



Dominant Factors Affecting Employee Performance in Hospitals: A Systematic Literature Review

Endi Suyatno^{1*}, Martinus Tukiran²

¹Universitas Pakuan, Bogor

²PT Rumah Sakit Pelabuhan, Jakarta

Corresponding Author: Endi Suyatno orange.kelabu@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Leadership Style, Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

Received : 12, November

Revised : 13, December

Accepted: 15, January

©2024 Suyatno, Tukiran: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Hospitals are an integral part of the entire health service system that serves patients with various types of services. The success of health services in hospitals cannot be separated from various service factors. Therefore, in order to continue to develop itself and for the survival of the organization, hospital management needs to improve employee performance. This research uses a systematic review method. The data source for this research was obtained through literature searches on the internet via the published Garuda Portal and Google Scholar databases. A total of 16 articles were included in the systematic review. The aim of this research is to conduct a systematic review of the Dominant Factors that Influence Employee Performance in Hospitals. Compensation, leadership style, motivation and job satisfaction have a positive effect on performance. As compensation increases, motivation and job satisfaction will also increase performance.

Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Rumah Sakit: Tinjauan Pustaka Sistematis

Endi Suyatno^{1*}, Martinus Tukiran²

¹Universitas Pakuan, Bogor

²PT Rumah Sakit Pelabuhan, Jakarta

Corresponding Author: Endi Suyatno orange.kelabu@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 12, November

Revised : 13, Desember

Accepted: 15, Januari

©2024 Suyatno, Tukiran: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan. Oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode systematic review. Sumber data penelitian ini didapatkan melalui penelusuran literatur di internet melalui database Portal Garuda dan Google Scholar yang dipublikasikan. Sebanyak 16 artikel masuk ke dalam systematic review. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan suatu systematic review mengenai Faktor-faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. Kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin meningkat kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja akan meningkatkan pula kinerja. □

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi (Werdhiastutie dkk., 2020). Karyawan yang produktif dan efisien dapat membantu perusahaan meningkatkan output dan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, meningkatkan pelanggan dan kepuasan karyawan (Nadya dkk., 2022; Rahmah dkk., 2022), dan membangun reputasi positif bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan efektif (Darvishmotevali & Ali, 2020). Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan hasil kerja, efisiensi, kualitas kerja, inisiatif, dan sikap kerja (Berger dkk., 2019; Bodin dkk., 2019; Hadj- Mabrouk, 2019). Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif, sedangkan kinerja karyawan yang buruk dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan (Sitopu dkk., 2021).

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan besar bagi organisasi di berbagai sektor (Pinzone dkk., 2019). Kinerja karyawan yang buruk dapat menyebabkan perusahaan kehilangan pelanggan, menurunkan produktivitas, dan biaya operasional yang tinggi. Sebaliknya, karyawan berkinerja tinggi dapat membantu organisasi meningkatkan kualitas produk atau layanan (Dianovi dkk., 2022; Rohmalimna dkk., 2022), meningkatkan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan reputasi perusahaan.

Pentingnya kinerja karyawan semakin terlihat di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat (Atatsi dkk., 2019; Egwim dkk., 2021; Tipis dkk., 2022). Perusahaan perlu mengoptimalkan potensi karyawannya untuk menghasilkan nilai tambah dan mencapai tujuan organisasi (Yong dkk., 2020). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi manajemen kinerja yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Di era digitalisasi, teknologi dapat membantu perusahaan memantau kinerja karyawan dengan lebih mudah dan akurat (Vahdat, 2022). Namun, manajemen kinerja tidak hanya tentang memantau karyawan, tetapi juga tentang memberikan umpan balik yang konstruktif dan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka (Carnevale & Hatak, 2020; Kim dkk., 2019; Motalebi Ghayen dkk., 2022). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memantau dan meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai kesuksesan jangka panjang.

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan. Oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya

semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan (Yulianto, 2014).

Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor diantaranya adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Posuma, 2013).

Pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi atau unit kerja, maka akan membuat iklim kerja menjadi kondusif, dan pada akhirnya akan memberi motivasi yang tinggi dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target kerja (Sudirjo & Kristanto, 2006).

Motivasi adalah antusias intrinsik karyawan yang merupakan dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi merupakan faktor yang mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi yang ditanamkan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja (Marpaung, 2014).

Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal. Jika kualitas rendah, target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan konsumen akan berkurang (Wibowo & Putra, 2016).

Fokus penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Hartini dkk., 2022; Najeed dkk., 2022; Nopiana dkk., 2022), dan menggunakan metodologi tinjauan sistematis dengan tujuan menyajikan sintesis literatur relevan yang akurat dan dapat dipercaya sambil meminimalkan bias dan kesalahan analitis (Triansyah, Ramadhaniyati, Dwi, dkk., 2023). Tinjauan sistematis berbeda dari teknik tinjauan lain seperti tinjauan bibliometrik, yang dirancang untuk melihat tren dan konsentrasi penelitian di bidang tertentu (Triansyah, Gunawan, & Ramadhaniyati, 2023; Triansyah, Mitayana, Yanti, dkk., 2023; Triansyah, Suwatno, & Machmud, 2023; Triansyah, Suwatno, & Supardi, 2023).

Menelaah latar belakang di atas maka saya tertarik untuk melakukan suatu systematic review mengenai Faktor-faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Rumah Sakit

1. Pengertian Rumah Sakit

Rumah Sakit menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Supartiningsih, (2017) juga mendefinisikan rumah sakit adalah suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis professional yang terorganisir baik dari sarana prasarana kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.

