

**PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA DAN KOMITMEN
KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN
PADA RUMAH SAKIT BUMI WARAS
BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

HESTI DYAH PERMATASARI SESUNAN

0611011010



**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS LAMPUNG
2010**

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah ilmu seni yang mengatur proses pemanfaatan manusia dan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M), yaitu : *men, money, materials, method, machines* dan *market*.

Perkembangan dunia usaha selalu terkait dengan ketidakpastian dan rentan terhadap perubahan. Perubahan dituntut untuk menjadi sebuah organisasi bisnis yang fleksibel dan adaptif untuk menghadapi perubahan tersebut. Perusahaan yang terbukti dapat bertahan adalah perusahaan dengan kepemilikan sumber daya manusia yang dikelola dengan baik (Robbins, Stephen P., 2001). Sehingga timbul pandangan seiring dengan berkembangnya kemajuan dunia usaha bahwa karyawan adalah investasi organisasi yang harus selalu dibina dan diarahkan.

Efektifitas setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku manusia. Manusia adalah sumber daya yang umum bagi semua organisasi. Tidak ada organisasi tanpa manusia. Satu prinsip yang penting dalam psikologi ialah bahwa setiap manusia berbeda-beda. Setiap manusia mempunyai keunikan persepsi, kepribadian dan

pengalaman hidup, perbedaan sikap, keyakinan dan pegawai atau anggotanya sebagai perwujudan yang unik dari seluruh faktor tersebut.

Manusia memiliki peranan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan pernah terwujud tanpa peran aktif karyawan. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks, karena memiliki pikiran, perasaan, status keinginan, dan latar belakang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mesin, modal, atau gedung. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pihak manajemen melakukan aktifitas sumber daya manusia dalam rangka mempertahankan karyawan yang berprestasi bagi perusahaan.

Perusahaan dapat menilai seberapa jauh peningkatan aktivitas karyawan dengan menilai seberapa optimal kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Menurut Hendry Simamora (2004:415), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan mengetahui seberapa baik seorang karyawan kerja dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu: (1) karakteristik situasi, (2) deskripsi pekerjaan, spesifikasi

pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan, (3) tujuan-tujuan penilaian kinerja, dan (4) sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Penilaian kinerja terkait oleh kebutuhan utama seorang karyawan dalam bekerja yaitu menuntut bagaimana memperoleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai indikator utama bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja (*performance*) dalam perusahaan.

Kepuasan kerja, menurut T. Hani Handoko (2001:193), adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Komitmen organisasi merupakan peramalan yang lebih baik, karena merupakan tanggapan yang lebih global dan bertahan terhadap organisasi sebagai suatu keseluruhan dibandingkan kepuasan kerja. Seorang karyawan dapat tidak puas dengan pekerjaan tertentu dengan menganggapnya sebagai suatu kondisi sementara, tetapi tidak puas dengan organisasi adalah suatu kondisi yang akan dijalani secara terus menerus. Tetapi bila ketidakpuasan menjalar keorganisasi, maka lebih besar kemungkinan individu-individu akan mempertimbangkan untuk mengundurkan diri. Pegawai atau karyawan dapat mengungkapkan ketidakpuasannya dengan sejumlah cara. Banyak respon yang timbul dari ketidakpuasan seorang karyawan. Respon itu didefinisikan sebagai berikut (Stephen P. Robbins,2001:152)

1. Eksit yaitu perilaku yang megarah untuk meningkatkan organisasi. Hal itu mencakup pencarian posisi baru maupun pengunduran diri.
2. Suara yaitu mencoba memperbaiki kondisi dengan aktif dan konstruktif. Hal ini mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
3. Kesetiaan, yaitu tidak melakukan apa-apa, tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Hal ini berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan lebih mempercayai organisasi.
4. Pengabaian, yaitu secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronik, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Oleh karena itu, kepuasan kerja penting bagi manajemen. Angkatan kerja yang puas akan memiliki kinerja yang tinggi. Kepuasan kerja juga akan terbawa keluar pekerjaan pegawai atau karyawan itu. Tujuan kepuasan kerja yang tinggi untuk karyawan harus dapat dipenuhi oleh organisasi. Kepuasan kerja, komitmen dan kinerja sebagai salah satu pokok bahasan dalam sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mendukung maju dan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh segenap elemen perusahaan. Oleh karena itu, aspek manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk diperhatikan.

Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung yang berada di bawah naungan PT. Andal Waras adalah salah satu rumah sakit swasta yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan bagi masyarakat Provinsi Lampung terutama wilayah kota Bandarlampung. Rumah Sakit Bumi Waras adalah rumah sakit swasta kedua yang

didirikan setelah Rumah Sakit Kartika yang sekarang telah gulung tikar. Hal ini menyebabkan Rumah Sakit Bumi Waras menjadi acuan di Provinsi Lampung ini. Perkembangan yang cukup signifikan terhadap fisik Rumah Sakit Bumi Waras yang dapat dilihat dari pembangunan gedung menjadi 4 lantai dan penambahan fasilitas-fasilitas lain yang membantu operasional rumah sakit mendapat respon positif dari para pasien.

Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung yang merupakan suatu organisasi yang tidak terlepas dari permasalahan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya terutama karyawan bagian keperawatan yang perannya sangat mempengaruhi tingkat konsumsi masyarakat terhadap Rumah Sakit Bumi Waras. Bagian keperawatan pada rumah sakit ini memiliki 148 karyawan yang membutuhkan perhatian dan pengelolaan yang baik, maka sudah sepatutnya bahwa kepuasan kerja harus diciptakan secara baik agar kinerja karyawan semakin tinggi.

Dalam menjalankan kegiatannya, Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung berusaha untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Ada beberapa faktor kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins (2001:181), yaitu : (1) imbalan yang pantas dan kebijakan promosi, (2) pekerjaan yang secara mental menantang, (3) kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung, (4) rekan kerja yang mendukung, (5) gaya kepemimpinan dan perilaku atasan.

Pada Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung dapat dilihat penerapan faktor-faktor kepuasan kerja:

1. Imbalan

Setiap karyawan mendapat imbalan berupa gaji yang nilainya di atas Upah Minimum Rakyat (UMR) Provinsi Lampung, imbalan atas prestasi yang dilakukan, bonus tahunan dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan untuk kebijakan promosi, dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang berprestasi baik.

2. Pekerjaan yang secara mental menantang

Selain mendapat imbalan, perusahaan juga memberikan perhatian kepada pekerjaan yang dilakukan karyawannya. Karyawan bekerja berdasarkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga secara mental hal ini menjadi tantangan bagi karyawan, karena dari target yang terpenuhi tersebut karyawan akan mendapat tambahan bonus.

3. Kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung

Untuk menunjang kegiatan perusahaan, diperlukan kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung. Rumah Sakit Bumi Waras menyiapkan lingkungan kerja yang cukup baik bagi karyawannya. Agus Ahyari (2003) menyebutkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari: (1) fasilitas karyawan, (2) kondisi kerja dan (3) hubungan antar karyawan. Fasilitas yang diberikan kepada karyawan bagian keperawatan pada Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung diantaranya seperti komputer, printer, mesin tik, televisi, telepon, dan lainnya. Untuk pelayanan karyawan disediakan pelayanan makan (kantin), pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi dan kamar kecil.

Untuk kondisi kerja dapat dilihat dari penerangan yang digunakan di setiap ruang kerja. Perusahaan menggunakan lampu neon sehingga cahaya diruangan cukup terang. Suhu ruangan juga cukup nyaman karena ruang kerja dilengkapi dengan AC. Kondisi-kondisi tersebut diharapkan memberikan kenyamanan bekerja bagi para karyawan.

4. Rekan kerja yang mendukung

Sedangkan hubungan antar karyawan berlangsung dengan cukup baik karena pihak perusahaan menanamkan hubungan kekeluargaan kepada setiap karyawan.

5. Gaya kepemimpinan dan perilaku atasan

Gaya kepemimpinan yang ada saat ini cenderung kepada gaya kepemimpinan partisipatif. Istilah-istilah yang biasa dipakai untuk menunjuk kepada aspek-aspek kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen yang demokratis.

Pada data di bawah ini dapat dilihat jumlah karyawan bagian keperawatan pada Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung Tahun 2008 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung Tahun 2008 Berdasarkan Spesifikasi Pendidikan

Spesifikasi	Part Timer	Full Timer	Jumlah
Akbid		10	10
Bidan		5	5
Akper	1	107	108
SPK	2	19	21
Pengatur Rawat		4	4
Total	3	145	148

Sumber : Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung, 2009

Tenaga kerja yang tersaji pada Tabel 1 adalah jumlah tenaga kerja bagian keperawatan yang saat ini masih terdaftar dan bekerja di Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung. Tidak ada perubahan jumlah tenaga kerja terjadi dalam satu tahun ini, karena apabila ada karyawan yang pensiun dan mengundurkan diri perusahaan langsung melakukan penyesuaian dan rekrutmen terhadap karyawan baru. Jadi, tidak ada kekosongan karyawan.

