

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT LITERATURE REVIEW

Muhammad Ilham¹, Irna Harisa², Muhamad Riesaldi³

¹²³ STIKes Faathir Husada Tangerang

e-mail: ageng4781@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 25/01/2024

Revised 14/02/2024

Accepted 29/02/2024

Keyword:

Kompetensi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Latar belakang. Setiap organisasi apapun bentuknya, organisasi merujuk ke dalam suatu sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dan kepuasan dari organisasi tersebut. Kepuasan kerja memiliki bermacam-macam pengertian, kepuasan merujuk pada perilaku universal seseorang orang terhadap pekerjaannya, kepuasan diartikan selaku perasaan positif terhadap pekerjaan, dari lingkungan bisa menggambarkan hasil penilaian diri seseorang mencintai pekerjaan. Istilah kepuasan mengarah pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik penuh semangat dan aktif.

Tujuan. Penelitian ini merupakan literatur review yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja perawat yang berhubungan dengan kinerja perawat. Metode. Penelitian ini dilakukan dengan menelusuri jurnal melalui Proquest, Pubmed, Google Scholar, Garuda, dan Sinta yang kemudian diseleksi sesuai dengan topik. Penelitian ini adalah penelitian yang diterbitkan dalam kurun waktu (2024).

Hasil. penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja perawat adalah motivasi, kemampuan, sikap, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kebijakan organisasi. Motivasi dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Kesimpulan. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja perawat adalah pekerjaan yang matang, ganjaran yang pantas kondisi yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian yang mendukung.



© 2023 The Authors. Published by Yayasan Pusat Pendidikan Vanchapo. This is an open access article under the CC BY NC license.

INTRODUCTION

Setiap organisasi apapun bentuknya, organisasi merujuk ke dalam suatu sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dan kepuasan dari organisasi tersebut, kepuasan merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman, kesungguhan serta waktu, kepuasan merupakan terdiri dari tiga faktor yaitu kemampuan, minat seorang pekerja dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. (Julizar nasrul, 2024)

Kepuasan kerja terdapat beberapa pengertian, kepuasan merujuk pada perilaku universal seseorang orang terhadap pekerjaannya, kepuasan diartikan selaku perasaan positif terhadap pekerjaan, dari lingkungan bisa menggambarkan hasil penilaian diri seseorang mencintai pekerjaan, lingkungan yg baik dapat membuat seseorang merasakan puas dalam melakukan pekerjaan dapat menimbulkan aura positif bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan. (Dendy Bagaskara, 2024)

Menurut (Neni Rohaeni, 2024). istilah kepuasan mengarah pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, sebaliknya kepuasan kerja yang tidak dapat tercapai akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, kepuasan kerja suatu hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepemimpinan dalam manajemen SDM memainkan peran yang sangat penting dalam mengelola aset manusia dan meraih keberhasilan organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya

membawa dampak pada kinerja individu, tetapi juga memberikan kontribusi nyata pada produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja secara menyeluruh. Dengan memiliki kepemimpinan yang baik dalam manajemen SDM, organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan membangun fondasi yang kokoh untuk menghadapi tantangan bisnis yang kompleks dan berkelanjutan, (Ahmad Mukhtar, 2024).

Di dalam kepuasan kerja terdapat dimana sisi yang satu memuaskan dan dari suatu sisi yang lain kurang memuaskan, dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan, bermacam-macam sikap, tingkah seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang dapat menyenangkan dalam pekerjaannya dan harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Karakteristik penting dalam pekerjaan, dimana Teman sekerja, merupakan faktor yang berhubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain. (Ulul azmi, 2024)

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional tenaga medis dimana menjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karya dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh tenaga medis yang bersangkutan baik, istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. (Hepi Irawan, 2024)

Dalam kinerja di suatu perusahaan yang harus lebih memperhatikan adalah mengatur sesuatu yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sehingga stres kerja karyawan menurun serta berdampak meningkatkan keuntungan perusahaan, bila pengelolaan stres kerja buruk dapat menurunkan kepuasan kerja dan merugikan perusahaan. Terjadinya stress kerja dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan, adanya beberapa kondisi tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan. (Anis safara fafilaya, 2024).