Bramantoro, (2017) juga menjelaskan bahwa rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasil guna pada upaya penyembuhan dan pemulihan yang terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan.

2. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Menurut Rikomah, (2017) rumah sakit memiliki tugas dan fungsi berdasarkan undang-undang No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit. Tugas rumah sakit adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan, rumah sakit juga mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna.

Sedangkan untuk fungsi rumah sakit adalah :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
- c. Pelayanan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

B. Konsep Pelayanan Kesehatan

1. Definisi Pelayanan Kesehatan

Kualitas pelayanan menjadi suatu kewajiban yang harus dilakukan pada rumah sakit agar mampu bertahan dan tetap mendapat kepercayaan dari pasien (Tuzkaya, Sennaroglu, Kalender, & Mutlu, 2019). Pola konsumsi dan gaya hidup pasien menuntut pihak manajemen rumah sakit mampu memberikan pelayanan yang berkualitas (Goto, Sato, Shikamura, Nomura, Negishi, & Hanawa, 2020).

Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan berstandar internasional dapat ditentukan dengan pendekatan *service quality*. *Service Quality* adalah tindakan atau kegiatan yang ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak menyebabkan kepemilikan sesuatu. *Service Quality* dapat dirasakan dengan cara membandingkan persepsi pasien atas sistem manajemen layanan rumah sakit yang benar-benar mereka terima dengan yang mereka harapkan (Grew, Schneider, & Carter, 2019).

Kualitas layanan mengacu pada penilaian-penilaian pasien tentang inti jaminan mutu pelayanan khususnya pada kesehatan dan akseptabilitasnya, yaitu si pemberi pelayanan itu sendiri atau keseluruhan manajemen pelayanan rumah sakit. Sebagian besar masyarakat sekarang mulai menampakkan tuntutan terhadap pelayanan prima, mereka bukan lagi sekedar membutuhkan produk yang bermutu tetapi mereka lebih senang menikmati kenyamanan pelayanan (Pangerapan, Palandeng, & Rattu, 2018).

Kualitas pelayanan dapat diukur menggunakan indikator pelayanan rumah sakit yang berguna untuk meningkatkan kinerja pelayanan, seperti pada lima dimensi kualitas pelayanan. Oleh sebab itu, dalam merumuskan kualitas pelayanan farmasi, manajemen rumah sakit harus berorientasi pada kepentingan pasien dan harus memperhatikan dimensi kualitasnya (Carter, Ng, El-Den, & Schneider, 2020).

2. Dimensi Pelayanan Kesehatan

Persepsi pelanggan terhadap kepuasan pelayanan organisasi khususnya pada instalasi farmasi dapat diukur berdasarkan dimensi *tangible* (sarana fisik, perlengkapan, pegawai, dan lain-lain), dimensi keandalan (*reliability*), dimensi ketanggapan (*responsiveness*), dimensi keyakinan atau jaminan (*assurance*) dan dimensi perhatian untuk memahami kebutuhan pasien (*empaty*). Pentingnya menilai kepuasan pasien terhadap pelayanan instalasi kefarmasian untuk mempelajari respon pasien terhadap mutu pelayanan yang diminati, adalah mengetahui kebutuhan serta harapan pasien terhadap pelayanan yang akan mendatang, meningkatkan mutu pelayanan, merangkai susunan kerja untuk menyempurnakan kualitas pelayanan di masa mendatang bagi pelayanan kefarmasian (Tjiptono & Diana, 2019).

Sedangkan menurut Tjiptono (Tjiptono & Diana, 2019), dan Kathrina (Kathrina & Ardiyanti, 2018) mengemukakan lima dimensi dalam menentukan kualitas jasa, yaitu sebagai berikut:

- a. *Reliability*, yaitu kemampuan untuk memberikan pelayanan yang sesuai dengan janji yang ditawarkan.
- b. *Responsiveness*, yaitu respon atau kesigapan karyawan dalam membantu pelanggan dan memberikan pelayanan yang cepat dan tanggap, yang meliputi : kesigapan karyawan dalam melayani pelanggan, kecepatan karyawan dalam menangani transaksi, dan penanganan keluhan pelanggan.
- c. *Assurance*, meliputi kemampuan karyawan atas pengetahuan terhadap produk secara tepat, kualitas keramah tamahan, perhatian dan kesopanan dalam memberi pelayanan, ketrampilan dalam memberikan informasi, ketrampilan dalam memberikan keamanan di dalam memanfaatkan jasa yang ditawarkan, dan kemampuan dalam menanamkan kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan. Dimensi kepastian atau jaminan ini merupakan gabungan dari dimensi :
 - 1) Kompetensi (*competence*), artinya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh para karyawan untuk melakukan pelayanan.
 - 2) Kesopanan (*courtesy*), yang meliputi keramahan, perhatian dan sikap para karyawan, dan
 - 3) Kredibilitas (*credibility*), meliputi hal-hal yang berhubungan dengan kepercayaan kepada perusahaan, seperti reputasi, prestasi dan sebagainya.
- d. *Empathy*, yaitu perhatian secara individual yang diberikan perusahaan kepada pelanggan seperti kemudahan untuk menghubungi perusahaan, kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan pelanggan, dan usaha perusahaan untuk memahami keinginan dan kebutuhan pelanggannya. Dimensi *emphaty* ini merupakan penggabungan dari tiga dimensi, yaitu sebagai berikut :
 - 1) Akses (*access*), meliputi kemudahan untuk memanfaatkan jasa yang ditawarkan perusahaan.
 - 2) Komunikasi (*communication*), merupakan kemampuan melakukan komunikasi untuk menyampaikan informasi kepada pelanggan atau cara memperoleh masukan dari pelanggan.
 - 3) Pemahaman pada pelanggan (*understanding the consumer*), meliputi usaha perusahaan untuk mengetahui dan memahami kebutuhan dan keinginan pelanggan.
- e. *Tangibles*, meliputi penampilan fasilitas fisik seperti gedung dan ruangan front affice, tersedianya tempat parkir, kebersihan, kerapihan dan kenyamanan ruangan, kelengkapan peralatan komunikasi, dan penampilan karyawan.