Tabel 2. Jumlah Tempat Tidur Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung Tahun 2008

Rawat Inap	Super VIP	VIP A	VIP B	I A	I B	II	III	Khusus	Jumlah
Anggrek	1	3	12		6				22
Melati			2	6	4				12
Cendana						26			26
Mawar							23		23
Seruni					1	6	10		17
Dahlia							14		14
Cempaka (Perinatologi)								10	10
Kemuning (Kebidanan)						2	9		11
Flamboyan (HCU)								3	3
TOTAL	1	3	14	6	11	34	56		138

Sumber : Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung, 2009

Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung, saat ini, memiliki 138 tempat tidur dengan 9 spesifikasi bangsal yang dibagi menjadi beberapa kelas, yaitu Super VIP, VIP A, VIP B, IA, IB, II, dan III serta ruang khusus. Setiap bangsal dijaga oleh beberapa orang karyawan bagian keperawatan. Mereka bertugas untuk merawat pasien mulai dari mengontrol keadaan pasien, memberi obat-obatan yang telah ditetapkan oleh dokter yang bersangkutan, sampai dengan memandikan pasien.

Tabel 3. Target dan Realisasi Jumlah Pasien Rawat Jalan Pada Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung Pada Bulan Januari-Desember Tahun 2008

Bulan	Target (orang)	Pencapaian (orang)	Persentase Pencapaian (%)
Januari	600	888	148,00
Februari	600	789	131,50
Maret	600	834	139,00
April	600	799	133,17
Mei	600	790	131,67
Juni	600	856	142,67
Juli	600	738	123,00
Agustus	600	746	124,33
September	600	553	92,17
Oktober	600	618	103,00
November	600	629	104,83
Desember	600	679	113,17
Jumlah	7200	8909	
Rata-rata	600	742,42	123,88

Sumber : Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung, 2009

Target dan realisasi pasien rawat jalan pada Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung Tahun 2008 digambarkan pada Tabel 3. Rumah Sakit Bumi Waras memiliki target dalam layanan rawat jalan, yaitu sebanyak 600 pasien rawat jalan setiap bulannya. Target ini ditetapkan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Salah satunya adalah dengan jumlah minimal 600 pasien rawat jalan setiap bulannya, maka rumah sakit akan mendapatkan cost benefit sehingga kinerja rumah sakit dapat berlangsung dengan baik. Dari Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa Rumah Sakit Bumi Waras telah memenuhi target selama Tahun 2008 dalam layanan rawat jalan, walaupun pada bulan September target tersebut tidak dapat tercapai.

Tabel 4. Target dan Realisasi Jumlah Pasien Rawat Inap Pada Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung Pada Bulan Januari-Desember Tahun 2008

Bulan	Target (orang)	Pencapaian (orang)	Persentase Pencapaian (%)
Januari	700	899	128,43
Februari	700	789	112,71
Maret	700	824	117,71
April	700	799	114,14
Mei	700	790	112,86
Juni	700	856	122,29
Juli	700	738	105,43
Agustus	700	746	106,57
September	700	569	81,29
Oktober	700	618	88,29
November	700	629	89,86
Desember	700	679	97,00
Jumlah	8400	8936	
Rata-rata	700	745	106,38

Sumber : Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung, 2009

Target dan realisasi penggunaan tempat tidur Tahun 2008 yang tertera pada Tabel 4 merupakan jumlah rawat inap pasien Rumah Sakit Bumi Waras. Rumah Sakit Bumi Waras menyediakan berbagai perawatan mulai dari rawat jalan, rawat inap, sampai layanan dokter spesialis yang dibuka pada jam-jam tertentu. Rawat inap merupakan perawatan yang ditawarkan Rumah Sakit Bumi Waras apabila pasien memenuhi kriteria-kriteria untuk melakukan rawat inap. Rawat inap sangat mempengaruhi tingkat pemasukan Rumah Sakit Bumi Waras karena pendapatan perusahaan sebagian besar diperoleh dari layanan rawat inap. Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa pencapaian target selama Tahun 2008 sudah mencapai target yang ditetapkan bahkan melampaui target tersebut, walaupun pada bulan September sampai dengan Desember target tidak tercapai.

