

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan ilmu dasar yang harus dimiliki dalam menjalankan dan mengembangkan suatu organisasi (Fani et al., 2022). Manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia, materi, dan keuangan dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Pada pengertian lebih lanjut, manajemen merupakan proses pemakaian sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan atau penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran (Juhji et al., 2020).

Tujuan utama manajemen adalah berusaha memastikan alokasi sumber daya yang tersedia dengan efektif dan efisien guna mencapai hasil yang diinginkan (Afandi, 2018). Karenanya, keperawatan sebagai bagian dari pelayanan rumah sakit memiliki peran integral yang berkontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan secara keseluruhan. Dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit, diperlukan upaya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan. Keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional yang diberikan oleh perawat kepada klien atau pasien. Perawat tidak hanya berfokus pada aspek medis, tetapi juga memberikan perhatian terhadap aspek psikologis, emosional, dan sosial klien. Keperawatan memiliki pendekatan yang humanistik, yang berarti bahwa perawat memandang klien sebagai individu yang unik dengan kebutuhan dan nilai-nilai yang perlu dihormati. Perawat berupaya untuk menjalin hubungan yang empatik dan saling menghormati dengan klien, serta berusaha memberikan perawatan yang holistik dan berpusat pada klien. Dalam konteks rumah sakit, perawat juga berperan dalam tim interdisipliner yang bekerja sama dengan dokter, ahli terapi, dan tenaga medis lainnya dalam hal pelayanan yang terintegrasi dan komprehensif kepada pasien. Kolaborasi dan koordinasi antara

perawat dan anggota tim kesehatan lainnya sangat penting dalam mencapai hasil yang optimal bagi pasien.

Kompensasi merupakan segala hal yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas sebuah kinerja yang baik (Laminigrum, 2017). Kompensasi dapat didefinisikan sebagai semua bentuk imbalan yang diperoleh pegawai sebagai apresiasi dalam bentuk tertentu dari jasa atau kinerjanya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kompensasi dapat berupa imbalan fisik dan non-fisik yang diberikan kepada individu sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang dilakukan (S. P. M. Hasibuan, 2008). Salah satu dari sekian banyak manfaat kompensasi kepada karyawan adalah menghasilkan kepuasan kerja dan juga akan membuat karyawan memaksimalkan kinerjanya (Adawiah et al., 2022). Kompensasi yang sesuai dan memadai mampu mempengaruhi persepsi pegawai tentang penghargaan yang mereka terima atas kontribusi dan usaha yang mereka berikan dalam pekerjaan. motivasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi dapat dijelaskan sebagai keadaan internal yang berkontribusi terhadap tindakan individu, berusaha mencapai tujuan, dan meraih cita-citanya. Ketika motivasi karyawan tinggi, semangat mereka lebih tinggi, fokus, dan berupaya keras saat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka (Mathis & Jackson, 2012). Perubahan motivasi kerja pegawai secara positif dapat mempengaruhi aspek kinerja dalam proses pekerjaan. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas. Karyawan atau pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, cenderung akan berkinerja lebih baik (Wuwungan et al., 2020)

Kompensasi bersama motivasi kerja menjadi dua hal penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Mathis & Jackson, 2006). Perhatian yang diberikan kepada karyawan dan upaya untuk memahami kebutuhan, keinginan, dan harapan mereka dapat memiliki efek yang positif bagi karyawan, utamanya dalam hal kepuasan kerja. Saat pegawai diberi atensi, diapresiasi, dan diperhatikan oleh manajemen, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Ketika organisasi

atau atasan memberikan perhatian yang baik dan memahami kebutuhan individu karyawan, mereka cenderung merasa dihargai, diakui, dan didukung dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka.

Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan penurunan semangat dan kinerja pegawai. Aspek motivasi menjadi faktor yang vital dalam mencapai kesuksesan sebuah organisasi, baik itu individu maupun dalam kelompok (Indriyani, 2022). Motivasi secara sederhana adalah faktor yang memicu individu dalam memulai dan melaksanakan serangkaian proses perilaku manusia dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Dorongan ini menjadi dasar bagi semangat kerja seseorang dalam memulai dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Motivasi berperan dalam membangkitkan kemauan kerja individu dan memberikan landasan bagi upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Isnainy & Nugraha, 2019).