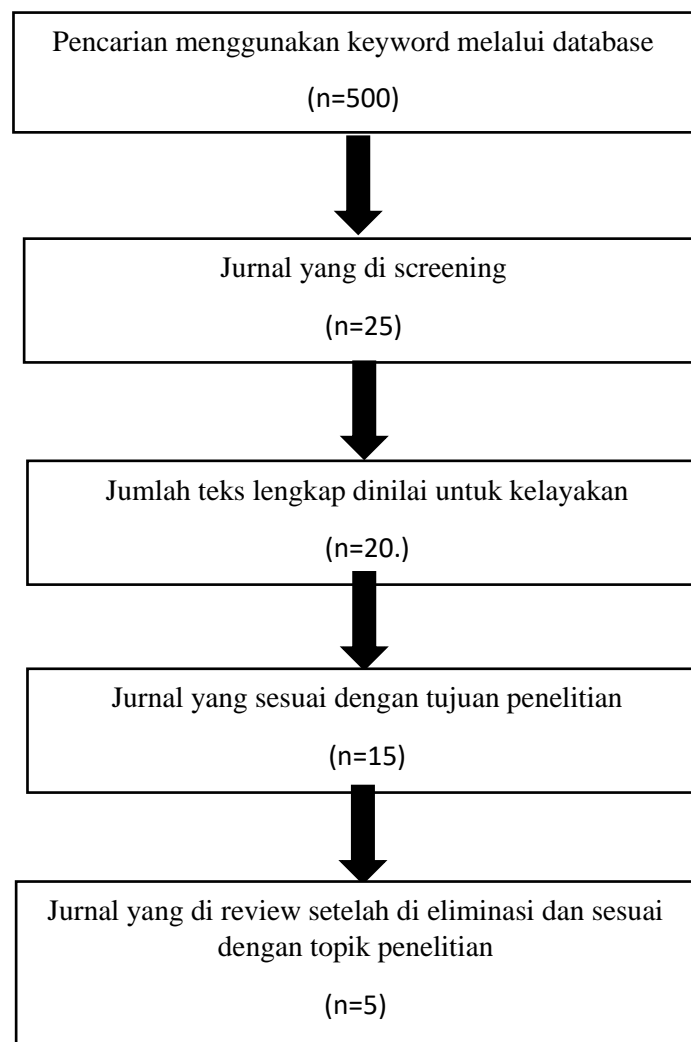
Karyawan suatu aset paling berharga dalam suatu organisasi atau perusahaan, sebagai kondisi paling penting dalam kesuksesan perusahaan, kepuasan seseorang menjadi program kritis yang perlu dikelola dan dipikirkan oleh manajemen perusahaan, kepuasan seseorang suatu aspek seperti kebahagiaan, kepuasan kerja dan kesejahteraan fisik dan mental yang dirasakan oleh seseorang tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di tempat kerja, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menumbuhkan loyalitas karyawan, yang akan memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan, apabila perusahaan dapat mencapai target dampak dari kinerja yang maksimal dari karyawan, sejalan dengan meningkatnya kesejahteraan karyawan karena adanya insentif atau bonus, (Kharisma syafitri, 2024).

Menurut (Qisthian Rahadi, 2024) bisa saja dilihat dari indikator gaji dapat disimpulkan bahwasanya karyawan sudah merasa senang dan puas terhadap gaji yang mereka terima, pemberian gaji merupakan hal yang sensitif dalam pekerjaan, mencakup bonus dan tunjangan yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan, hal ini dikhawatirkan dapat meningkatkan perilaku kerja kontraproduktif, adapun bentuk hal yang dirancang agar karyawan bekerja melebihi harapan, gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan apabila sesuai dengan harapan maka akan memotivasi karyawan dan karyawan akan merasa puas dengan gaji yang diterima dari hasil kerja kerasnya sehingga mampu memperbaiki kinerjanya untuk perusahaan.

Dukungan organisasi adalah suatu bentuk yang mengerucut terhadap kepuasan dukungan yang diberikan oleh sebuah organisasi kepada anggota atau karyawan, baik dalam hal sumber daya, peraturan, kebijakan, maupun fasilitas, untuk membantu mereka dalam mencapai tujuan dan kinerja yang diinginkan. dukungan bisa berupa bantuan moral, motivasi, pelatihan yang diberikan oleh anggota organisasi, dukungan organisasi adalah adanya hubungan saling ketergantungan antara individu, tim, dan departemen dalam organisasi untuk saling mendukung dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama, (Dian Oktavianti, 2024).

RESEARCH METHODS

Metode yang digunakan adalah studi literatur review. Literature review adalah sebuah rancangan penulisan dengan menelaah beberapa jurnal atau artikel yang sudah dipublikasikan pencarian berhubungan dengan judul faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Penelusuran jurnal melalui Google scholar. Penelusuran ini dilakukan pada tahun 2024 dengan kata kunci pencarian yaitu kompetensi,kepuasan kerja, perawat



RESULTS AND DISCUSSION

RESULT

Tabel 1. Hasil Pencarian Jurnal

No	Judul Penelitian/ Nama Peneliti>Nama Jurnal	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi/ Sample	Ringkasan Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pengalaman Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Lubuk Kilangan	bertujuan untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengalaman Kerja	Pendekatan kuantitatif.	47 pegawai tetap yang digunakan sebagai responden pada Puskesmas Lubuk Kilangan	Menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan ($0,00 < 0,05$) terhadap Pengalaman Kerja. (3) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan ($0,056 > 0,05$) terhadap Kepuasan Kerja.
2.	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di UPT Puskesmas Babulu)	bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.	Pendekatan kuantitatif.	sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur yang berjumlah 67 pegawai	Menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara langsung atau dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Kompetensi pegawai yang tinggi dan didukung dengan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang selanjutnya akan meningkatkan kinerjanya.
3	HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN	penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja	pendekatan kuantitatif dan kualitatif	Sampel dalam penelitian ini berjumlah 19 orang responden petugas rekam	Hasil penelitian berdasarkan uji chi square menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