Menurut T. Hani Handoko (2001:26) salah satu indikator untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan adalah dengan melihat tingkat absensinya. Berikut ini ditampilkan tabel tingkat ketidakhadiran karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung Tahun 2008.

Tabel 5. Tingkat Absensi Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung Bulan Januari-Desember Tahun 2008

Bulan	Tk (Orang)	HK (Hari)	JHK (Hari)	Absensi (Hari)	Persentase Absensi (%)
Januari	148	24	3552	179	5,26
Februari	148	24	3552	50	1,41
Maret	148	25	3700	93	2,42
April	148	25	3700	112	3,03
Mei	148	24	3552	97	2,73
Juni	148	24	3552	159	4,30
Juli	148	25	3700	231	6,50
Agustus	148	24	3552	155	4,36
September	148	25	3700	121	3,72
Oktober	148	26	3848	136	3,68
November	148	24	3552	163	4,59
Desember	148	23	3404	285	8,02
Rata-rata					4,17%

Sumber : Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung, 2009

Keterangan :

TK : Tenaga Kerja

HK : Hari Kerja

JHK : Jumlah Hari Kerja

Perhitungan persentase absensi karyawan diperoleh dengan rumus:

$$\text{Persentasi Absensi} = \frac{\text{Absensi}}{\text{JHK}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 5 terlihat tingkat absensi tertinggi pada bulan desember sebesar 8,02% sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Februari sebesar 1,41%. Absensi rata-rata per bulan selama Tahun 2008 sebesar 4,17%.

Berdasarkan kondisi yang diuraikan di atas, dapat dilihat bahwa Rumah Sakit Bumi Waras telah berusaha memberikan kepuasan kerja dengan memperhatikan kebutuhan karyawannya. Permasalahan dari hal ini adalah sudah merasa puaskah karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan, melihat tingkat absensi yang cukup tinggi, walaupun produktifitas karyawan sudah mencapai target yang ditetapkan. Karena hal-hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk membuktikan secara ilmiah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan komitmen karyawannya. Adapun judul penelitian yang ingin diajukan adalah sebagai berikut :

“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dan Komitmen Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung”.

1.2 Permasalahan

Kepuasan kerja dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Tingkat kepuasan kerja tidak dapat diukur, namun ada beberapa indikator dalam menilai kepuasan kerja. Tabel 3 menunjukkan target dan realisasi jumlah pasien rawat jalan Tahun 2008 dan Tabel 4 menunjukkan target dan realisasi jumlah pasien rawat inap Tahun 2008 pada Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung. Dari kedua tabel tersebut dapat dilihat bahwa secara keseluruhan Rumah Sakit Bumi Waras telah mencapai target yang ditentukan dan hal ini menunjukkan tingkat kinerja yang baik dari karyawan, tetapi jika dilihat dari Tabel 5 mengenai tingkat absensi karyawan, masih cenderung tinggi yaitu dengan rata-rata 4,17%. Berdasarkan hal tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah :

Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen pada karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Sebagai sumbangan pemikiran kepada pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung.

1.4 Kerangka Pemikiran

Penilaian keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kuantitas karyawannya semata namun hal utama yang harus diperhatikan adalah kualitas karyawannya itu sendiri. Masing-masing karyawan diharapkan merasa puas dengan pekerjaannya karena hal ini akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan dan mampu memacu kemandirian setiap orang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Definisi kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67)

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya perusahaan adalah organisasi yang terdiri atas kumpulan individu yang memiliki kepentingan yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan bersama pula. Dalam organisasi, karyawan adalah asset utama dalam menjalankan tugasnya karena karyawan adalah faktor pemikir sekaligus pelaksana. Dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja selain ditentukan oleh keselarasan antara kenyataan dan harapan karyawan, juga dapat ditentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Artinya,