Beberapa faktor internal yang dapat menghambat kemajuan perawat untuk bekerja dan berperan secara profesional adalah rasa percaya diri perawat yang rendah, minimnya pengetahuan dan motivasi untuk melakukan penelitian tentang studi keperawatan, standar gaji rendah, dan masih kurangnya perawat yang menjabat sebagai pimpinan di institusi kesehatan (Nursalam, 2014). Ketidakpercayaan diri dapat mempengaruhi kemampuan perawat dalam mengambil keputusan dan menghadapi situasi yang kompleks. Kurangnya rasa percaya diri juga dapat menghambat pengembangan keterampilan dan kemampuan profesional perawat. Pengetahuan dan motivasi yang masih minim untuk melakukan penelitian tentang studi keperawatan merupakan hal penting dalam memperbaiki praktik keperawatan. Hal ini dapat menghambat perkembangan peran perawat dalam memberikan pelayanan yang berbasis bukti.

Rendahnya standar gaji dan insentif membuat perawat tidak terdorong untuk berprestasi, sehingga dapat mengurangi motivasi perawat dalam melaksanakan tugas dan mengembangkan diri secara profesional. Selain itu, masih kurangnya perawat yang menjabat sebagai pimpinan di institusi kesehatan dapat menghambat pengaruh dan kontribusi perawat dalam pengambilan

keputusan strategis dan pengembangan kebijakan yang mendukung perkembangan peran profesional perawat.

Faktor lain yang dapat memberikan kepuasan kerja pada perawat adalah ketersediaan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja mencakup seluruh objek yang ada di sekeliling pegawai yang memiliki pengaruh terhadap tugas yang dijalankan (Wijaya & Susanty, 2017). Lingkungan kerja dapat diidentifikasi menjadi dua bentuk, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Faktor ini menjadi penting karena lingkungan memiliki potensi mempengaruhi psikologi seorang pegawai, yang pada akhirnya menentukan kinerja yang akan mereka hasilkan. (Wijaya & Susanty, 2017)

Lingkungan kerja dapat menimbulkan efek negatif dan positif. Pada perawat, hal ini dapat menimbulkan memburuknya pelayanan yang diberikan, peningkatan kelalaian, meningkatnya biaya operasional rumah sakit dan memperburuk reputasi rumah sakit. Lingkungan kerja yang baik akan membuat para pegawai nyaman dalam bekerja, tanpa adanya keterbatasan gerak kerja antar pegawai, dan para pegawai bisa fokus terhadap kerjaan sehingga menciptakan kinerja yang tinggi (Rahma, 2019).

Kepuasan kerja adalah salah satu hal yang mampu menjadi faktor meningkatnya kinerja perawat yang berdampak terhadap kontribusi kepada peningkatan kinerja rumah sakit (Gordaa & Ngurah, 2013). Kepuasan kerja dihasilkan melalui sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan hal-hal yang lebih spesifik, misalnya gaji, konseling, stabilitas, keamanan pekerjaan, peluang dalam pengembangan kasis, evaluasi pekerjaan yang sesuai kebijakan, relasi di tempat kerja, dan atensi yang lebih baik dari pimpinan (As'ad, 2010).

RSUD Jayapura merupakan rumah sakit rujukan tipe B dan Pendidikan, jumlah tenaga di Instalasi Gawat Darurat dan Rawat Inap, perawat kontrak sebanyak 196 sedangkan perawat ASN berjumlah 154 total keseluruhan 350 perawat. Hasil observasi nampak masih terdapat Perawat yang kurang semangat bekerja yang disebabkan kompensasi, pegawai kontrak dua bulan tidak dibayarkan, Insentif (Jasa BPJS, Jasa Covid 19 tahun 2022, dan jasa medis) belum terbayarkan selama tujuh bulan terakhir. Bagi ASN gaji dan TPP

(Tambahan perbaikan penghasilan) lancar hanya jasa-jasa pelayanan belum terbayarkan.

