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (5). Namun hal ini bertentangan dengan penelitian Setyawan, 2018 dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karena tidak ada perlakuan yang adil yang dapat memuaskan karyawan sehingga tidak berdampak pada kinerja (27).

Dari analisa univariat didapatkan proporsi responden dengan nilai lingkungan kerja kurang sebesar 52.5 % dan lingkungan kerja baik sebesar 47.5%. Dapat dilihat dari hasil analisa bivariat, kelompok responden dengan nilai lingkungan kurang yang memiliki kinerja kurang sebesar 45.3% dan yang memiliki kinerja baik sebesar 54.7%. Responden dengan nilai lingkungan kerja baik yang memiliki kinerja kurang sebesar 58.6% dan kinerja baik sebesar 41.4% Dari tabel univariat dapat diketahui bahwa, responden memerlukan analisa beban kerja, uraian tugas yang jelas, supervisi yang baik, dan pemahaman tentang struktur organisasi dan tata kelola rumah sakit. Dari hasil analisa bivariat didapat nilai p value 0.144 (<0.05) sehingga diambil kesimpulan variabel lingkungan tidak berhubungan dengan kinerja.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja

Dari analisa deskriptif variabel kepuasan kerja saat ini didapat 50% responden puas dengan pekerjaan mereka. Dan dari analisa bivariat kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja (sig. 0.00). Hasil ini didukung dengan penelitian Abdilah, 2017 yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (7).

Dari analisa univariat didapatkan proporsi responden dengan nilai kepuasan kerja kurang sebesar 50 % dan kepuasan baik sebesar 50%. Dapat dilihat dari hasil analisa bivariat, kelompok responden dengan nilai kepuasan kurang yang memiliki kinerja kurang sebesar 65.6% dan yang memiliki kinerja baik sebesar 34.4%. Responden dengan kepuasan kerja baik

yang memiliki kinerja kurang sebesar 37.7% dan kinerja baik sebesar 62.3 % Dari tabel diketahui bahwa pada variabel kepuasan, perlu juga dilakukan analisa beban kerja, motivasi, karakteristik karyawan dalam bentuk test kapasitas mental yang berkala agar sedini mungkin menjangkau karyawan yang kurang baik sehingga dapat dilakukan perbaikan, dan dapat juga dilakukan analisa gaji dan struktur penggajian agar karyawan dapat mengerti dan menerima. Dari hasil analisa bivariat didapat nilai p value 0.02 (<0.05) sehingga diambil kesimpulan variabel kepuasan berhubungan dengan kinerja.

Analisa variabel kinerja

Dari analisa kuisisioner didapatkan bahwa aspek keahlian, motivasi, dan situasi kerja yang merupakan aspek-aspek dari variabel kinerja menggambarkan bahwa kinerja secara keseluruhan masih belum cukup baik. Sebanyak 59 orang yang memiliki kinerja baik dan sebanyak 63 orang memiliki kinerja kurang.

Dari tabel analisa univariat diketahui bahwa variabel kinerja dalam aspek keahlian sebagian responden cukup baik dan perlu dilakukan analisa beban kerja dan spesifikasi pekerjaan. Aspek motivasi responden cukup tinggi namun perlu diketahui tingkat loyalitas kepada perusahaan. Dan perlu dianalisa secara rutin kapasitas mental karyawan sehingga dapat diketahui karyawan dengan motivasi baik dan menempatkannya di tempat yang tepat. Sebagian besar responden mengetahui dengan baik situasi tempatnya bekerja. Perlu analisa dan sosialisasi mengenai hubungan tata kerja dan kesempatan karyawan untuk memberikan ide-ide dalam kelancaran dan efisiensi di tempat kerja.

Dari analisa kuisisioner didapatkan bahwa aspek keahlian, motivasi, dan situasi kerja yang merupakan aspek-aspek dari variabel kinerja menggambarkan bahwa kinerja secara keseluruhan masih belum cukup baik. Sebanyak 59 orang yang memiliki kinerja baik dan sebanyak 63 orang memiliki kinerja kurang. Dari aspek keahlian sebesar 68.0% dari responden memiliki pandangan mengenai keahlian mereka mampu dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini didukung dengan gambaran karakteristik individu dimana sebagian besar 62 orang atau 50.8% lulusan D3 yang memiliki ketrampilan

siap kerja dan bidang pekerjaan mereka sesuai dengan pendidikan mereka. Aspek motivasi merupakan aspek yang terbesar proporsi responden yang menjawab positif sebesar 72.8%. Hal ini dapat disebabkan karena responden memiliki konsistensi, tanggung jawab dan kerelaan dalam menjalankan tugasnya. Aspek situasi pekerjaan yang menyebabkan kinerja baik adalah sebesar 66.7% responden menganggap situasi pekerjaan mereka kondusif. Mereka paham akan bidang pekerjaan masing-masing agar mendorong efisiensi dalam menjalankan tugas. Namun, sisanya mereka masih belum memahami tugas dan mereka membutuhkan dorongan dalam mencoba ide-ide baru.