	PENDAFTARAN RAWAT JALAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANDUNG KIWARI	Karyawan Pendaftaran di Bagian Pendaftaran Rawat Jalan RSUD Bandung Kiwari		medis di bagian pendaftaran rawat jalan	kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pendaftaran rawat jalan. Berdasarkan hasil uji chi square di peroleh nilai $p=0,000$ (p value $<0,05$).
4	Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas	penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana kepemimpinan dalam konteks SDM mempengaruhi produktivitas pegawai, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan, serta bagaimana hal tersebut berdampak pada efektivitas organisasi	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan kajian pustaka. Pendekatan kualitatif deskriptif	-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam manajemen SDM memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti memberikan arahan yang jelas, memotivasi pegawai, dan memberikan dukungan yang tepat.
5	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Brownly Persian Petshop-Yogyakarta	Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja.	Pendekatan kuantitatif.	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Brownly Persian Pet Shop Yogyakarta yang sebanyak 30 orang yang sekaligus secara keseluruhan menjadi responden.	Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif Terhadap Motivasi Kerja. Dari hasil analisis ini memberikan implikasi bagi manajerial Brownly Persian Petshop, berhubungan dengan perlunya mengambil tindakan terukur untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya melalui pengelolaan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan

					Kepuasan Kerja yang tep
--	--	--	--	--	-------------------------

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga tujuan dan prestasi kerjanya akan maksimal. Sebaliknya pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk dan tidak bersemangat dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dan kepuasan kerja yang tinggi dapat memberi pengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai.

DISCUSSION

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerjasama antara pimpinan dengan karyawan, kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor pekerjaan penyesuaian diri seseorang, kepuasan kerja suatu merefleksikan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara umum dan berbagai macam aspek dari pekerjaannya itu sendiri. (Julizar nasrul, 2024).

Kepuasan kerja suatu komponen yang paling penting, kegiatan bekerja harus melalui lingkungan kerja yang baik, menciptakan situasi dan kondisi kerjanya, yang diharuskan perhatikan motivasi dan keluhan dalam pekerjaannya berpengaruh terhadap gairah semangat pegawai dalam bekerja, kepuasan kerja akan memberikan rasa nyaman dan memungkinkan pegawai secara optimal dan dinikmati dalam bekerja, (Dendy Bagaskara, 2024).

CONCLUSION

Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar pegawai yang menjadi faktor penentu sukses atau tidak nya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu, kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan pegawai keilmuan, teknologi dan sosial maupun spiritual, kompetensi dapat meningkatkan kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian yang mendukung dalam bekerja.

REFERENCES

- Ahmad Mukhtar. "Journal of International Multidisciplinary Research." *Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas*, vol. E-ISSN : 3026-6874, Vol: 2, No: 2, Februari 2024 Halaman : 9-19.
- Anis Safara Fafilaya. "BIMA: Journal of Business and Innovation Management." *PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN RSNU JOMBANG (STUDI KASUS TENAGA MEDIS DAN KEPERAWATAN)*, vol. Volume 6 Nomor 2, Februari 2024 Halaman 155.
- Dendy Bagaskara. "Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)." *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di UPT Puskesmas Babulu)*, vol. Vol. 2, No. 2 April 2024 e-ISSN : 2964-7800; p-ISSN : 2963-2307, Hal 41-52 DOI: <https://doi.org/10.55606/jimas.v2i2.2472>.
- Dian Oktavianti. "Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi." *ANALISIS DUKUNGAN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. THONG LANGKAT ENERGY DI KECAMATAN BAHOROK*, vol. 2986-609X (2024), 2 (3): 98–104.
- Hepi Irawan. "Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan." *Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di RSU Sinar Husni Deli Serdang*, vol. Vol.4, No.1 Maret 2024 e-ISSN: 2827-9220; p-ISSN: 2827-9247, Hal 248-262 DOI: <https://doi.org/10.55606/jrik.v4i1.3532>.
- Julizar Nasrul. "Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah." *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pengalaman Kerja*

- Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Lubuk Kilangan*, vol. Vol. 2, No. 1 Maret 2024 e-ISSN: 3021-8691; p-ISSN: 3024-8388; Hal 170-187 DOI: <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i1.777>.
- Kharisma Syafitri. "Jurnal ekonomi & bisnis." *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT. Mohtra Agung Persada*, vol. Volume 15, Nomor 1, Januari 2024.
- Neni Rohaeni. "Hubungan Kepuasan Kerja." *HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN PENDAFTARAN RAWAT JALAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANDUNG KIWARI*, vol. TEDC Vol. 18 No. 1, Januari 2024.
- Qisthian Rahadi. "Journal of Islamic Economics and Banking." *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Ditinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg*.
- Ulul Azmi. "Jurnal ilmiah manajemen." *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Brown Persian Petshop-Yogyakarta*, vol. Vol. 15 No. 1, 2024 -- 67.