Pada bulan Februari 2023 Peneliti mewawancarai dengan perawat, di ruang rawat inap RSUD Jayapura. Peneliti menemukan setiap ruangan perawat merasa kurang puas terhadap insentif dan jasa –jasa khusus gaji tenaga kontrak. Beberapa perawat menjelaskan ketidaksesuaian antara imbalan/jasa dan beban kerja yang mereka laksanakan. Kondisi tersebut membuat perawat tidak maksimal dalam bekerja sehingga berdampak pada pelayanan perawatan. Hal ini terlihat dari kehadiran perawat yang tidak tepat waktu, kadang kala alasan tidak ada uang transfer. dan hasil wawancara kepala ruangan bahwa sesuai jadwal dinas yang mereka buat setiap shift khusus nya shift sore dan shift malam adalah dua sampai tiga perawat pershiftnya, namun kenyataan sekarang perawat kadang dinas sore dan malam yang masuk dinas adalah satu perawat. Kondisi ini membuat perawat/dokter kontrak memilih jumpa pers di media pada tanggal 17 Oktober 2022 masalah kompensasi, ini sangat mempengaruhi motivasi kerja, lingkungan Kerja dan kepuasan kerja perawat dalam pelayanan. lingkungan kerja sangat tidak efektif dalam pelayanan dengan adanya pembangunan dan pasca gempa bumi banyak gedung-gedung tidak layak, retak dan terbelah sangat membahayakan yang bisa terjadi. Sedikit-sedikit pindah gedung tidak menetap. sehingga perawat tidak nyaman kerja.

Direktur RSUD Jayapura dan pihak manajemen RSUD Jayapura harus mencari solusi, Hal ini sangat mengganggu pelayanan ke pasien. meskipun anggaran tambahan APBD tidak ada khusus tenaga kontrak. Dana BLUD Jayapura bisa mengatasi hal ini, meskipun tidak sepenuhnya terbayarkan sehingga pelayanan kembali normal.

Pada awal Januari 2023 direktur RSUD Jayapura memutuskan, penurunan gaji tenaga kontrak jauh dari Upah minimum Regional (UMR), dan beberapa tenaga kesehatan khususnya perawat diputuskan kontraknya, sedangkan jasa-jasa insentif belum ada keputusan kapan dibayarkan. Hal ini menyebabkan tenaga perawat tidak puas dan kurang bersemangat dalam

bekerja dan berkomitmen rendah dalam tugasnya. Salah satu faktor yang mendasarinya adalah adanya dimensi pemberian kompensasi, yaitu kompensasi yang kurang lancar. Selain mempengaruhi kompensasi, motivasi dan lingkungan juga mempengaruhi Kepuasan kerja Perawat dari fenomena yang terjadi pada RSUD Jayapura terlihat menurunnya motivasi kerja perawat disebabkan oleh faktor kompensasi.

Uraian masalah yang telah dijelaskan tersebut membuat peneliti merasa tertarik mengambil judul penelitian, “ **Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura**”

B. Rumusan Masalah

Pada konteks penelitian ini, permasalahan yang akan dikaji sesuai dengan deskripsi pada latar belakang yang telah dikemukakan tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pemberian kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura?
4. Apakah kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum dari penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh pemberian kompensasi ,Motivasi Kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Perawat Di Ruang rawat inap RSUD Jayapura.

2. Tujuan Khusus dari penelitian

- a) Menganalisis Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura?
- b) Menganalisis Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura?
- c) Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura?
- d) Menganalisis pengaruh pemberian kompensasi, Motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di ruang rawat Inap RSUD Jayapura?

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Bagi Pengembang Ilmu Keperawatan

Artikel ini dapat menyajikan informasi dan kontribusi intelektual sebagai tinjauan teoritis yang berlandaskan keilmuan dalam domain keperawatan, sekaligus sebagai panduan bagi penelitian lanjutan, terutama yang terkait dengan isu kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Jayapura?