Kelima dimensi kualitas adalah sebagai sifat dari penampilan produk atau kinerja yang merupakan bagian utama dari strategi

perusahaan dalam rangka meraih keunggulan yang berkesinambungan, baik sebagai pemimpin organisasi ataupun strategi untuk terus tumbuh. Oleh sebab itu, keunggulan suatu produk jasa khususnya pada pelayanan instalasi farmasi adalah tergantung dari keunikan serta kualitas yang ditunjukkan oleh jasa rumah sakit tersebut, apakah sudah sesuai dengan harapan dan keinginan pasien atau belum sesuai dengan keinginan pasien (Greenfield, Lawrence, Kellner, Townsend, & Wilkinson, 2019). Sebuah cara agar rumah sakit tetap unggul bersaing adalah dengan memberikan jasa dan kualitas yang lebih tinggi dari pesaingnya secara konsisten (Carter, Ng, ElDen, & Schneider, 2020). Harapan pasien dibentuk oleh pengalaman masa lalunya, dengan pembicaraan dari mulut ke mulut tentang kualitas pelayanan pada instalasi farmasi di rumah sakit, kemudian pasien akan membandingkan (Grew, Schneider, & Carter, 2019).

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan di rumah sakit menurut (Rikomah, 2017) di antaranya yaitu:

a. Klinis

Pelayanan kesehatan yang diberikan di rumah sakit terkait dengan pelayanan dokter, perawat dan terkait dengan teknis medis

b. Efisiensi dan efektifitas

Pelayanan kesehatan yang mudah pengaksesanya, tepat guna, diagnose yang tepat dan terapi yang diberikan tepat akan sangat memengaruhi dalam hal peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan tenaga kesehatan di rumah sakit.

c. Keamanan pasien

Pelayanan yang meberikan upaya perlindungan terhadap pasien, misalnya perlindungan jatuh dari tempat tidur, kebakaran sanga harus diperhatikan karena adanya pengurangan angka kejadian kecelakaan pada pasien maupun tenaga kesehatan di rumah sakit akan mempengaruhi baik buruknya akreditasi suatu rumah sakit.

d. Kepuasan pasien

Pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas apabila dapat kenyamanan pasien selama dirawat di rumah sakit, adanya keramahan yang diberikan oleh tenaga kerja di rumah sakit dan kecepatan pelayanan yang diberikan tenaga kesehatan sangat mempengaruhi akan peningkatan kualitas pelayanan di rumah sakit.

e. Bagian registrasi pasien

Pelayanan yang diberikan tenaga kesehatan sangat mempengaruhi oleh bagian registrasi pasien, apabila pasien tidak diberikan pelayanan yang ramah, komprehensif maka dapat mempengaruhi kualitas pelayanan tersebut.

f. Kesigapan tenaga kesehatan

Kualitas pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kesigapan dan kecepatan tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit.

g. Kelengkapan sarana dan prasarana

Adanya tempat yang bersih, nyaman, serta peralatan yang memadai untuk menunjang kesembuhan penyakit pasien sangat mempengaruhi kualitas pelayanan di rumah sakit.

h. Petugas mempunyai dedikasi yang tinggi seperti terampil, ramah, sopan, simpati, luwes, penuh pengertian mempunyai kemampuan komunikasi dengan baik yang sangat diharapkan dalam pemberian pelayanan kepada pasien, apabila hal ini dilakukan oleh petugas di rumah sakit, maka pasien yang berkunjung untuk berobat akan senang dan nyaman.

i. Prosedur kerja yang jelas, tegas dan tersusun rapi

Prosedur yang jelas, tersusun rapi dan tegas sangat diperlukan dalam hal pelayanan, apabila tidak ada prosedur yang jelas dalam pelayanan, maka akan membingungkan pasien untuk melakukan pengobatan di rumah sakit tersebut, khususnya pasien baru.

4. Indikator Pelayanan Rumah Sakit

Sidiq & Afrina, (2017) mutu pelayanan kesehatan dapat dikaji antara lain berdasarkan tingkat pemanfaatan sarana pelayanan kesehatan oleh masyarakat dan tingkat efisiensi institusi sarana kesehatan. Beberapa indikator mutu pelayanan di rumah sakit antara lain:

- a. *Bed Occupancy Rate* (BOR) adalah angka penggunaan tempat tidur. *Bed Occupancy Rate* (BOR) digunakan untuk mengetahui tingkat pemanfaatan tempat tidur rumah sakit. Angka *Bed Occupancy Rate* (BOR) yang rendah menunjukkan kurangnya pemanfaatan fasilitas perawatan rumah sakit oleh masyarakat. Angka *Bed Occupancy Rate* (BOR) yang tinggi (lebih dari 85%) menunjukkan tingkat pemanfaatan tempat tidur yang tinggi sehingga perlu pengembangan rumah sakit atau penambahan tempat tidur.
- b. *Average Length of Stay* (AVLOS) adalah rata-rata lamanya pasien dirawat. Indikator ini disamping memberikan gambaran tingkat efisiensi, juga dapat memberikan gambaran mutu pelayanan, apabila diterapkan pada diagnosis tertentu dapat dijadikan hal yang perlu pengamatan yang lebih lanjut. Secara umum nilai AVLOS yang ideal antara 6-9 hari.
- c. *Bed Turn Over* (BTO) adalah angka perputaran tempat tidur atau frekuensi pemakaian tempat tidur pada satu periode, beberapa kali tempat tidur dipakai dalam satu satuan waktu tertentu. Idealnya dalam satu tahun, satu tempat tidur rata-rata dipakai 40-50 kali.
- d. *Turn Over Interval* (TOI) adalah tenggang perputaran atau rata-rata hari yakni tempat tidur tidak ditempati dari telah diisi hingga saat terisi berikutnya. Indikator ini memberikan gambaran tingkat

effisiensi penggunaan tempat tidur. Idealnya tempat tidur kosong tidak terisi pada kisaran 1-3 hari.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Sinaga (2020) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2. Tujuan Kinerja Karyawan

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Menurut Wibowo (2017), tingkatan tujuan kinerja antara lain :

- a) *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b) *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d) *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e) *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang

diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

3. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pimpinan organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Walaupun karyawan tersebut bekerja ditempat yang sama, maka tetap memiliki kinerja yang berbeda jika berbeda di tempat yang berbeda pula. Menurut Rismawati, (2018) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a) Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
- b) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

4. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Rismawati (2018) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu perusahaan, bagian perusahaan dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Budihardjo (2017) mengatakan bahwa penilaian kinerja karyawan dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan Job Description (deskripsi tugas) yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah systematic review yaitu suatu metode menggabungkan lebih dari satu penelitian dengan topik yang sama untuk ditarik kesimpulan dengan power yang lebih kuat. Sumber data penelitian ini didapatkan melalui penelusuran literatur di internet melalui database Portal Garuda dan Google Scholar. Dalam penelitian ini, kontak dengan peneliti terkait atau penelusuran secara manual tidak dilakukan. Kata kunci yang dipakai dalam penelusuran adalah kombinasi antara kata kunci faktor-faktor

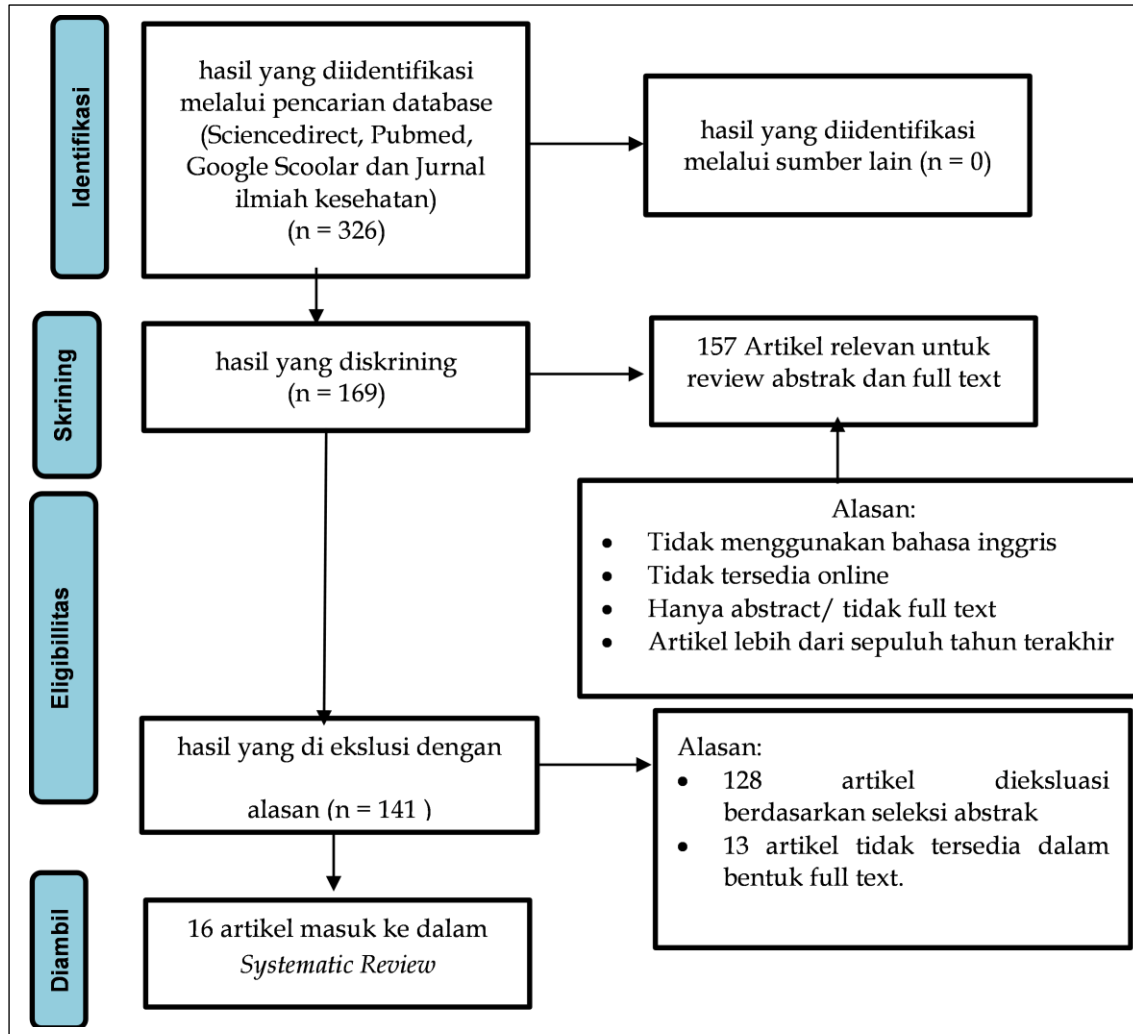
yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja dengan kata kunci kinerja karyawan.