Analisa multivariat

Dari analisa multivariat, didapatkan nilai R kuadrat sebesar 33.7% dengan variabel pendidikan, lama kerja, kapasitas mental, motivasi kerja, kepuasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama.

Dengan menggunakan nilai variabel pendidikan, lama kerja, kapasitas mental, motivasi kerja, kepuasan dan lingkungan kerja maka dapat ditentukan rumus prediksi kinerja adalah sebagai berikut :

$$Y = \frac{e^{0,610+0,322(\text{pen})-0,920(\text{lam})+1,241(\text{kap})+0,969(\text{lin})-1,679(\text{mot})-0,783(\text{kep})}}{1 + e^{0,610+0,322(\text{pen})-0,920(\text{lam})+1,241(\text{kap})+0,969(\text{lin})-1,679(\text{mot})-0,783(\text{kep})}}$$

Keterangan :

Y = nilai prediksi ($0 < Y < 1$)

e = Exp

pen = variabel pendidikan (1 = non perguruan tinggi, 2 = perguruan tinggi)

lam = lama kerja (1 = kurang 2 tahun, 2 = lebih dari 2 tahun)

kap = kapasitas mental (1 = kurang, 2 = baik)

lin = lingkungan (1 = lingkungan kurang, 2 = lingkungan baik)

mot = motivasi (1 = motivasi kurang, 2 = motivasi baik)

kep = kepuasan (1 = kepuasan kurang, 2 = kepuasan baik)

Dengan menggunakan rumus prediksi tersebut maka dengan memasukkan angka sesuai dengan kategori pada variabel pendidikan, lama kerja, kapasitas mental, motivasi dan kepuasan, dapat diprediksi kemungkinan kinerjanya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dengan menggunakan analisa regresi logistik biner membuktikan pendidikan, lama kerja, kapasitas mental, motivasi kerja, kepuasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 33.7%. Variabel kapasitas mental merupakan variabel dominan memiliki nilai OR 3.460 (CI 95%, 1.145-10.457), variabel lingkungan kerja memiliki nilai OR 2.636 (CI 95%, 1.080-6.434), variabel pendidikan memiliki nilai OR 1.380 (CI 95%, 0.508-3.749), variabel lama kerja memiliki nilai OR 0.398 (CI 95%, 0.136-1.165), variabel motivasi memiliki nilai OR 0.187 (CI 95%, 0.077-0.453) dan variabel kepuasan memiliki nilai OR 0.457 (CI 95%, 0.193-1.083)..

Melalui tahapan latar belakang, tujuan, hasil dan pembahasan, maka peneliti menyimpulkan beberapa simpulan :

1. Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja adalah pendidikan, lama kerja, kapasitas mental, motivasi kerja, kepuasan dan lingkungan kerja. Secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 33.7%. Sedangkan ada 66.3% variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja adalah usia, jenis kelamin, dan kepribadian dasar.

SARAN

Saran melakukan evaluasi secara rutin untuk mengetahui kapasitas mental karyawan dengan tujuan melakukan perubahan positif, melakukan analisa beban kerja dengan kompensasi gaji, melakukan supervisi yang baik dan melakukan evaluasi terhadap motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja.

Saran melakukan prediksi kinerja dengan menggunakan tools yang ada baik itu berupa kuisioner maupun test MMPI sehingga dapat diketahui karyawan yang memiliki prediksi kinerja kurang atau baik dan dapat dilakukan perbaikan sedini mungkin.

Penelitian ini dibuat dengan menggunakan sampling yang populasinya dari internal rumah sakit tempat peneliti bekerja. Namun, dengan menggunakan kuisioner yang sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas maka peneliti