- b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Artikel ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber rujukan bagi peneliti yang akan meneliti topic yang sama, dan dapat digunakan sebagai panduan dalam penelitian-penelitian berikutnya, terutama yang fokus pada isu kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi informasi yang berharga bagi mahasiswa terkait hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja perawat.

b) Bagi perawat

Penelitian ini berfungsi sebagai referensi dan sumber informasi yang berharga bagi ilmu manajemen keperawatan dalam konteks kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja perawat

3. Manfaat bagi Institusi kesehatan khususnya Rumah sakit

Adalah data dan hasil yang diperoleh dari penelitian dapat dijadikan suatu tolak ukur serta upaya Rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan dengan cara meningkatkan kesejahteraan perawat.

E. Keaslian Penelitian

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura Tabel 1

Judul Proposal: Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura							
No	Author	Nama Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Judul	Metode (Desain, Sample, Variabel, Instrumen, Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan penelitian sekarang	Database
1	Hernita Eka Talashina & Ngatno	Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 9 No. 1, Tahun 2020	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (studi: Perawat RS Telogorejo Semarang) (Talashina & Ngatno, 2020)	Penelitian dengan jenis <i>explanatory research</i> yang menjabarkan variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Teknik sampling yang digunakan adalah <i>convenience sampling</i> , yaitu perawat RS Telogorejo Semarang sejumlah 177 responden. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner dan studi pustaka. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yang melibatkan pengujian validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi, serta uji t	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut, kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja dengan peningkatan kinerja.	Terdapat perbedaan pada variabel dependen dan juga pada teknik pengambilan sampel.	Google Scholar
2	Aprinawati, Fauzia Agustini,	LIABILITIE (Jurnal Pendidikan	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya	Penelitian ini dilaksanakan di beberapa rumah sakit swasta di Kota Medan. Populasi penelitian ini terdiri dari perawat yang bekerja di rumah	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat perbedaan pada variabel	Google Scholar

	Hilma Harmen	Akuntansi), Voume 4, Nomor 1, Tahun 2021	Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan (Aprinawati & Harmen, 2021)	sakit swasta di kota tersebut, termasuk yang masuk dalam kategori B dan C. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Model yang digunakan dalam penelitian ini akan dirumuskan dalam bentuk persamaan moderasi dengan menggunakan analisis regresi. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan Persamaan Moderasi Dengan Analisis Regresi menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21	perawat pada beberapa rumah sakit swasta di Kota Medan. Salah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Task Performance</i> perawat. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Contextual Performance</i> perawat	penelitian dimana tidak terdapat variabel motivasi dalam penelitian ini.	
3	Akhmadi Prabowo, Arief Alamsyah, Noermijati	Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 14 No 1, 2016	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang (Prabowo et al., 2016)	Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan survey deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional study, Penelitian ini melibatkan 37 responden yang terdiri dari perawat dan bidan kontrak di semua bagian keperawatan RS Bhayangkara Hasta Brata Batu. Instrumen penelitian yang digunakan meliputi kuesioner PSQ (<i>Pay Satisfaction Questionnaire</i>) untuk mengukur variabel kompensasi, kuesioner MSQ (<i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i>) untuk mengukur variabel kepuasan kerja, dan kuesioner OCS (<i>Organizational Commitment Scale</i>) untuk mengukur variabel komitmen organisasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional perawat dan bidan di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu.	Perbedaan pada jumlah sampel penelitian dan Metode pengambilan sampel. Selain itu, teknik analisis data juga berbeda dimana penelitian ini menggunakan path analisis.	Google Scholar
4	Ipan Yustiarta	Repository Universitas Pasundan Bandung, 2021	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Di Puskesmas Cikampek (Yustiarta, 2021)	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan pengisian kuesioner, dengan dukungan dari teknik observasi dan studi kepustakaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, tingkat kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di Puskesmas Cikampek tergolong cukup baik. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu,	Perbedaan pada jumlah sampel penelitian dan metode pengambilan sampel. Selain itu,	Google Scholar