Artikel-artikel penelitian yang telah teridentifikasi akan diseleksi dengan sistematis. Proses seleksi dimulai dari seleksi judul artikel dan dilanjutkan dengan seleksi abstrak artikel. Artikel-artikel dengan abstrak yang relevan akan diseleksi berdasarkan pencarian find full-text. Studi yang diikutsertakan dalam systematic review diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang jelas. Artikel-artikel yang dimasukkan ke dalam systematic review harus memenuhi kriteria inklusi: 1) artikel meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan; 2) penelitian berbahasa Indonesia; 4) penelitian berada di wilayah Indonesia, 5) area penelitian adalah rumah sakit di Indonesia. Artikel-artikel dieksklusi dengan kriteria berikut: 1) penelitian yang tidak tersedia dalam bentuk full text; 2) penelitian anonim; 3) penelitian yang terduplikasi atau penelitian yang sudah diterbitkan sebelumnya.

HASIL PENELITIAN

Pencarian literatur dilakukan pada dua database Portal Garuda dan Google Scholar teridentifikasi artikel sebanyak 142 artikel dan 184 artikel pada masing-masing database. Total keseluruhan artikel yaitu sebanyak 326 artikel. Setelah mengidentifikasi 326 artikel, dilakukan review terhadap judul-judul artikel yang relevan. Sebanyak 157 artikel memenuhi kriteria inklusi untuk kemudian direview abstraknya dan full-text. Sebanyak 16 artikel masuk ke dalam systematic review.

Proses seleksi studi yang dilakukan, dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Proses Seleksi Studi

Artikel-artikel yang masuk ke dalam systematik review diabstraksi berdasarkan judul, penulis, lokasi penelitian, metode penelitian dan hasil dari penelitian. Abstraksi data ditampilkan dalam bentuk Tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Abstraksi Data

No	Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
1	Gusti Ayu Riska Riyanti, I Gde Adnyana Sudibya	2013	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Dharma Usadha. Diantara kedua variabel bebas, motivasi berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha.

2	Nur Wakhidah Lulu' ul	2017	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah:1) motivasi intrinsik tidak memilikipengaruh signifikan terhadap kinerja, 2) motivasi ekstrinsik tidak memiliki pengaruh signifikanterhadap kinerja, 3) lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, 4) budayamemiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, 5) motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik,lingkunga kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja
3	Mulyono Burhan, John, Henny	2022	Komunikasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan kerja berdampak positif dan krusial bagi kinerja karyawan dan kepuasan kerja.
4	Iban, Simon, Henny	2022	Pengembangan karir, perencanaan SDM mempengaruhi positif maupun bermakna pada motivasi kerja, mempengaruhi positif maupun bermakna pada kinerja karyawan. Motivasi kerja berdampak positif maupun bermakna pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu melakukan mediasi terhadap perencanaan SDM yang memenuhi kinerja karyawan. Pengembangan karir maupun perencanaan SDM berdampak positif dan bermakna pada kinerja karyawan
5	Bob Alexandro	2022	Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

PEMBAHASAN

Enam belas artikel masuk ke dalam systematic review. Tiga artikel membahas hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tiga artikel tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh (Fitrianasari et al., 2013; Juliandiny et al., 2016; Posuma, 2013). Lima artikel membahas hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Lima penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh (Adiwibowo, 2013; Posuma, 2013; Reniyati & Hasiholan, 2017) dan dua penelitian tentang gaya kepemimpinan dilakukan oleh Sudirjo and Kristanto, 2006; Ariyani, Aini and Tjahjono, 2016. Delapan artikel membahas hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh (Jannah, 2016; Juliandiny et al., 2016; Marpaung, 2014; Mudayana, 2013; Reniyati & Hasiholan, 2017; Riska Riyanti & Adnyana Sudibya, 2013; Wibowo & Putra, 2016). Tujuh artikel membahas hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Tujuh penelitian tersebut dilakukan oleh (Barlian, 2016; Fitrianasari et al., 2013; Indrawati, 2013; Ristiana, 2013; Rizal & Ratnawati, 2012; Sudirjo & Kristanto, 2006; Wibowo & Putra, 2016).

Secara keseluruhan fokus penelitian pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan difokuskan pada beberapa hal seperti organisasi perdagangan (Pham dkk., 2019; Roscoe dkk., 2019; Saeed dkk., 2019), motivasi, sistem manajemen, indikator kinerja utama, persepsi overqualification, koki, perbaikan berkelanjutan, model dinamika sistem, implementasi manajemen kinerja, tingkat gaji (Ilham dkk., 2022; Safitri dkk., 2022), tawaran tunjangan dan kepuasan kerja.