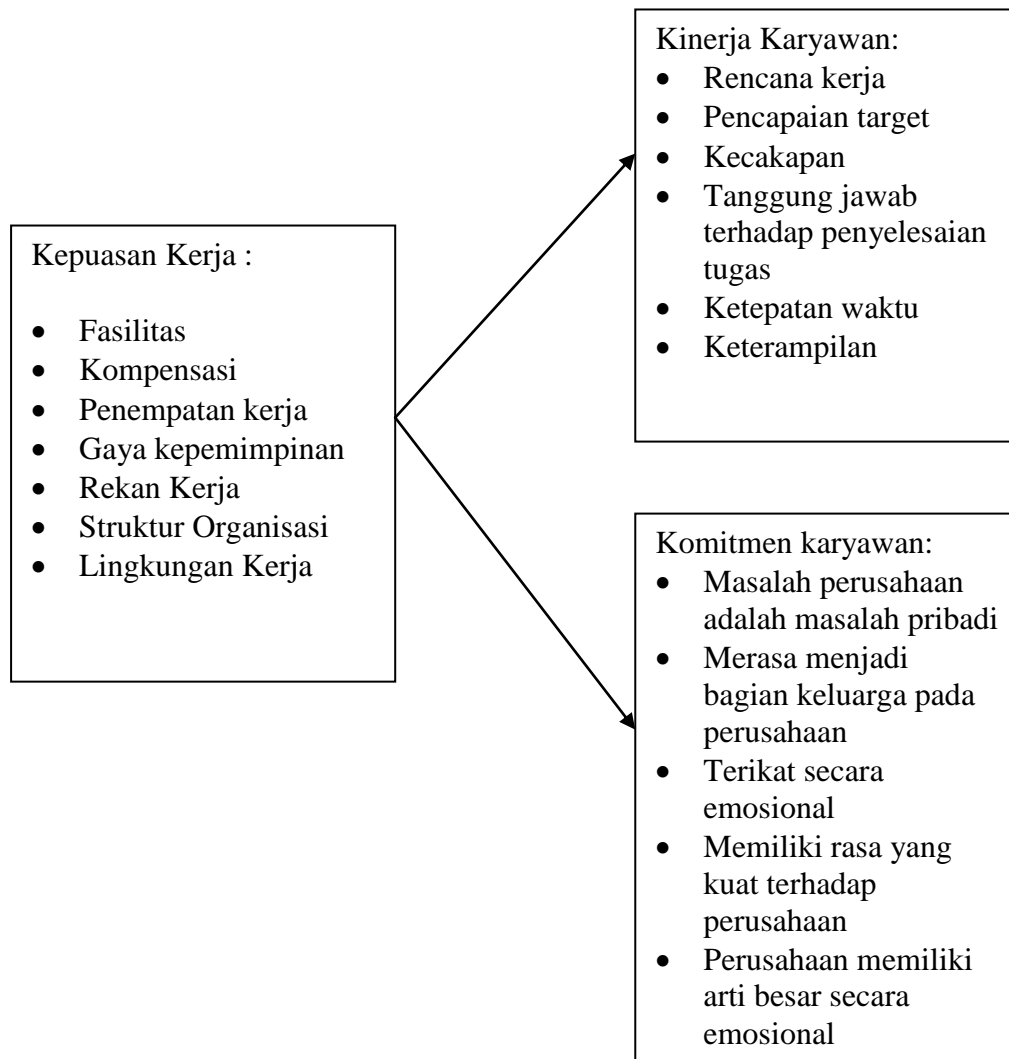
karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Komitmen pada organisasi diartikan sebagai suatu keadaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya. Serta berminat memelihara keanggotaan organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu respon dari karyawan suatu organisasi. Tetapi hal tersebut tidak menjamin adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai organisasi.

Berdasarkan penelitian, faktor yang mendorong seorang karyawan memiliki komitmen dan kinerja yang baik terhadap perusahaan adalah kompensasi atau balas jasa. Kompensasi ini dapat berupa finansial atau non finansial. Kompensasi finansial dalam bentuk gaji, tunjangan, dan bonus. Kompensasi non finansial dapat berupa kesehatan dan keamanan karyawan.

Pekerjaan bagi seseorang karyawan memiliki arti lebih dari sekedar kegiatan belaka. Pekerjaan memiliki arti lebih bagi karyawan karena dalam suatu pekerjaan terjadi interaksi antara karyawan dengan rekan kerjanya, antara karyawan dengan atasan, antara karyawan dengan aturan dan kebijakan obligasi, standar kinerja, dan antara karyawan dan lingkungan kerjanya. Maka karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya akan mengalami kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, tidak hanya pada pekerjaan itu sendiri tetapi juga pada seluruh dimensi yang bersangkutan dengan pekerjaannya.

Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran



1.5 Hipotesis

Sesuai dengan permasalahan dan kerangka pemikiran sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis skripsi ini, yaitu :

“Ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja dan komitmen karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung”