PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. H. ABDUL MOELOEK PROVINSI LAMPUNGDENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Skripsi)

Oleh:

Ulfa Devina

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2018

ABSTRAK

PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD Dr. H. ABDUL MOELOEK PROVINSI LAMPUNG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Oleh

Ulfa Devina

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan pada RSUDAM Provinsi Lampung sampai saat ini adalah perbaikan baik pada fasilitas maupun kualitas pelayanan. Namun semua kualitas tersebut tidak akan memberikan hasil yang positif apabila tidak diimbangi dengan pemberian kualitas pelayanan yang baik. Sesuai dengan permasalahan tersebut diduga terdapat dua faktor yang mempengaruhi yaitu etika kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh etika kerja terhadap kinerja perawat RSUDAM Provinsi Lampung.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan dianalisis dengan menggunakan *structural equation modeling*(SEM). Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban 189 responden perawat RSUDAM Provinsi Lampung.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hasil uji terdukung. Kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediator etika kerja terhadap kinerja perawat RSUDAM Provinsi Lampung. RSUDAM Provinsi Lampung sebaiknya memberikan pengarahan dan pengawasan serta melakukan transparasi dalam mekanisme promosi agar membangun hubungan yang harmonis di lingkungan RSUDAM Provinsi Lampung.

Kata Kunci: Etika kerja, Kepuasan Krja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ETHIC ON PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS MEDIATING VARIABLE

by

Ulfa Devina

Humans are the most valuable resource in effort upon reaching company goals. The problems in RSUDAM Lampung Province is a good improvement in facilities and quality of service. But all these qualities will not give positive results if not balanced with good service. In accordance with these problems, there are two factors that affect the work ethic and job satisfaction. This research aims to analyze the role of mediation of job satisfaction in the influence of work ethics on the performance of nurses in RSUDAM Lampung Province.

This research was conducted by using quantitative descriptive method and analyzed using *structural equation modeling* (SEM). The data used for this study was obtained from the answers 189 nurses respondents in RSUDAM Lampung Province.

The results of this research show that all test results are supported. Job satisfaction has a role as a mediator of work ethics on the performance of nurses RSUDAM Lampung Province. RSUDAM Lampung Province should provide guidance and supervision and do transparency in promotion mechanism to build harmonious relationship in the environment RSUDAM Lampung Province.

Keywords: Work Ethics, Job Satisfaction, Employee Performance

PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. H. ABDUL MOELOEK PROVINSI LAMPUNG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Oleh:

Ulfa Devina

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2018

Judul Skripsi	: **PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. H. ABDUL MOELOEK PROVINSI LAMPUNG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**
Nama Mahasiswa	: *Ulfa Devina*
No. Pokok Mahasiswa	: **1311011181**
Jurusan	: **Manajemen**
Fakultas	: **Ekonomi dan Bisnis**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Habibullah Jimad, S.E., M.Si.	**Lis Andriani, S.E., M.Si.**
NIP 19711121 199512 1 001	NIP 19750218 200003 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Habibullah Jimad, S.E., M.Si.** .....

Sekretaris : **Lis Andriani, S.E., M.Si.** .....

Penguji Utama : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.** .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **06 Juli 2018**

LEMBAR PERNYATAAN MAHASISWA

Saya yang bertandatangan di bawah ini:
Nama : Ulfa Devina
Npm : 1311011181

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi" adalah benar hasil karya sendiri. Skripsi ini tidak merupakan penjiplakan hasil karya orang lain atau mengakui hasil karya orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri dengan tidak menyebutkan penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 4 Juli 2018
Yang membuat pernyataan

Ulfa Devina

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 08 Desember 1995, anak kedua dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak Jauhari dan Ibu Machdalena.

Penulis mengawali pendidikan di Taman Kanak-kanak (TK) Melati Puspa, diselesaikan tahun 2001, Sekolah Dasar Negeri 2 Rawa Laut (TELADAN) Bandar Lampung, diselesaikan pada tahun 2007, Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2010, dan Sekolah Menengah Atas Negeri 9 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2013. Pada tahun 2013, penulis diterima di jurusan Biologi Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Lampung. Selanjutnya pada tahun 2014, penulis memutuskan untuk mengikuti alih program dan terdaftar sebagai mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

بسم الله الرحمن الرحيم

Segala Puji dan Syukur Kepada Allah SWT
Kupersembahkan Karya Sederhanaku ini Teruntuk…

Kedua Orang Tuaku
Bapak Jauhari dan Ibu Machdalena
Yang selalu memberikan Cinta, Kasih Sayang, Motivasi, Semangat,
dan Doa serta Pengorbanan demi Keberhasilanku

Kakak dan Adik Ku
Miranti Verdiana, Shafa Salsabila dan Syifa Atika Rifda

Orang tersayang, Sahabat-Sahabat tercinta, dan seluruh Kerabat.

Bapak Habibullah Jimad, S.E., M.Si., Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si.,
Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., Ibu Yuningsih, S.E., M.M., yang
membimbing dan memotivasi selama di Perkuliahan.

Almamater Tercinta
Universitas Lampung

MOTTO

Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur (terhadap karunia Allah).
(Q.S. YUSUF: 87)

Kelemahan terbesar kita adalah saat menyerah.
Cara pasti untuk bisa sukses adalah cobalah sekali lagi.
(THOMAS ALVA EDISON)

"Selalu ada harapan bagi mereka yang berdoa
selalu ada jalan bagi mereka yang berusaha"
(ULFA DEVINA)

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrohim,

Alhamdulillah, segala puji hanya bagi Allah SWT, atas rahmat dan kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi".** Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan in penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang yang paling berjasa dalam hidup, yaitu kedua orang tuaku, Bapak Jauhari dan Ibu Machdalena atas semua doa, perhatian, bimbingan, semangat, arahan, kepercayaan, bantuan, dukungan, cinta kasih sayang, kemudahan dan beasiswanya sampai saat ini.
2. Bapak Habibullah Jimad, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I atas kesabaran dan waktunya dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis selama menyelesaikan skripsi.
3. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si., selaku pembimbing II atas kesabaran dan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan motivasi penulis selama menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Penguji Utama yang telah meluangkan banyak waktu untuk menghadiri seminar penulis serta banyak memberikan kritik, saran dan masukan selama penulisan skripsi.
5. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

6. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E. M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
7. Ibu Yuningsih, S.E., M.Si.selaku Pembimbing Akademi dan Seketaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang selalu memberi saran dan memotivasi penunlis selama proses perkuliahan.
8. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Bapak dan Ibu Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas lampung yang telah membantu penulis dalam segala proses administrasi.
9. Kakakku Miranti Verdiana, Adik- adikku tercinta Shafa Salsabila dan Syifa Atika Rifda atas dukungan, hiburan, bantuan, perhatian, dan doa yang telah diberikan demi kesuksesan penulis.
10. M.Yusry Ahmadhani terima kasih atas waktunya, motivasi, kritik, saran, dan hiburan dalam penulis melewati proses perkuliahan.
11. Sahabat – sahabatku Yesica, Denta, Mutiara, Ica, Dinna dan Anisa terimakasih atas semua bantuan, dukungan, suka cita, doa dan kasih sayang, semoga kita semua menjadi orang yang sukses dan selalu menjaga silaturahmi.
12. Teman - teman di kampus Mardatila, Della, Juliana, dan Roslina atas bantuan, dukungan, suka cita, menjadi tempat berkeluh kesah serta menjadi penyemangat dan sahabat terbaik sepanjang perkuliahan ini hingga selamanya semoga kita semua menjadi orang yang sukses dan tetap menjaga silaturahmi.
13. Teman – teman bimbinganku Isyu, Rendy, Diana, Ani, Dinda, Tegar, Intan, Okta, dan Eko atas bantuan, saran, kebersamaan dalam mengerjakan skripsi ini dari awal hingga akhir.
14. Teman – teman Manajemen Ganjil angkatan 2014, terima kasih atas kebersamaan selama ini, semangat, ilmu dan dukungan yang tidak akan pernah terlupakan.
15. Terimakasih untuk teman – teman MSDM atas bantuan dan dukungannya kepada penulis, semoga silaturahmi kita tetap terjalin.

16. Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
17. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta doa kepada penulis yang tidak dapat disampaikan satu persatu saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. *Aamiin*. Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan yang ada. Kritik dan saran sangat diharapkan penulis untuk perbaikan dalam penelitian selanjutnya. Semoga skripsi in dapat memberikan manfaat. *Aamiin.*

Bandar Lampung, 26 Juni 2018

Penulis

Ulfa Devina

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI ..... **i**
DAFTAR TABEL ..... **iii**
DAFTAR GAMBAR ..... **iv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **v**

I. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 13
C. Tujuan Penelitian 13
D. Manfaat Penelitian 14

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS
A. Etika Kerja 15
1. Pengertian Etika Kerja 15
2. Indikator Etika Kerja 16
3. Pentingnya Etika didalam Lingkungan Kerja 17
B. Kepuasan Kerja 17
1. Pengertian Kepuasan Kerja 18
2. Teori Kepuasan Kerja 29
3. Jenis-jenis Kepuasan Kerja 21
4. Faktor-faktor Kepuasan Kerja 22
5. Indikator Kepuasan Kerja 23
C. Kinerja Karyawan 24
1. Pengertian Kinerja Karyawan 24
2. Indikator Kinerja Karyawan 25
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 26
4. Penilaian Kinerja 27
5. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan 28
D. Penelitian Terdahulu 29
E. Rerangka Penelitian 32
F. Hipotesis 33

III. METODE PENELITIAN
A. Objek Penelitian 34
B. Jenis Penelitian 34
C. Sumber Data 35

1. Data Primer 35
2. Data Sekunder 36
D. Metode Pengumpulan Data 36
E. Populasi dan Sampel 37
1. Populasi 37
2. Sampel 37
F. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional 38
G. Uji Instrumen Penelitian 40
1. Uji Normalitas Data 40
2. Uji Validitas 41
3. Uji Reliabilitas 41
H. Alat Analisis Data 42
I. Pengembangan dan Analisis Model Struktural 45

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian 47
1. Hasil Distribusi Kuesioner 47
2. Karakteristik Responden 47
3. Deskripsi Hasil Pernyataan Responden 49
4. Pengujian Data 59
a. Uji Validitas 60
b. Uji Reliabilitas 62
c. Uji Normalitas 64
d. Analisis *Structural Equation Modelling* 65
e. Uji Kesesuaian Model 66
5. Pengujian Hipotesis 68
B. Pembahasan 70

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 75
B. Saran 76
C. Keterbatasan Penelitian 77

DAFTAR PUSTAKA 78

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Jumlah Karyawan RSUDAM 2016 7
2. Penelitian Terdahulu 29
3. Definisi Operasional 39
4. Tabel Skala Likert 40
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 47
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 48
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 48
8. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Deontologi 49
9. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Teleologi 50
10. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Pekerjaan itu Sendiri 51
11. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Gaji atau Upah 52
12. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Promosi Karyawan 54
13. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Pengawasan 55
14. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Rekan Kerja 56
15. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Tugas 57
16. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual 58
17. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Kotraproduktif 59
18. Hasil Uji Validitas 60
19. Koefisien nilai r *Cronbach's Alpha* 61
20. Hasil Uji Reliabilitas 62
21. Uji Normalitas 64
22. *Regression Weights Structural Equation Modelling* 66
23. *Standaridized Regression Weight* 66
24. Uji *Goodness of Fit* 67
25. Pengujian Hipotesis Pertama 68
26. Pengujian Hipotesis Kedua 68
27. Pengujian Hipotesis Ketiga 69

.

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1. Penilaian Kinerja Perawat RSUDAM 10
2. Rerangka Pemikiran 33
3. Analisis Structural Equation Modelling 65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Format Penilaian Kode Etik Perawat
Lampiran 3	Hasil Kuesioner Etika Kerja
Lampiran 4	Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja
Lampiran 5	Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan
Lampiran 6	Karakteristik Responden
Lampiran 7	Tabel Frekuensi Etika Kerja
Lampiran 8	Tabel Frekuensi Kepuasan Kerja
Lampiran 9	Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan
Lampiran 10	Hasil Uji Validitas Etika Kerja
Lampiran 11	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja
Lampiran 12	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
Lampiran 13	Hasil Uji Reliabilitas Etika Kerja
Lampiran 14	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja
Lampiran 15	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Lampiran 16	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 17	Output Amos

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat dengan perusahaan kompetitornya. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan sumber daya manusia saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang.

Wibowo (2010) menyatakan, sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Keberadaan para karyawan di dalam perusahaan merupakan penggerak, pengelola, pengatur, dan penyeimbang. Tanpa adanya peran dari sumber daya manusia, tidaklah sebuah organisasi dapat berjalan.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan berusaha untuk mencapai hasil kerja yang optimal sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu

karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan organisasi, agar dapat mencapai hasil tersebut perlu adanya kepuasan kerja dari masing- masing karyawan.

Menurut Robbins (2008), kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, pengawasan dan rekan kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sedangkan Handoko (2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya.

Rothmann dan Coetzer (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dilihat sebagai reaksi terhadap suatu pekerjaan, yang timbul dari perbandingan antara apa yang seseorang cari dalam pekerjaan dengan hasil nyata yang didapat dari pekerjaan tersebut. Lebih lanjut Rothmann dan Coetzer (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah indikator efektifitas perusahaan, dan hal ini dipengaruhi oleh faktor organisasi dan faktor personal. Untuk kinerja yang optimal, dibutuhkan potensi para karyawan pada setiap tingkatan dalam perusahaan, dan hal ini menekankan pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi kinerjanya.