				tahun 2021. Untuk menganalisis data, digunakan metode Analisis Jalur	kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara khusus, dalam pengaruh parsial, kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Cikampek.	teknik analisis data juga berbeda dimana penelitian ini menggunakan path analisis.	
5	Syahrul Ramadhann, Dhayal Gustopo, Prima Vitasari	Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri, Vol. 1 No. 2, 2015	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang) (Ramadhan et al., 2015)	Penelitian ini dilakukan terhadap 89 responden perawat pada RSI Dinoyo Malang. Variabel bebas terdiri atas kompensasi dan motivasi, dan variabel terikat adalah kinerja perawat. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda menggunakan software SPSS versi 20.	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi adalah faktor penentu kinerja perawat. Peranan motivasi kerja adalah lebih kuat dibandingkan dengan kompensasi.	Perbedaan pada variabel dependen dimana penelitian ini menggunakan kinerja sebagai variabel dependen.	Google Scholar
6	Jufrizen	Jurnal Ilmiah dan Manajemen Bisnis, Volume 17 Nomor 1, 2016	Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan (Jufrizen, 2017)	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Socfin Indonesia Medan yang berjumlah 204 orang, sedangkan sampel penelitian diperoleh sebanyak 135 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan alat ukur statistik koefisien jalur (<i>path analysis</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan	Perbedaan pada variabel dependen dimana penelitian ini Menggunakan kinerja sebagai variabel dependen. teknik analisis data juga berbeda	Google Scholar

7	Juliana, Arifin Djakasaputra	Perspektif, Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bina Sarana Informatika, Volume 18 Nomor 1, 2020	Leadership, Compensation dan Motivation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Citi International Sun Yat Sen (Juliana & Djakasaputra, 2020)	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hipotesis diuji dengan data primer secara simultan terdapat pengaruh dengan total sampel 35 responden dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur menggunakan metode non probabilitas sampling. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data, angket menggunakan Skala Likert seperti 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Agak Setuju), 4 (Agak Setuju), 5 (Setuju), 6 (Sangat Setuju). Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda.	Hasil analisis menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja.	dimana penelitian ini menggunakan path analisis. Perbedaan pada jumlah sampel	Google Scholar
8	Michelle De Sousa Sabbagha, Ophillia Ledimo, Nico Martins	Journal of Psychology in Africa, Volume 28 No 2, 2018	Predicting staff retention from employee motivation and job satisfaction (Sabbagha et al., 2018)	Studi ini bertujuan untuk menyelidiki peran motivasi karyawan dan kepuasan kerja sebagai prediktor retensi staf di luar negeri bank pertukaran. Partisipan penelitian terdiri dari 341 karyawan yang bekerja di divisi bank devisa Afrika Selatan, dengan rincian bahwa 62,8% adalah perempuan, 31,1% adalah orang kulit hitam, 37% berstatus manajer, dan rata-rata memiliki pengalaman kerja selama 10 tahun. Data dikumpulkan melalui self-report measures, termasuk Inventarisasi Preferensi Kerja, Survei Kepuasan Kerja, dan Kuesioner Retensi Karyawan. Untuk menganalisis data, digunakan metode persamaan structural pemodelan dalam rangka menguji pengaruh prediksi motivasi karyawan dan kepuasan kerja terhadap retensi staf.	Temuan dari analisis model fit menunjukkan bahwa model yang melibatkan motivasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan mampu menjelaskan sekitar 46% variasi dalam konstruksi retensi karyawan. Lebih spesifik, konstruksi kepuasan kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan sekitar 66% variasi dalam retensi karyawan, sementara konstruksi motivasi karyawan hanya menjelaskan sekitar 8% dari variasi tersebut. Berdasarkan temuan ini, manajemen bakat organisasi disarankan untuk mengidentifikasi faktor-faktor motivasi dan intervensi kepuasan kerja yang mungkin membantu dalam mempertahankan staf berbakat.	Perbedaan pada variabel kompensasi yang tidak terdapat pada penelitian ini. Selain itu, lokasi penelitian ini juga berada di Africa	Scopus

					Tindakan ini dapat berkontribusi dalam menjaga tingkat retensi karyawan yang tinggi di organisasi		
9	Ketut IR Sudiardhita, Saparuddin Mukhtar, Budi Hartono, Herlitha, Tuty Sariwulan, Sri Indah Nikensari	Academy of Strategic Management Journal, Volume 17, No. 4, 2018	The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank xyz (Persero) Tbk. (Sudiardhita et al., 2018)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis jalur (Path Analysis) sebagai alat analisis. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari pegawai dengan jabatan non-manajerial di 24 kantor cabang yang terletak di wilayah kerja Kanwil I, yang meliputi provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Banten, dengan total populasi sebanyak 2547 orang. Sampel penelitian ini terdiri dari 346 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah eksploratori, yang bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis guna mendukung atau menolak hipotesis dari hasil penelitian yang dilakukan.	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel- variabel yang diteliti. Secara khusus, temuan tersebut adalah sebagai berikut: 1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Implikasinya adalah penting bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek tersebut guna meningkatkan kinerja dan	Perbedaan pada objek penelitian, wilayah penelitian dan jumlah sampel	Scopus