mendorong pembaca untuk menggunakannya di tempat lain sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Darmadi. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. 2008. 336 p.
2. Kurniawan A. HUBUNGAN PSYCAP DENGAN KINERJA KARYAWAN PT . X BANDUNG. J Manaj [Internet]. 2015;14(2). Available from: <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/36>
3. Bayramoğlu G, Şahin M. Positive Psychological Capacity and Its Impacts on Success. J Adv Manag Sci [Internet]. 2015;(January):154–7. Available from: https://www.researchgate.net/publication/270517503_Positive_Psychological_Capacity_and_Its_Impacts_on_Success
4. Mohammad Baharuddin; Reggy Lefrandt; Frans Santosa. Tinjauan Etik Regulasi Jam Kerja Dokter di Indonesia. J Etika Kedokt Indones [Internet]. 2017;1(1):25–9. Available from: <http://ilmiah.id/index.php/jeki/article/view/6/5>
5. Sidik WW, Samdin, Syaifuddin DT. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. J Manajemen, Bisnis, Dan Organ. 2018;2(1):32–45.
6. Nasyroh M, Wikansari R. HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN (BIG FIVE PERSONALITY MODEL) DENGAN KINERJA KARYAWAN RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY (BIG FIVE MODEL) AND EMPLOYEE JOB Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia , Politeknik APP Jakarta ,. J Ecopsy. 2017;4(1):10–6.
7. Abdillah W, Hartono J. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. Agora. 2017;5(1):2–8.
8. Nenet Natasudian J. Meningkatkan perilaku ekstra peran karyawan. GaneC Swara [Internet]. 2015;Vol.9(No.1):9. Available from: <http://ejournal.iainkendari.ac.id/shautut-tarbiyah/article/view/921>
9. Psikologi F. Pengaruh modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap workplace well being. Tazkiya J Psychol [Internet]. 2019;2(2):126–47. Available from: <http://www.journal.uinjkt.ac.id/index.php/tazkiya/article/download/10843/5580>
10. Hariyono, Wardhana ETDW, Soetjipto BE, Wahyono H. Kausalitas Perilaku Produktif Karyawan pada Sentra Tenun Ikat Bandar Kota Kediri. Natl Conf Econ Educ. 2016;
11. Tiffany Juliandiny; Syamsul Hadi Senen; Sumiyati. KOMPENSASI SERTA MOTIVASI KERJA PADA KINERJA KEPERAWATAN KONTRAK RUMAH SAKIT UMUM SUBANG. J Bus Manag Educ [Internet]. 2016;1(2):81–90. Available from: <https://ejournal.upi.edu/index.php/JBME/article/view/5968/4022>
12. Astuti R, Lesmana OPA. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. J Ilman [Internet]. 2018;6(2):42–50. Available from: <http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/download/44/42>
13. Wijono S. Psikologi Industri dan Organisasi. 6th ed. Jakarta: Prenadamedia Group; 2018. 27–76 p.
14. Maulana T. Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square. J Hosp dan Manaj Jasa. 2012;1:563–77.
15. Badrus M. Faktor-faktor Pribadi yang Mempengaruhi Perilaku Manusia. Tribakti. 2007;18(2):1–5.
16. Dansabo M, Muhammad MB, Akubor V. SOCIALPSYCHOLOGY [Internet]. Sokoto; 2015. Available from: https://www.researchgate.net/profile/Muhammad_Muhammad20/publication/329019861_Introduction_to_Social_Psychology/links/5c0e866592851c39e427f0/Introduction-to-Social-Psychology?origin=publication_detail
17. Abojedi A, Daoud F. Validity and Reliability of Computerized MMPI-2 Profile among a Clinical Sample of

- Psychological Disorders in Jordan. *J Assoc Arab Univ Basic Appl Sci*. 2012;1(May).
18. Revalicha NS. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *J Psikol Ind dan Organ [Internet]*. 2012;1:163–71. Available from: <http://www.journal.unair.ac.id/filerPDF/jpio41e7adc9db2full.pdf>
 19. Indrasari M. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka. 2017;1–85.
 20. Barahama KF, Katuuk M, Oroh WM. Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *J Keperawatan*. 2019;7(1).
 21. Hardi W. Pengaruh Modal Psikologis terhadap Work Engagement dan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017. 2017; Available from: http://digilib.unhas.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/OWNmYTc5MWJhOTM0MDA0YmU2NDk0NDhkYWUyZjcyNjdINGYzYmQyMg==.pdf
 22. Muktamiroh H, Prabandari YS, Sastrowijoto S, Kedokteran BP, Kedokteran F, Mada UG, et al. Hubungan Antara Kepribadian Dasar dan Kapasitas Mental dengan Persepsi, Perilaku dan Intensi Integritas Akademik. *Hub Antara Kepribadian Dasar dan Kapasitas Ment dengan Persepsi, Perilaku dan Intensi Integritas Akad*. 2015;4(3):101–8.
 23. Diamantidis AD, Chatzoglou P. Factors affecting employee performance: an empirical approach. *Int J Product Perform Manag*. 2019;68(1):171–93.
 24. Archie B. Carroll; Ann K. Buchholtz; To Buy Your Textbooks and Course Materials At. 2015;
 25. Zulfi MR, K IF, Psi S, Psi M. Iklim Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan Di Pt. Chakra Naga Furniture Jepara. *Empati*. 2018;6(2):77–82.
 26. Wulansih H. Landasan Teori tentang Tingkat Pendidikan. 2015;4:1–49.
 27. Setyawan A. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan. *J Account Manag Innov*. 2018;Volume 2(Nomor 1):67–89.