Rivai dan Basri (2005) menyatakan, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Suatu perusahaan harus mengoptimalkan kinerja para karyawannya untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan perusahaan. Menurut Koopmans, *et al.* (2014), kinerja karyawan adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa faktor seperti kinerja tugas yang mengacu pada kemampuan seseorang, kinerja kontekstual yang mendukung lingkungan perusahaan, dan perilaku kerja kontraproduktif yang mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan perusahaan.

Perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi dapat didukung dengan etika kerja yang baik dari karyawan. Menurut Kakabadse (2002) etika adalah penerapan perilaku baik dari individu kepada lingkungan berupa hubungan sosial yang baik dengan menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan norma-norma, aturan dan budaya yang berlaku pada lingkungan masyarakat. Memperoleh sumber daya manusia yang memiliki etika kerja yang baik merupakan harapan bagi setiap perusahaan untuk menunjang kinerja. Etika didirikan atas dua filosofi yaitu deontologi yang menjelaskan suatu tindakan berdasarkan kewajiban yang harus dilakukan sesuai dengan norma sosial yang berlaku, seperti etika kerja dengan atasan, etika kerja dengan klien, etika kerja

antar sesama karyawan, etika kerja dengan bawahan dan etika-etika kerja lain yang sesuai dengan norma atau nilai-nilai yang telah ada diperusahaan dan juga etika teleologi yang menunjukkan etika individu kepada lingkungan sekitar berupa norma/nilai-nilai, tata karma dan perilaku yang mengacu kepada perilaku karyawan terhadap tujuan organisasi.

Purnamasari dan Chrismastuti (2006) berpendapat bahwa etika karyawan merupakan hal yang penting ditumbuhkan dalam perusahaan untuk mengurangi adanya perilaku yang menyimpang. Etika merupakan suatu konsep fundamental bagi semua profesi, baik di bidang apapun. Tindakan etis setiap orang akan memberikan dampak bagi orang lain dan bagi organisasi di mana ia menjadi bagiannya. Perilaku dan tindakan etis menjadi bagian penting dari pelaksanaan *Good Corporate Governance*. Akil (2016) menyatakan apabila ada pelanggaran etika didalam perusahaan maka perusahaan harus memberikan sanksi tegas, karena dengan sanksi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan yang melanggar etika kerja yang telah ditentukan akan membuat jera para karyawan yang melanggar.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek (RSUDAM) pada mulanya merupakan Rumah Sakit Ondermening Pemerintahan Hindia Belanda yang didirikan pada tahun 1914 untuk buruh perkebunan, saat itu bangunan Rumah Sakit masih semi permanen dengan kapasitas seratus tempat tidur. Setelah Indonesia merdeka RSUD Dr. H. Abdul Moeloek menjadi RSU Pemerintah Sumatera Selatan tahun 1950-1964 untuk selanjutnya menjadi RSU Tanjung

Karang-Teluk Betung saat Lampung menjadi provinsi sendiri. Setelah menjadi RSUD Provinsi Lampung pada tahun 1965 sesuai SK Gubernur Lampung 07 agustus 1984 Rumah Sakit ini berubah nama menjadi RSUD Dr. H. Abdul Moeloek hingga saat ini. Tahun 1993 sesuai SK Menkes RI Nomor: 1163/Menkes/SK/XII/1993 RSUD Dr. H. Abdul Moeloek dikategorikan menjadi RSUD Kelas B Non Pendidikan. Berdasarkan Peraturan daerah Provinsi Lampung No. 8 tahun 1995 pada tanggal 27 februari 1995, RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Daerah Tingkat I Lampung disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan surat keputusan No. 139 tahun 1995.

Kemudian RSUDAM ditetapkan menjadi Rumah Sakit Unit Swadana Daerah berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Lampung No. 12 tahun 2000. Selanjutnya seiring berjalannya waktu perkembangan terakhir menjadi RSUD Tipe B pendidikan tepatnya tanggal 23 juli 2008 dan RSUD – PPK- BLUD dengan status penuh melalui Pergub Lampung nomor : 605 G/V/HK 2009, pada tanggal 24 september 2009 sampai dengan sekarang.

RSUDAM sampai saat ini terus berusaha untuk mengembangkan dan mewujudkan visi dan misi organisasi agar dapat memberikan layanan kesehatan yang terbaik untuk masyarakat. RSUDAM juga tidak segan untuk melakukan perbaikan baik pada fasilitas maupun kualitas pelayanan. Namun semua kualitas tersebut tidak akan memberikan hasil yang positif apabila tidak diimbangi dengan pemberian kualitas pelayanan yang baik.

Pelayanan kesehatan rumah sakit terdiri dari berbagai jenis pelayanan seperti pelayanan medik, keperawatan dan penunjang medik yang diberikan kepada pasien dalam bentuk upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif.

Untuk mewujudkan hal tersebut Rumah Sakit membutuhkan dukungan berbagai sumber daya, salah satu diantaranya adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan bagian integral dari keseluruhan manajemen rumah sakit dan sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari seluruh kegiatan yang dilaksanakan di rumah sakit (Fathoni, 2006)

Di antara berbagai tenaga professional yang ada, perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dan strategis dalam rangka memberikan pelayanan yang berkualitas. Hal ini disebabkan sebagian besar layanan kesehatan di rumah sakit adalah layanan keperawatan (Huber, 2006 dalam Asmuji 2011), sehingga jumlah perawat lebih besar yaitu: 40%-60% dari seluruh tenaga yang ada.

Berikut adalah daftar jumlah perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung

Tabel 1. Jumlah perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung Tahun 2017 (orang)

No	Nama Ruangan	Jumlah Perawat (orang)
1	Mawar	15
2	Kutilang	17
3	Gelatik	12
4	Kemuning	13
5	Anggrek lt.1	12
6	Anggrek lt. 3	16
7	Perinatologi	21
8	Delima	46
9	Alamanda	21
10	Murai	13
11	Nuri	11
12	Kenanga	13
13	Anyelir	13
14	Endoscopy	5
15	Melati	15
16	Bougenvil	16
17	Tulip	12
18	Hemodialisa (HD)	18
19	SN A/B	20
20	Pav SNC	14
21	PBH	15
22	Mahan Munyai	21
	Jumlah Perawat	359

Sumber: RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung 2017

Tenaga keperawatan di Rumah Sakit merupakan tenaga kesehatan yang paling dekat dengan pasien melalui hubungan professional. Tenaga keperawatan memiliki tanggung jawab dan tanggung gugat sesuai kewenangan dalam memberikan asuhan keperawatan dan asuhan kebidanan kepada pasien dan

keluarganya. Diperlukan tenaga keperawatan yang kompeten, mampu berfikir kritis, selalu berkembang serta menerapkan perilaku etik sesuai profesinya sehingga pelayanan keperawatan dapat diberikan dengan baik, berkualitas dan aman bagi pasien dan keluarganya.