10	Suryono Efendi, Amirudin Yusuf	International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), Volume 5, No. 3 Tahun 2021	Influence Of Competence, Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The Environment Of Indonesian Professional Certification Authority (Efendi & Yusuf, 2021)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Selain itu, kepuasan kerja juga dijadikan variabel intervening dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengisi kuesioner oleh 134 pegawai BNSP dengan berbagai latar belakang pekerjaan. Metode analisis yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Pendekatan Structural Equation Model (SEM) Path Analysis.	kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Secara tidak langsung, kompetensi dan motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Namun, kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pentingnya perhatian terhadap pengembangan kompetensi dan motivasi karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan BNSP. Selain itu, peningkatan kompensasi juga perlu diperhatikan agar dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja	Perbedaan pada objek penelitian	International Scientific Indexing (ISI)
----	---	--	--	---	---	---------------------------------------	---

11	Olusegun Emmanuel Akinwale, Olusoji James George	Rajagiri Management Journal, Vol 14, Nomor 1, 2020	<i>Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria</i> (Akinwale & George, 2020)	Penelitian ini menggunakan desain penelitian longitudinal, yang bertujuan untuk memperoleh informasi dari responden dalam rentang waktu yang lebih panjang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala indeks kerja keperawatan yang dikembangkan oleh Aiken dan Patrician, yang telah teruji memiliki tingkat reliabilitas internal yang tinggi. Strategi pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel acak sederhana, di mana instrumen penelitian diberikan kepada 364 perawat yang dipilih secara acak. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi berganda hirarkis, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pengaruh variabel-variabel prediktor secara bertahap dalam menjelaskan variabilitas dalam variabel respons. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengendalikan variabel-variabel yang lebih dominan atau yang memiliki pengaruh lebih besar dalam analisis data.	Studi ini menemukan bahwa semua variabel secara kolektif menentukan kepuasan kerja perawat; Namun, gaji adalah prediktor penting yang paling mendasar yang mendorong kepuasan kerja perawat diikuti oleh kemajuan dan promosi. Ketujuh prediktor tersebut, yakni iklim sosial politik; dukungan administrasi dan manajerial, otonomi dan tanggung jawab, gaji, pengawasan dan kondisi kerja, pengakuan dan prestasi, kemajuan dan promosi, secara kolektif memberikan hubungan positif dengan kepuasan kerja perawat. Studi tersebut menyimpulkan bahwa untuk mempertahankan dan mencegah turnover di antara perawat, dan pekerja layanan kesehatan lainnya, manajemen rumah sakit harus memperhatikan isu-isu yang berkaitan dengan kepuasan kerja, karena hal ini kemungkinan akan meningkatkan efektivitas sistem perawatan kesehatan, meningkatkan mental dan kesehatan sosial perawat	Perbedaan pada predictor pendorong kepuasan kerja perawat.	Emerald Insight
12	Win Narasuci, Margono Setiawan, Noermijati	Jurnal Aplikasi Manajemen (Journal of Applied Management), Vol. 16 No.4, 2018	<i>Effect of work environment on lecturer performance mediated by work motivation and job satisfaction</i> (Narasuci et al., 2018)	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja dosen serta pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja di Politeknik Negeri Malang. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh dosen Politeknik Negeri Malang yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan total jumlah sebanyak 314 orang. Responden yang digunakan dalam	Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen dapat dimediasi secara parsial oleh motivasi kerja, yang berarti motivasi kerja menjadi faktor penting yang menjelaskan hubungan antara	Terdapat perbedaan pada objek penelitian dan beberapa variabel peneltian	DOAJ