Hasil beberapa penelitian seperti (Kettapan dkk., 2022) untuk mengembangkan dan menyelidiki konsistensi dan kesesuaian model persamaan struktural faktor penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi perdagangan modern (Bag dkk., 2020; Caligiuri dkk., 2020; Papa dkk., 2020). Hasilnya juga menunjukkan bahwa loyalitas dan motivasi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi perdagangan modern. Selain itu, loyalitas diteruskan ke motivasi sebagai kekuatan tidak langsung dalam kinerja karyawan.

Fahlevi, (2021), untuk menjelaskan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit swasta. Penelitian ini menggunakan 100 sampel yang diambil dari karyawan salah satu rumah sakit swasta di Indonesia (Mousa & Othman, 2020; Singh dkk., 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Onat & Eren, (2020), mengungkapkan pengaruh overkualifikasi yang dirasakan terhadap kinerja karyawan. Itu sebabnya dalam penelitian ini, pengaruh overkualifikasi yang dirasakan di industri perhotelan terhadap kinerja karyawan dibahas (Gabriela dkk., 2022; Kartel dkk., 2022; Qureshi dkk., 2022). Hasil kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun jika overkualifikasi yang diamati pada koki meningkat atau menurun.

Sachane dkk., (2018), menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Statistik Afrika Selatan dengan tujuan menyediakan kerangka kerja manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dewi S dkk., 2022; Hikmah dkk., 2022;

Keshav dkk., (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan menganggap PM tidak efektif dan tidak adil. Berbagai faktor yang mempengaruhi PM di Statistik Afrika Selatan terungkap secara negatif. Analisis penelitian mengidentifikasi faktor-faktor kinerja berikut: komunikasi, manajemen bakat, retensi, rekrutmen dan seleksi, keterlibatan dan motivasi.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat kita simpulkan bahwa kinerja karyawan sangat penting karena kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi (Anoum dkk., 2022; Demina dkk., 2022; Firman dkk., 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus mengutamakan pengelolaan kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh (Juliandiny et al., 2016) dilakukan di rumah sakit Subang dan menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji T $0,0498 \leq 0,05$. Penelitian oleh (Posuma, 2013) juga membuktikan bahwa dihasilkan sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Itu berarti variabel kompensasi sangat signifikan karena lebih kecil dari pada nilai signifikansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado.

Penelitian oleh (Fitrianasari et al., 2013) dengan responden adalah perawat juga membuktikan hal yang sama. Hasil uji koefisien jalur dengan probabilitas (p) yang bernilai lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja perawat. Lebih lanjut dikemukakan oleh penelitian (Fitrianasari et al., 2013) besarnya koefisien path (beta) sebesar 0,270 mengindikasikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat adalah positif. Artinya persepsi terhadap kompensasi terkait dengan kesesuaian imbalan finansial dan non finansial yang mendapat tanggapan positif akan menjadi faktor pendorong semakin tingginya kinerja perawat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh (Adiwibowo, 2013) di RSJ Menur Surabaya memberikan hasil dari regresi linear beranda diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Renyati & Hasiholan, 2017) memberikan hasil perhitungan thitung kepemimpinan (7,113) > t-tabel (1,664) atau sig t $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang. Penelitian oleh (Sudirjo & Kristanto, 2006) di RS PT VALE Soroako Sulawesi Selatan menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ariyani et al., 2016) memberikan hasil uji regresi sebesar 0,012, jika dikonsultasikan dengan taraf kepercayaan 5%, maka disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitianpenelitian sebelumnya, penelitian oleh (Posuma, 2013) pada RS Ratumbusang Manado menemukan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan yang ada di Rumah Sakit Ratumbusang Manado harus perlu ditingkatkan lagi karena kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai belum memuaskan. Ini berarti pemimpin belum mampu memberikan motivasi kepada para pegawai agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam menjalankan pekerjaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Riska Riyanti & Adnyana Sudibya, 2013), pada RSUD Dharma Usadha memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut analisis *standardized coefficients* beta dilakukan dan didapatkan bahwa motivasi berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dharma Usadha jika dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu kompetensi.

Penelitian oleh (Juliandiny et al., 2016) pada RSUD Subang mendapatkan hasil serupa dengan hasil uji T kecil dari 0,05 ($0,030 < 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Renyati & Hasiholan, 2017) pada RSUD Kota Semarang memberikan hasil uji t dengan $\text{sig } t, 0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kota Semarang.

Penelitian lain oleh (Wibowo & Putra, 2016), membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t sebesar 2,103 dan $\text{sig. } 0,039 < \alpha = 0,05$. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya peningkatan pada motivasi yang ditunjukkan karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan RSUD Salatiga. (Mudayana, 2013) melakukan penelitian di RS Nur idayah Bantul dengan membedakan variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik, memberikan informasi mengenai motivasi intrinsik memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,737 dengan signifikan (p) 0,00 lebih kecil dari (0,05), maka disimpulkan ada pengaruh kuat motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan RSKB Nur Hidayah Bantul. Sedangkan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang rendah dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,325.

Penelitian (Barlian, 2016) pada RS Paru Kabupaten Jember juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Penelitian oleh (Marpaung, 2014) pada karyawan RS Reksa Waluya Mojokerto memberikan hasil uji t menunjukkan nilai $\text{sig } < \alpha$ (alfa), ($0,033 < 0,05$), maka dapat diartikan bahwa dan adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian-penelitian di atas, (Jannah, 2016) melakukan penelitian pada RS Islam Banjarnegara mengenai pengaruh motivasi yang dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik menyatakan bahwa kedua motivasi tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh (Wibowo & Putra, 2016) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji - t sebesar 5,454 dan $\text{sig. } 0,000 < \alpha = 0,05$. Berdasarkan dari

hasil yang didapat ini dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian (Barlian, 2016) dan penelitian oleh (Indrawati, 2013) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian oleh (Sudirjo & Kristanto, 2006) dan penelitian oleh (Ristiana, 2013) juga mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Rizal & Ratnawati, 2012) memperlihatkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,460. Jika variabel kepuasan kerja lebih tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian oleh (Fitrianasari et al., 2013) dengan hasil uji koefisien jalur dengan probabilitas (p) yang bernilai lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja perawat. Besarnya koefisien path (beta) sebesar 0,172 mengindikasikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat adalah positif. Artinya persepsi terhadap kepuasan kerja terkait dengan rasa senang pada berbagai aspek pekerjaan yang mendapat tanggapan positif akan menjadi faktor pendorong semakin tingginya kinerja perawat.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Enam belas artikel masuk ke dalam systematic review. Kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat dua hasil kontradiksi pada variabel motivasi dan gaya kepemimpinan. Motivasi dalam hasil penelitian oleh (Juliandiny et al., 2016; Reniyati & Hasiholan, 2017; Riska Riyanti & Adnyana Sudibya, 2013; Wibowo & Putra, 2016) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara pada penelitian oleh (Jannah, 2016) mengenai pengaruh motivasi yang dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik menyatakan bahwa kedua motivasi tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian yang membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara pada penelitian oleh (Posuma, 2013) menemukan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian diatas, terlihat bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin meningkat kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja akan meningkat pula kinerja. Begitu pula dengan gaya kepemimpinan yang berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu bagi perusahaan untuk memantau keempat faktor diatas untuk tetap menjaga kinerja baik karyawan.

Adapun rekomendasi yang bisa dilakukan yaitu gaya kepemimpinan harus perlu ditingkatkan lagi karena kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai belum memuaskan. Ini berarti pemimpin belum mampu memberikan motivasi kepada para pegawai agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam menjalankan pekerjaan. Pimpinan rumah sakit perlu meningkatkan motivasi karyawan terus menerus karena motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit, dan pihak rumah sakit juga perlu meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah positif. Artinya persepsi terhadap kepuasan kerja terkait dengan rasa senang pada berbagai aspek pekerjaan yang mendapat tanggapan positif akan menjadi faktor pendorong semakin tingginya kinerja perawat.

PENELITIAN LANJUTAN

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya bisa menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi dan bisa mengembangkan penelitian sejenis dengan mengembangkan variabel-variabel lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan artikel ini sehingga bisa terusun dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwibowo, A. S. (2013). Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya. *Manajemen Bisnis*, 2(1).
- Alefari, M., Fernández Barahona, A. M., & Salonitis, K. (2018). Memodelkan kinerja karyawan manufaktur berdasarkan pendekatan dinamika sistem. *Melanjutkan CIRP*, 72(Maret), 438-443.
<https://doi.org/10.1016/j.procir.2018.03.161>
- Anoum, P., Arifa, F., & Mei, C. (2022). Strategi Meningkatkan Motivasi Tahfidz Al-Quran. *Jurnal Internasional Menginspirasi Teknologi Pendidikan*, 1(2), 74-85. <https://doi.org/10.55849/jiiet.v1i2.88>
- Ariyani, R. I., Aini, Q., & Tjahjono, H. K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticoilegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 1.
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Tinjauan literatur yang sistematis. *Jurnal Kemajuan dalam Penelitian Manajemen*, 16(3), 329-351.
<https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Azizah, S. N., & Wijaya, D. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Bagian Keuangan RSUD Dr. Soedirman Kebumen). *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 13(2), 1.

- Barlian, N. A. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember.
- Berger, D., Brüggemann, G., & Pernicka, E. (2019). Pada peleburan kasiterit dalam sampel geologi dan arkeologi: Persiapan dan implikasi untuk studi asal pada artefak logam dengan isotop timah. *Ilmu Arkeologi dan Antropologi*, 11(1), 293–319. <https://doi.org/10.1007/s12520-017-0544-z>
- Bodin, Ö., Alexander, S. M., Baggio, J., Barnes, M. L., Berardo, R., Cumming, GS, Dee, L. E., Fischer, AP, Fischer, M., Mancilla Garcia, M., Guerrero, AM, Hileman, J., Ingold, K., Matous, P., Morrison, TH, Nohrstedt, D., Pittman, J., Robins, G., & Sayles, JS (2019). Meningkatkan pendekatan jaringan untuk mempelajari saling ketergantungan sosial-ekologis yang kompleks. *Kelestarian Alam*, 2(7), 551–559. <https://doi.org/10.1038/s41893-019-0308-0>
- Caldwell, P. H., & Bennett, T. (2020). Panduan mudah untuk melakukan tinjauan sistematis. *Jurnal Pediatri dan Kesehatan Anak*, 56(6), 853–856. <https://doi.org/10.1111/jpc.14853>
- Caligiuri, P., De Cieri, H., Minbaeva, D., Verbeke, A., & Zimmermann, A. (2020). Wawasan HRM internasional untuk menavigasi pandemi COVID-19: Implikasi untuk penelitian dan praktik di masa depan. *Jurnal Studi Bisnis Internasional*, 51(5), 697–713. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00335-9>
- Carnevale, JB, & Hatak, I. (2020). Penyesuaian dan kesejahteraan karyawan di era COVID-19: Implikasi untuk manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Penelitian Bisnis*, 116, 183–187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Ketidakamanan kerja, kesejahteraan subjektif dan kinerja pekerjaan: Peran moderat modal psikologis. *Jurnal Internasional arab Keramahan Direksi*, 87, 102462.
- Demina, D., Raxy, T., & Danyl, A. (2022). Penggunaan strategi pembelajaran Alquran melalui metode Wafa di sekolah dasar. *Jurnal Internasional Menginspirasi Teknologi Pendidikan*, 1(2), 62–73. <https://doi.org/10.55849/jiiet.v1i2.91>
- Dewi S, Y., Rasyid Umar, A., Ali Khan, A., & Aziz, A. (2022). Pengajaran Bahasa Arab yang Menyenangkan Dengan Lagu Media Untuk Sekolah Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Internasional Lingua dan Teknologi*, 1(2), 140–156. <https://doi.org/10.55849/jiltech.v1i2.80>
- Dianovi, A., Siregar, D., Mawaddah, I., & Suryaningsih, S. (2022). Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan. *Psikologi Dunia*, 1(2), 27–35. <https://doi.org/10.55849/wp.v1i2.95>
- Egwim, C. N., Alaka, H., Toriola-Coker, L. O., Balogun, H., Ajayi, S., & Oseghale, R. (2021). Ekstraksi faktor-faktor mendasar yang menyebabkan penundaan proyek konstruksi di Nigeria. *Jurnal Teknik, Desain dan Teknologi*. <https://doi.org/10.1108/JEDT-04-2021-0211>

- Fahlevi, M. (2021). Memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di sebuah rumah sakit swasta, Indonesia. *Seri Konferensi IOP: Ilmu Bumi dan Lingkungan*, 729(1), 0–6. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/729/1/012001>
- Firman, F., Alef, R., & Eric, M. (2022). Penggunaan Aplikasi Zoom Meeting untuk Menghafal Al-Qur'an Secara Online. *Jurnal Internasional Menginspirasi Teknologi Pendidikan*, 1(2), 99–110. <https://doi.org/10.55849/jiuet.v1i2.92>
- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo). *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Gabriela, M., Cicerchi, G., Colin, H., & Ana, C. (2022). Peran orang tua dalam membantu guru bahasa Arab untuk meningkatkan kosakata siswa. *Jurnal Internasional Lingua dan Teknologi*, 1(2), 131–139. <https://doi.org/10.55849/jiltech.v1i2.83>
- Hadj-Mabrouk, H. (2019). Kontribusi Kecerdasan Buatan untuk Penilaian Risiko Kecelakaan Kereta Api. *Transit Kereta Api Perkotaan*, 5(2), 104–122. <https://doi.org/10.1007/s40864-019-0102-3>
- Hartini, S., Alie, E., & Maret, J. (2022). Hubungan Antara Pola Asuh Otoriter dan Perilaku Agresif Remaja di Nagari Bungo Tanjung. *Psikologi Dunia*, 1(2), 18–26. <https://doi.org/10.55849/wp.v1i2.98>
- Hikmah, D., Petoukhoff, G., & Papaioannou, J. (2022). Pemanfaatan Aplikasi Animiz Sebagai Media Untuk Pembelajaran Bahasa Arab Pada Siswa. *Jurnal Internasional Lingua dan Teknologi*, 1(2), 157–171. <https://doi.org/10.55849/jiltech.v1i2.84>
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Ilham, S., Adelir, D., & Delr, Q. (2022). Manfaat Whatsapp sebagai media dalam menyetorkan hafalan Al-Qur'an. *Jurnal Internasional Menginspirasi Teknologi Pendidikan*, 1(2), 86–98. <https://doi.org/10.55849/jiuet.v1i2.90>
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Jannah, N. W. L. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Juliandiny, T., Senen, S. H., & Sumiyati, S. (2016). Kompensasi Serta Motivasi Kerja pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(2), 81–90.
- Kartel, A., Charles, M., Xiao, H., & Sundi, D. (2022). Strategi Keterlibatan Orang Tua Selama Pembelajaran Jarak Jauh dalam Pelajaran Bahasa

- Arab di Sekolah Dasar. *Jurnal Internasional Lingua dan Teknologi*, 1(2), 99–113. <https://doi.org/10.55849/jiltech.v1i2.82>
- Keshav, M., Julien, L., & Miezal, J. (2022). Peran Teknologi Di Era 5.0 Dalam Perkembangan Bahasa Arab Di Dunia Pendidikan. *Jurnal Internasional Lingua dan Teknologi*, 1(2), 79–98. <https://doi.org/10.55849/jiltech.v1i2.85>
- Reniyati, R., & Hasiholan, L. B. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang). *Journal of Management*, 3(3).
- Riska Riyanti, G. A., & Adnyana Sudibya, I. (2013). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Dharma USAdha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(6).
- Ristiana, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), 56–70.
- Rizal, M., & Ratnawati, I. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang).
- Suarningsih, N. L. P., Alamsyah, A., & Thoyib, A. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2), 233–240.
- Sudirjo, F., & Kristanto, T. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Serat Acitya- Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 1–16.
- Tas, S., Kayu, L. C., Xu, L., Dhamija, P., & Kayikci, Y. (2020). Analisis big data sebagai pendekatan keunggulan operasional untuk meningkatkan kinerja rantai pasokan yang berkelanjutan. *Sumber Daya, Konservasi dan Daur Ulang*, 153, 104559. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2019.104559>
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(17).
- Yulianto, A. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Asy-Syifa’Sambi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.