				penelitian ini berjumlah 256 orang. Data penelitian diperoleh melalui penggunaan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS), yang bertujuan untuk menganalisis dan menguji hipotesis yang diajukan. Selanjutnya, uji Sobel online digunakan untuk menguji variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai mediasi dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen.	lingkungan kerja dan kinerja dosen. Namun, kepuasan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dalam konteks penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan dan pengelolaan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dosen, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Namun, kepuasan kerja tidak menjadi faktor mediasi yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja dosen dalam penelitian ini.		
13	Emma Sacks, Soumya Alva, Sophia Magalona and Linda Vesel	Human Resources for Health, Volume 13 No.1 Tahun 2015	<i>Examining domains of community health nurse satisfaction and motivation: results from a mixed-methods baseline evaluation in rural Ghana</i> (Sacks et al., 2015)	Penelitian ini menggunakan tiga metode evaluasi untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Dua metode pengukuran kuantitatif digunakan, yaitu survei kepuasan dan motivasi petugas kesehatan serta penilaian pengetahuan klinis terkait kesehatan ibu, bayi baru lahir, dan anak-anak. Kedua pengukuran ini diberikan kepada semua perawat kesehatan masyarakat (community health nurses/CHN) yang terdaftar dan bekerja di lima distrik sampel di wilayah Greater Accra dan Volta di Ghana Timur. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 205 orang. Selain itu, dilakukan juga wawancara kualitatif dengan 29 CHN terpilih dan diskusi kelompok fokus dengan 4 kelompok CHN di distrik yang sama. Data yang dikumpulkan dari metode kualitatif ini dianalisis menggunakan perangkat lunak NVivo (Versi 10) dan Stata (Versi 13.0). Analisis data dilakukan dengan memperhatikan domain motivasi ekstrinsik dan intrinsik, yang	<i>Community Health Nurses</i> (CHN) menginginkan lebih banyak pelatihan, terutama mereka yang ditempatkan di tingkat komunitas (pos Perencanaan dan Layanan Kesehatan Berbasis Komunitas atau "CHPS") dibandingkan di fasilitas kesehatan. CHN yang bekerja di CHPS percaya bahwa pekerjaan mereka lebih sulit daripada yang ditempatkan di fasilitas kesehatan, karena tantangan yang terkait dengan perjalanan kaki untuk mengunjungi pasien di rumah, dan mereka cenderung melaporkan tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk melakukan pekerjaan mereka (48% vs 36%). Namun, CHN yang ditempatkan di fasilitas kesehatan lebih cenderung melaporkan peluang yang tidak mencukupi untuk peningkatan karir daripada perawat CHPS (49% vs	Terdapat perbedaan pada objek penelitian dan beberapa variabel penelitian	Scopus

				meliputi aspek kepuasan umum, lingkungan kerja dan akses terhadap sumber daya, penghargaan dan pengakuan yang diterima, serta peluang untuk kemajuan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menggali dan memahami persepsi dan pengalaman CHN terkait kepuasan dan motivasi mereka dalam pekerjaan, serta tingkat pengetahuan klinis yang dimiliki. Hasil analisis ini dapat memberikan wawasan yang berguna dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan motivasi CHN, serta memberikan dasar untuk perbaikan dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan cross-sectional. Kuesioner yang dilaporkan sendiri secara elektronik digunakan untuk pengumpulan data. Sampel terdiri dari Perawat yang Terdaftar sejumlah 201 yang bekerja di berbagai rumah sakit di Estonia. Analisis data adalah statistik deskriptif, uji peringkat dua sampel Wilcoxon (Mann-Whitney), uji peringkat kesetaraan populasi Kruskal-Wallis, dan korelasi Spearman.	33%). CHN umumnya melaporkan hubungan baik dengan rekan kerja dan dihormati oleh pasien tetapi menginginkan lebih banyak rasa hormat dari penyelia. Skor median pada penilaian pengetahuan adalah 78%. Rata-rata, subkelompok CHN dengan tingkat kepuasan yang dilaporkan berbeda tidak melakukan penilaian pengetahuan yang berbeda		
14	Kristi Toode, Pirkko Routasalo, Mika Helminen, Tarja Suominen	Scandinavian Journal of Caring Sciences, Volume 29, no 2 Tahun 2015	Hospital nurses' work motivation (Toode et al., 2015)	Penelitian ini bersifat kuantitatif dan cross-sectional. Kuesioner yang dilaporkan sendiri secara elektronik digunakan untuk pengumpulan data. Sampel terdiri dari Perawat yang Terdaftar sejumlah 201 yang bekerja di berbagai rumah sakit di Estonia. Analisis data adalah statistik deskriptif, uji peringkat dua sampel Wilcoxon (Mann-Whitney), uji peringkat kesetaraan populasi Kruskal-Wallis, dan korelasi Spearman.	motivasi ekstrinsik dan intrinsik direkam di antara perawat rumah sakit. Perawat dapat termotivasi secara eksternal ($M = 3,63$, $SD = 0,89$) dan secara intrinsik sangat termotivasi ($M = 4,98$, $SD = 1,03$). Usia perawat dan masa kerja berkorelasi positif dengan satu bidang motivasi kerja ekstrinsik tertentu, yaitu regulasi introjeksi ($p < 0,001$). Perawat yang menjalani pelatihan profesional selama 7 hari per tahun memiliki motivasi kerja ekstrinsik yang lebih tinggi ($p = 0,016$) dan motivasi kerja intrinsik ($p = 0,004$)	Terdapat perbedaan pada objek penelitian dan beberapa variabel penelitian, serta analisis data yang berbeda	Scopus
15	Ong Choon Hee and Noor Hayati Binti Kamaludin	International Journal of Caring Sciences . Jan-Apr 2016, Vol. 9 Nomor 1	Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia (Hee & Hayati binti Kamaludin, 2016)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan analisis konseptual motivasi dan prestasi kerja perawat di rumah sakit swasta di Malaysia. Penelitian menggunakan teori Dua Faktor Herzberg dalam membangun kerangka teoritis	Hasil riset mengemukakan, terdapat hubungan positif antara kinerja perawat dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik	Terdapat perbedaan pada objek penelitian dan beberapa variabel	EBSCO

16	Nur Intan Maslichah, Kadarisman Hidayat	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 49 No.1 Agustus 2017	Pengaruh <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)	Jenis penelitian menggunakan <i>explanatory research</i> dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 63. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis	bahwa variabel <i>work-life balance</i> , lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0.000 < 0,005$, dan nilai <i>adjusted R square</i> sebesar 0,805. Hal ini menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> , lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 80,5% terhadap kepuasan kerja karyawan dan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Secara parsial variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,307, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,416, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 1.346	penelitian, serta analisis data yang berbeda Terdapat perbedaan pada objek penelitian dan beberapa variabel penelitian	Google Scholar
17	Ilya Kagan, Tova Hendel and Bella Savitsky	BMC Nursing (2021), volume 20, Nomor 1,	Personal initiative and work environment as predictors of job satisfaction among nurses: cross-sectional study	Ini adalah studi cross-sectional. Sampel terdiri dari 1040 perawat yang bekerja di rumah sakit Israel. Data dikumpulkan dengan kuesioner terstruktur yang dikelola sendiri yang mengukur: (a) pribadi inisiatif, (b) lingkungan kerja keperawatan, (c) kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara inisiatif pribadi, skor lingkungan kerja, demografis, dan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Untuk menguji hubungan ini, digunakan model regresi logistik. Analisis univariat	Terdapat perbedaan pada objek penelitian dan beberapa variabel penelitian,	Scopus

				menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beberapa faktor dengan kepuasan kerja, seperti jenis kelamin perempuan, bekerja di ruang gawat darurat (UGD) dan bangsal anak, inisiatif pribadi yang lebih tinggi, serta persepsi positif terhadap lingkungan kerja. Selanjutnya, analisis multivariabel menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut secara signifikan terkait dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Lebih lanjut, model regresi logistik ini mampu menjelaskan sekitar 32% variasi dalam tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kepuasan kerja, meskipun masih terdapat faktor lain yang belum dimasukkan ke dalam model tersebut.	serta analisis data yang berbeda	
--	--	--	--	---	---	--