Etika keperawatan berkaitan dengan hak, tanggung jawab dan kewajiban dari tenaga keperawatan profesional dan institusi pelayanan dimana klien/pasien dirawat. Pernyataan kode etik perawat juga dibuat untuk membantu dalam pembuatan standar dan merupakan pedoman dalam pelaksanaan tugas, kewajiban dan tanggung jawab perawat profesional. Kode etik keperawatan merupakan suatu pernyataan komprehensif dari profesi yang memberikan tuntutan bagi anggotanya dalam melaksanakan praktik keperawatan, dan juga merupakan kepedulian moral profesi keperawatan terhadap masyarakat. Kode etik keperawatan dapat menjadi pedoman bagi para perawat untuk berperilaku dan menjalin hubungan keprofesian sebagai landasan dalam melakukan praktiknya.

RSUDAM memiliki 14 poin penilaian perilaku etik terhadap perawat yang diatur dalam beberapa indikator seperti perilaku etik perawat terhadap klien yang menekankan pada tanggung jawab utama perawat adalah kepada orang yang membutuhkan asuhan keperawatan, perilaku etik perawat terhadap praktiknya sehingga senantiasa menjunjung tinggi nama baik profesi keperawatan dangan selalu menunjukkan perilaku profesional, perilaku etik terhadap masyarakat yang mengemban tanggung jawab bersama masyarakat untuk mendukung berbagai kegiatan dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat, perilaku etik perawat

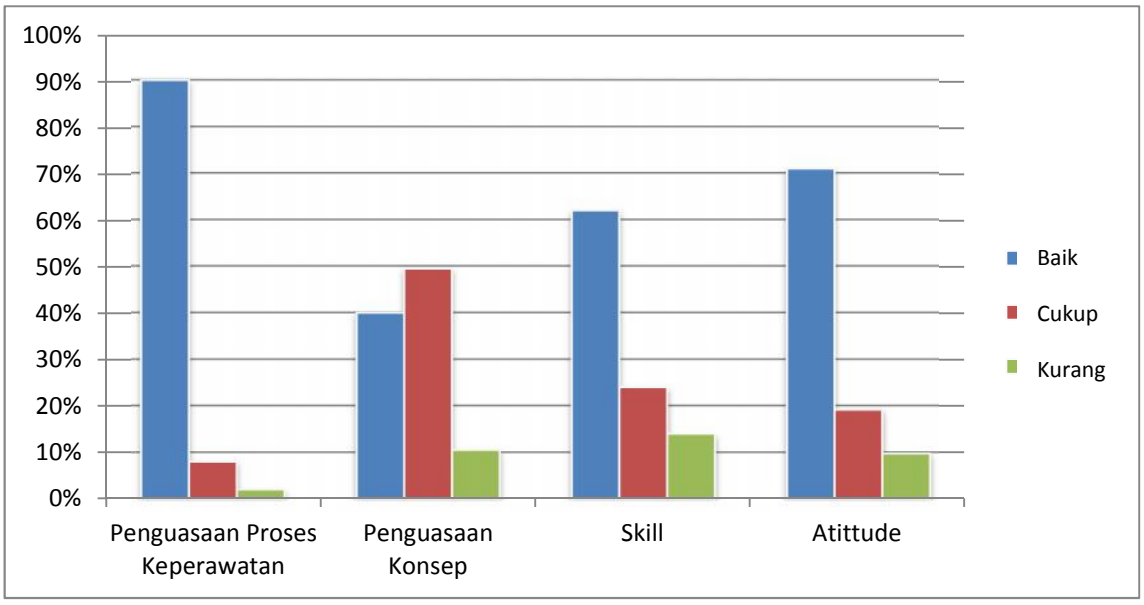
terhadap rekan kerja yang senantiasa memelihara hubungan baik antar sesama perawat dan perilaku etik perawat terhadap profesi, yaitu perawat harus berperan aktif dalam berbagai kegiatan pengembangan profesi keperawatan. RSUDAM menerapkan tabel alat ukur penilaian kode etik keperawatan tahun 2017 seperti yang ada pada lampiran 2.

Perawat yang sadar akan etika kerja didalam bekerja tentunya akan menerapkan nilai-nilai etika kerja individu kepada lingkungan sekitar berupa norma/nilai-nilai, tata karma dan perilaku. Perawat yang memiliki etika kerja tinggi lebih termotivasi dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, dan perawat yang tidak menerapkan norma etika dalam bekerja cenderung akan mengabaikan pekerjaannya yang menyebabkan banyaknya permasalahan yang terjadi didalam organisasi.

Permasalahan yang terjadi di RSUDAM umumnya terdapat pada bagian pelayanan kesehatan yang tidak lepas dari buruknya kinerja perawat. Para tenaga kerja kesehatan dianggap kurang profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan terbesar di Provinsi Lampung harus memiliki perawat yang professional dan dapat memenuhi kebutuhan pengguna jasa layanan kesehatan rumah sakit. Rendahnya kinerja perawat di RSUDAM masih menjadi hambatan untuk menjadikannya mampu bersaing dengan beberapa pelayanan kesehatan lainnya. Kinerja perawat RSUDAM yang masih rendah tercermin dari kurangnya pengawasan manajemen dalam operasional dikarenakan

adanya birokrasi pelayanan administrasi dan manajemen yang panjang dan berbelit-belit serta kaku sehingga lahirnya oknum-oknum tertentu. Berbagai keluhan dan kurangnya perhatian perawat dari pengguna jasa tidak direspon secara cepat oleh pihak rumah sakit. Serta adanya perawat yang tidak sigap, minimnya pengetahuan perawat di lapangan dan rendahnya pemahaman perawat terhadap keinginan pelanggan mengindikasikan kinerja perawat yang rendah. Hal ini terlihat dari data penilaian kinerja perawat pada Gambar 1.

Gambar 1. Penilaian Kinerja Perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung Tahun 2017



Sumber: RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung 2017

Tabel diatas meggambarkan bahwa kinerja perawat RSUDAM belum mencapai presentase rata-rata minimum yang ditetapkan yaitu 80%, pada tabel tersebut juga terlihat kinerja terendah ada pada indikator penguasaan konsep. Nilai penguasaan konsep kasus pengelolaan pada perawat dinilai masih rendah dikarenakan tidak semua perawat mendapatkan pelatihan yang merupakan sarana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang terus berkembang. Pada

penilaian *attitude* yang rendah dikarenakan masih banyak perawat yang belum sadar akan disiplin waktu, pakaian dan pekerjaannya.

Penilaian *performance* pada karyawan juga dinilai rendah karena perawat merasa lingkungannya saat bekerja tidak kondusif dan nyaman, hal ini dikarenakan saat ini banyak nya renovasi atau perbaikan yang dilakukan oleh pihak rumah sakit, sehingga perawat merasa terganggu konsentrasinya dan menyebabkan para perawat tidak bekerja dengan optimal, dengan adanya renovasi yang dilakukan rumah sakit membuat para perawat merasakan memiliki tugas tambahan selain kewajibannya sebagai perawat.

Kinerja seorang perawat pada rumah sakit juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja salah satunya dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima setiap perawat dalam melaksanakan tugasnya.

Ada berbagai indikator yang diterapkan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung dalam menetapkan kompensasi pegawainya, yaitu:

- *Pay for position* memiliki makna bahwa gaji atau upah yang diberikan mengacu pada harga sebuah posisi atau jabatan. Harga posisi tersebut bersifat vertikal artinya semakin tinggi sebuah posisi tentu semakin besar gaji atau upah yang diterima. Pada RSUDAM Provinsi Lampung pola seperti ini dinamakan *Grading* yang dinilai berdasarkan Peraturan Gubernur No. 23 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pemberian Jasa Pelayanan Berbasis Kinerja Pegawai Rumah Sakit yang menilai dari berbagai faktor seperti *Basic Index, Position Index, Risk and Emergency Index, Performer Index* dan *Qualification Index.*

- *Pay for person* memiliki makna bahwa besaran gaji atau upah dibedakan berdasarkan kompetensi individu yang bersangkutan, artinya meski mempunyai jabatan yang sama namun bisa saja memiliki skala gaji atau upah yang berbeda. Pada perawat RSUDAM Provinsi Lampung hal ini terjadi dimana besarnya intensif (kompensasi) dari masing-masing kepala ruangan berbeda, meskipun mempunyai jabatan yang sama. Hal itu dipengaruhi oleh jumlah pasien yang dirawat pada ruangan masing-masing, maupun intensif yang diberikann oleh perusahaan BUMN yang bekerja sama dengan rumah sakit, misalnya dapat diperoleh dari BPJS.
- *Pay for performance* memiliki makna yaitu besaran gaji diberikan berdasar aspek kinerja atau hasil kerja dari perawat. Pada RSUDAM Provinsi Lampung hal ini dinilai berdasarkan *Pay For Service (*PFS) yang menghitung berdasarkan layanan langsung sesuai kinerja dan layanan yang diberikan kepada pasien.

Pembagian intensif tersebut atas dasar pembayaran yang dilakukan pasien lalu dibagikan kepada perawat tanpa memperdulikan kinerja atau kontribusi yang telah dilakukan. Perawat yang memiliki kontribusi besar dipandang sama dengan perawat yang berkontribusi sedikit. Ketidakjelasan dasar yang digunakan dalam pembagian intensif ini menciptakan keadaan disharmoni di lingkungan rumah sakit. Keadaan inilah yang memicu menurunnya kepuasan kerja perawat dan tingkat produktivitas perawat. Para perawat yang tidak merasa puas tersebut tidak bersungguh-sungguh dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "**Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi",** studi pada RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah etika kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung?
2. Apakah etika kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh etika kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung etika kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung etika kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh etika kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi penulis

   Penelitian ini bermanfaat untuk dapat menerapkan ilmu dan pengetahuan selama duduk di perkuliahan.

2. Bagi akademisi

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di bidang SDM, khususnya permasalahan yang berhubungan dengan etika kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan sebagai bahan referensi pada penelitian selanjutnya.

3. Bagi RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung

   Penelitian ini dapat dijadikan informasi untuk menilai serta meningkatkan dan mempertahankan kinerja perawat RSUDAM.

4. Bagi pihak lain

   Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan etika kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang MSDM.

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Etika Kerja

1. Pengertian Etika Kerja

Menurut Kakabadse (2002) etika adalah penerapan perilaku baik dari individu kepada lingkungan berupa hubungan sosial yang baik dengan menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan norma-norma, aturan dan budaya yang berlaku pada lingkungan masyarakat. Menurut Bertens (2004) etika adalah niat apakah perbuatan itu boleh dilakukan atau tidak sesuai pertimbangan niat baik atau buruk sebagai akibatnya. Etika adalah nurani bagaimana harus bersikap etis dan baik yang seseungguhnya timbul dari kesadaran dirinya.

Keraf dan Iman (1995) menyatakan secara etimologis, kata etika/etos kerja itu sendiri berasal dari bahasa Yunani, *ethos*, yang berarti sikap kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Kemudian dari kata ini lahirlah kata *ethic* atau etika yang mempunyai arti pedoman, moral, dan perilaku. Maka *ethos* diartikan sebagai karakteristik, dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang individu atau sekelompok manusia.

Etika juga bisa diartikan sebagi sopan santun, oleh karena itu lebih bersifat *outer action* yaitu tindakan yang tidak berasal dari dalam hati melainkan didasari oleh pertimbangan rasional sehingga dinyatakan bahwa etika adalah

standar-standar moral yang mengatur perilaku kita, bagaimana kita bertindak (Pareno, 2002).

2. Indikator Etika Kerja

Etika kerja didirikan atas dua filosofi (Kakabadse, 2002) yaitu:

a. Deontologi

Memperoleh hak setelah melaksanakan kewajiban yang harus dilakukan sesuai dengan norma sosial yang berlaku. Menurut etika deontologi, suatu tindakan dinilai baik atau buruk berdasarkan apakah tindakan itu sesuai atau tidak dengan kewajiban. Etika deontologi menilai yang menjadi dasar baik buruknya perbuatan adalah kewajiban. Suatu tindakan dianggap baik karena tindakan itu memang baik pada dirinya sendiri, sehingga merupakan kewajiban yang harus dilakukan. Sebaliknya, suatu tindakan yang dinilai buruk secara moral sehingga tidak menjadi kewajiban untuk dilakukan.

Hukum moral dianggap sebagai perintah tak bersyarat (imperatif kategoris), yang berarti hukum moral berlaku bagi semua orang pada segala situasi dan tempat. Dengan demikian, etika deontologi sama sekali tidak mempersoalkan akibat dari tindakan tersebut, baik atau buruk.

b. Teleologi

Etika yang ditunjukkan individu kepada lingkungan sekitar berupa norma/nilai-nilai, tata karma dan perilaku. Dalam dunia etika, teleologi bisa diartikan sebagai pertimbangan moral akan baik buruknya suatu

tindakan dilakukan. Teleologi mengerti mana yang benar dan mana yang salah, tetapi itu bukan ukuran yang terakhir.

3. Pentingnya Etika didalam Lingkungan Kerja

Masalah yang begitu kompleks yang sering dihadapi oleh para manajer dalam perusahaan adalah dalam menghadapi tingkah laku karyawan. Keadaan ini bisa menjadi tekanan dan bahkan tantangan dalam menerapkan aspek etika kerja seperti ketidakjujuran, ketidakdisiplinan, ketidakadilan, kecurangan pertanggungjawaban administrasi. Etika kerja merupakan aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Agregasi dari perilaku karyawan yang beretika dalam bekerja merupakan gambaran etika kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Etika kerja karyawan secara normatif diturunkan dari etika bisnis, bahkan diturunkan dari perilaku etika pihak manajemen. Konsekuensinya etika tidak diterapkan atau ditujukan hanya untuk para karyawan saja (Akil, 2016).

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja *(job satisfaction)* didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang

pekerjaan tersebut. Orang yang merasa puas menganggap kepuasan sebagai suatu rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran. Setiap pimpinan perusahaan perlu mengetahui informasi mengenai kepuasan karyawannya dalam bekerja secara akurat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2008).

Greenberg dan Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio (1995) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecendrungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Pandangan senada dikemukakan Gibson dan Donnelly (2000) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai dalam diri individu. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja; dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi (Wibowo, 2007).

Kepuasan kerja merupakan sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penenilaian dari seorang pekerja tentang pangalaman kerja pada saat ini dan pada waktu yang lampau.

2. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaanya daripada beberapa lainnya. Teori ini

juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Dibawah ini adalah teori kepuasan kerja menurut para ahli.

a. *Two-Factor Theory* dari Herzberg

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan).

Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka menjadi 2 kelompok yaitu *motivators* dan *hygiene factors.*

- *Motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang terbukti sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari prestasi *(achievement),* pengakuan *(recognition),* pekerjaan itu sendiri *(work it self),* tanggung jawab *(responsibility),* dan pengembangan potensi diri.
- *Hygiene Factor* adalah faktor-faktor atau situasi yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy dan administration), supervision technical,* upah (*salary),* hubungan antar pribadi *(interpersonal relations),* kondisi kerja (*working condition), job security,* dan status.

b. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan yang diterima individu sesuai dengan harapan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka.

Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya (Wibowo, 2007)

3. Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2001), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

   Kepuasan kerja didalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya.

2. Kepuasan kerja diluar pekerjaan

   Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Karyawan akan merasa puas apabila balas jasa atau kompensasi yang diterima dari pelaksanaan tugas sesuai dengan harapannya.

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

   Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan sikap emosional yang seimbang antara balas

jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasa adil dan layak.

4. **Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2007) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Need Fulfillment* (pemenuh kebutuhan)

   Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

   Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

   Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

   Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingannya antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

   Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetic. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang karyawan menurut Robbins (2008) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi jabatan, yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan, yaitu merupakan kemampuan penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5. Rekan kerja, yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan anggota pada anggota individu.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja atau *performance* merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Koopmans *et al*. (2014), kinerja karyawan adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi, sedangkan menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2006).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Amstrong (1998) kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Menurut Rivai dan Basri (2005), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Koopmans, et al. (2014) menyebutkan ada tiga dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individual yaitu :

1. Kinerja Tugas (*Task performance*)

   Dimensi ini mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas yang utama, yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan, dan bekerja secara efisien serta berfokus pada kemampuan atau kecakapan seseorang tekait tugas pokok mereka.

2. Kinerja Kontekstual (*Contextual performance*)

   Dimensi ini mengacu pada perilaku karyawan yang bertanggung jawab untuk pekerjaan, memiliki inisiatif, senang untuk mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi efektif, mampu bekerja sama, dan untuk menerima dan belajar dari orang lain. Kinerja ini juga mengutamakan pada perilaku yang mendukung lingkungan perusahaan, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja.

3. Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*)

   Dimensi ini mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan perusahaan, misalnya melakukan hal-hal

yang merugikan organisasi, untuk melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, serta sengaja menimbulkan kesalahan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (1999) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a. Efektifitas dan efisiensi

Suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien, akan tetapi apabila akibat yang dicari-cari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Menurut Simamora (2005), yang dimaksud disiplin adalah “bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi”.

d. Inisiatif

Menurut Suryana (2006) mengungkapkan bahwa inisiatif adalah kemampuan individu mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah.

Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Khaerul Umam 2010), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

a. Faktor kemampuan

   Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu,pegawai perlu ditepatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

   Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam meghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan kerja.

c. Sikap mental

   Merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisial*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2009) penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasikan kekuatan dan kelemahan karyawan.

5. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Hariandja (2002) menyatakan, bahwa beberapa manfaat yang diperoleh dengan melakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut.

1. Perbaikan kinerja

   Dengan dilakukannya penilaian kinerja maka akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan oleh organisasi.

2. Penyesuaian gaji

   Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai informasi untuk memberikan kompensasi karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, keputusan untuk penempatan yaitu karyawan ditempatkan atau diberikan posisi berdasarkan keahlian dan kemampuan.

3. Pendidikan dan pelatihan

   Dengan dilakukannya penilaian kinerja maka akan diketahui kelemahan atau kekurangan dari karyawan sehingga dilakukan suatu program pendidikan dan pelatihan karyawan.

4. Perencanaan karier

   Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai pedoman dalam program perencanaan karir karyawan.

5. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan

   Penilaian kinerja dapat memberikan gambaran bagi perusahaan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan yang ada sehingga dapat dilakukan suatu perbaikan.

6. Perlakuan kesempatan yang sama kepada semua pegawai

   Penilaian kinerja yang obyektif menunjukkan adanya perlakuan yang adil bagi semua pegawai.

7. Membantu karyawan dalam mengatasi masalah yang bersifat eksternal

   Penilaian Kinerja akan memberikan informasi kepada atasan tentang hal-hal yang menyebabkan turunnya kinerja, sehingga manajemen dapat membantu menyelesaikannya.

8. Umpan balik (*feedback)* pada pelaksanaan fungsi MSDM.

   Penilaian kinerja secara keseluruhan akan memberikan gambaran sejauh mana fungsi sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik atau tidak.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Hari Yansyah Akil (2016)	Pengaruh Etika Kerja, Konflik Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Bandar Lampung	Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada Uji F Variabel X (etika kerja, konflik kerja dan dukungan sosial) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y (kinerja)

Tabel 2. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	Godi Prakasa (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediator motivasi terhadap kinerja karyawan.
3	Rahmawati (2016)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan motivasi dengan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan.
4	Koopmans, *et al.* (2014)	*Development of an Individual Work Performance Questionnare*	Hasil penelitian menunjukkan individual *Individual Work Performance Questionnare (*IWPQ) secara umum valid dan reliable untuk mengkur kinerja secara individual
5	John D. Politis (2006)	*Self-leadership Behavioural-Focused Strategies and Team Performance The Mediating Influence of Job Satisfaction*	Hubungan antara strategi *Self-leadership Behavioural Focused* dan kepuasan kerja bersifat langsung, positif dan signifikan. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja tim positif dan signifikan. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara strategi *self-leadership behavior focused* dan kinerja tim.

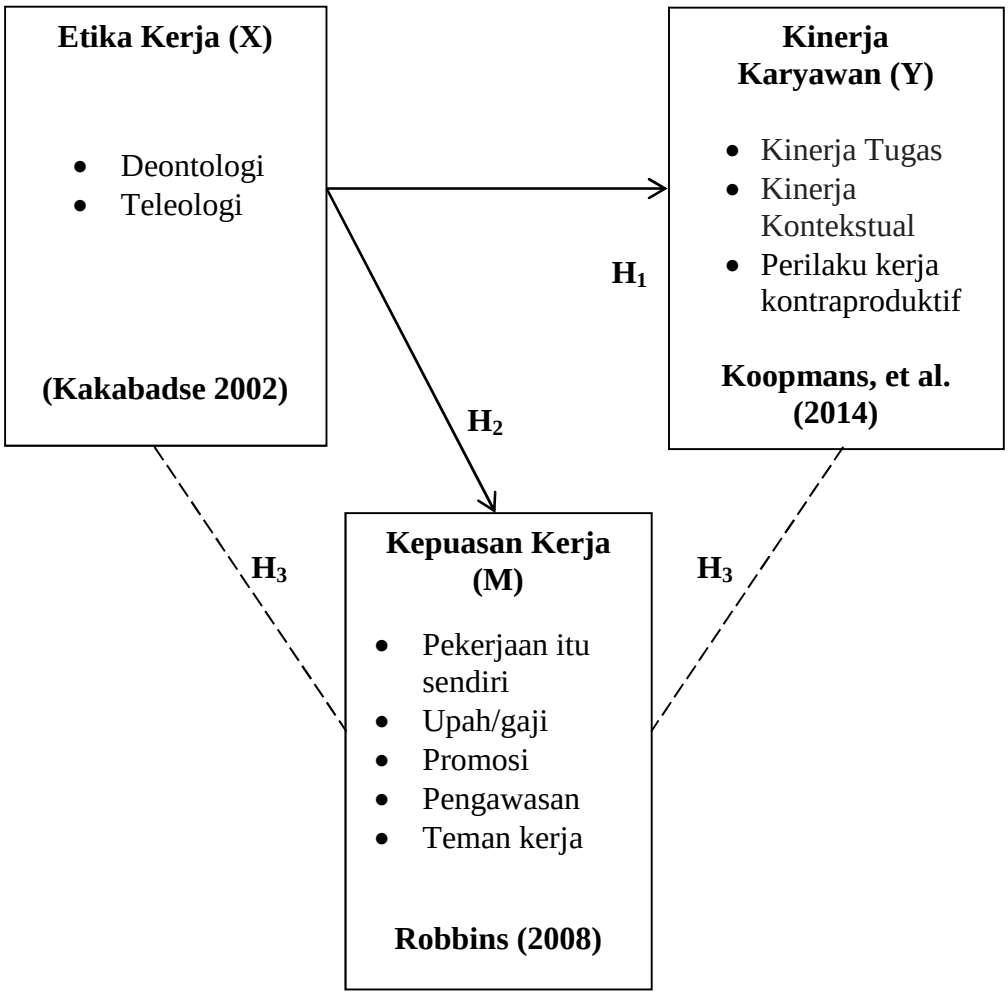
Tabel 2. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
6	Ghafoor dan Ashgar, (2014)	*Impact of Employee Job Satisfacton on Their Performance (A Case Study of Banking Sector in Muzaffargarh Distric Pakistan)*	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

E. Rerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir menjelaskan secara teoritis pertautan antar variable yang akan diteliti (Sugiono,2013).

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat dibuat rerangka pikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Rerangka pikir

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan praduga sementara terhadap masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya melalui penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_1: Etika kerja berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung

H_2: Etika kerja berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr.H.Abdul Moeloek Provinsi Lampung

H_3: Etika kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek yang menawarkan pelayanan kesehatan rujukan tertinggi di Provinsi Lampung yang beralamatkan Jl. Dr A. Rivai no.6 Penengahan Bandar Lampung.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis sesuai dengan metode statik yang kemudian diinterpretasikan. Menurut Sugiyono (2003), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2003).

Pada penelitian ini, dilakukan pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh etika kerja terhadap kinerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja serta peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh etika kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek.

Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner berupa pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

C. Sumber Data

Sumber data dalam melakukan penelitian ini diperoleh baik dalam bentuk data primer maupun data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang diteliti (Sekaran, 2006). Sedangkan menurut Mas'ud (2004). Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti.

Jenis data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis adalah data primer yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek sebagai responden dengan instrumen utama berupa kuesioner.

Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam yaitu:

a. Data kualitatif, bersifat tidak berstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari RSUDAM gambaran umum dan struktur organisasi perusahaan, hasil kuesioner dan informasi-informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.

b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca. Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari RSUDAM seperti jumlah karyawan, dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti web, internet, atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan yang terkait dengan topik penelitian yang serupa. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Data internal

Data internal yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan

b. Data eksternal

Data eksternal yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu di luar perusahaan.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi. Metode yang digunakan peneliti adalah:

1. Metode Kuesioner

Metode kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Menggunakan alternatif

jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat (Sekaran, 2006). Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarkan melalui email kepada responden.

2. Wawancara

Wawancara langsung juga dilakukan dalam pengumpulan data pada penelitian ini. Wawancara dengan berbagai pihak yang berhubungan dengan objek penelitian dianggap perlu dalam mendapatkan informasi seputar perusahaan atau keterangan langsung dari responden dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari buku serta jurnal-jurnal yang telah terpublikasi baik di Indonesia maupun Internasional.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempuyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung yang berjumlah 359 orang.

2. Sampel

Menurut Sekaran (2006) sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi, dengan kata lain sejumlah

tetapi tidak semua elemen populasi akan membentuk sampel. Selain itu, menurut Sugiyono (2008), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan desain *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yaitu dengan memilih responden secara random. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Sehingga responden pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2007).

$$n = \frac{\mathrm{N}}{1 + \mathrm{N}\,(e)^2}$$

Dimana:
n = Ukuran sampel
N = Ukuran Populasi
e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerir (5%-10%).

Dari rumus Slovin diatas, maka diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 189 orang dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{359}{1 + 359\,(0.05)^2} = 189 \text{ orang}$$

F. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari variabel independen, variabel mediasi dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari etika kerja (X). Variabel mediasi yaitu kepuasan kerja (M). Variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). berikut adalah tabel definisi operasional dalam penelitian ini:

Tabel 3. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Etika Kerja (X)	Etika adalah penerapan perilaku baik dari individu kepada lingkungan berupa hubungan sosial yang baik dengan menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan norma-norma, aturan dan budaya yang berlaku pada lingkungan masyarakat (Kakabadse, 2002)	a. Deontologi b. Teleologi (Kakabadse, 2002)	Likert
Kepuasan Kerja (M)	Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. (Robbins, 2008)	a. Pekerjaan itu sendiri b. Upah/gaji c. Promosi d. Pengawasan e. Teman kerja (Robbins, 2008)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. (Koopmans *et al.*, 2014)	a. Kinerja Tugas b. Kinerja Kontekstual c. Perilaku kerja kontraproduktif (Koopmans, *et al.*, 2014)	Likert

Dalam penelitian ini teknik skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pemdapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Variabel yang diukur menjadi sub variabel, kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan item instrument yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Berikut contoh tabel skala likert:

Tabel 4 Tabel Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Sumber: Sugiyono (2013)

G. Uji Instrumen Penelitian

Sebuah penelitian dimana metode pengumpulan datanya menggunakan metode kuesioner, maka kuesioner sebelum disebarkan harus diuji kevalidan *item-item* pertanyaannya. Uji tersebut dapat berupa uji normalitas data, uji validitas dan reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan valid menurut Ghozali (2007) yaitu jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menentukan penggunaan statistik uji parametric dan non-parametrik. Uji parametrik apabila menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan apabila data menunjukkan berdistribusi tidak normal, maka menggunakan uji non-parametrik. Uji normalitas data dilakukan dengan normalitas *univariate* dan *multivariate. Univariate* melihat nilai CR pada Skewness diharapkan sekitar ± 1,98.

2. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Pengukuran validitas dilakukan menggunakan analisis faktor. Analisis faktor menunjukkan bahwa dengan signifikansi 0,05 dan *Kaiser-Mayer-Olkin* (KMO) serta M*easure of Sampling Adequency (*MSA) minimal 0,5 dinyatakan valid dan sampel bisa diteliti lebih lanjut (Santoso, 2002). Validitas adalah ukuran keampuhan suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan kata lain, suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila terbukti dapat mengukur variabel penelitian. Uji validitas yang akan dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor, yaitu alat analisis statistik yang dipergunakan untuk mereduksi faktor-faktor yang mempengaruhi suatu variabel menjadi beberapa set indikator saja, tanpa kehilangan informasi yang berarti. Analisis faktor dapat digunakan untuk menguji validitas suatu rangkaian kuesioner. Sebagai gambaran, jika suatu indikator tidak mengelompok kepada variabel nya, tetapi malah mengelompok ke variabel yang lain, berarti indikator tersebut tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang.

Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji realibilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0.6 yaitu:

$$R_{ii} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\Sigma\sigma^2 b}{\sigma t^2}\right)$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrumen
k = banyaknya butir pertanyaan
$\Sigma\sigma^2 b$ = jumlah varian butir
σt^2 = varian total

H. Alat Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis struktural dalam penelitian ini adalah AMOS (*Analysis of Moment Structure).* Menurut Dachlan dalam Prakasa (2017), *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan matriks untuk mempresentasikan persamaan untuk model struktural atau disingkat menjadi persamaan struktural (*structural equation),* dan persamaan untuk model pengukuran atau disingkat menjadi persamaan pengukuran (*measurement equation).*

Persamaan struktural dalam SEM dirumuskan untuk menyatukan hubungan kualitas antar berbagai konstruk. Persamaan struktural pada dasarnya dibangun dengan pedoman sebagai berikut:

$$\eta = \Gamma\xi + B\eta + \zeta$$

dimana:

η = Variabel laten (kostruk) endogenus
ξ = Variabel laten (konstruk) eksogenus
ζ = Faktor unik atau kesalahan (*eror)* struktural

Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model)* menentukan variabel mana yang mengukur konstruk serta menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel. Pengukuran untuk indikator endogenus adalah

$$Y = \Lambda^{y} \eta + \varepsilon$$

dimana:
Y = variabel indikator endogenus
Ƞ = variabel laten (konstruk) endogenus
ε = faktor unik atau kesalahan (error) pengukuran dari indikator endogenus

Menurut Dachlan (dalam Prakasa, 2017) terdapat tahapan dalam menganalisis SEM, yaitu:

1. Pengembangan dan analisis model pengukuran

   Langkah awal dalam menganalisis SEM adalah memastikan bahwa model pengukuran lengkap (melibatkan seluruh konstruk yang terlibat dalam penelitian) merupakan model yang bisa diterima. Ada beberapa jenis model pengukuran, diantaranya adalah model faktor tunggal, model dua faktor dan model faktor orde kedua. Model faktor tunggal dan model dua faktor dikatakan sebagai model faktor orde pertama yaitu faktor yang langsung diukur sejumlah indikator. Untuk model faktor kedua, konstruk laten utamanya disebut dimensi, dimana masing-masing dimensi diukur dengan sejumlah faktor atau subdimensi, dan masing-masing faktor diukur dengan sejumlah indikator.

2. Menetapkan model pengukuran awal

   Untuk menetapkan model pengukuran awal, tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- Mengidentifikasi setiap konstruk laten yang akan dimasukan kedalam model penelitian baik sebagai variabel independen maupun dependen dan sekaligus membuat definisi konsep.
- Membuat operasional konstruk dengan menghadirkan indikator-indikator ukuran/atribut untuk masing-masing konstruk yang telah teridentifikasi.
- Menentukan model pengukuran dengan cara menghubungkan setiap konstruk yang dilibatkan dalam model dengan masing-masing indikatonya.

3. Merancang studi empiris

Setelah model pengukuran untuk masing-masing konstruk yang terlibat dalam analisis di tetapkan secara teoritis, selanjutnya studi empiris di rancang untuk keperluan estimasi parameter model.

- Menetapkan ukuran sampel yang memerlukan sampel yang besar untuk menjamin keterwakilan dan keakuratan hasil estimasi. Secara umum banyaknya parameter bebas yang harus diestimasi, atau 10 hingga 20 kali banyaknya variabel *observed* yang terlibat dalam model
- Menetapkan perlakuan terhadap data yang tidak lengkap (*missing data*) yaitu dengan cara melakukan perbaikan terhadap data yang tidak lengkap dengan terlebih dahulu memeriksa apakah ketidaklengkapan itu terjadi secara sistematis (*missing at random, MAR)* ataukah sistematis (*missing completely at random, MCAR).*
- Menetapkan struktur model relasi meliputi relasi antar variabel sesuai teori yang mendasarinya beserta parameter-parameter yang terdapat pada model.

- Menetapkan teknik estimasi
- Menetapkan program aplikasi komputer yang akan digunakan yaitu AMOS.

4. Memeriksa data

   Pemeriksaan normalitas ini selalu dibarengi dengan pemeriksaan *outlier*. Untuk itu sebelum model dianalisis, data harus dipastikan terlebih dahulu apakah telah memenuhi sejumlah asumsi yang dipersyaratkan.

5. Mengevaluasi dan memperbaiki model pengukuran
   - Uji validitas konstruk terdiri dari validitas isi, validitas konvergen, reliabilitas, undimensionalitas, validitas diskriminan, validitas nomologikal.
   - Menilai fit model (goodness of fit) dengan menggunakan ukuran indeks yaitu statistic chi-kuadrat beserta *p-value* nya, RMSEA, GFI, dan CFI.

1. Pengembangan dan Analisis Model Struktural

a. Menetapkan model struktural

   Inti dari penetapan model struktural adalah membuat relasi dependensi dari sebuah konstruk ke kontruk yang lain. Jadi setelah merumuskan masalah penelitian, selanjutnya mengajukan hipotesis

b. Mengevaluasi model struktural

   Setelah model struktural ditetapkan, selanjutnya mengevaluasi model khususnya menilai fit model menggunakan ukuran/indeks fit (*goodness of fit*).

c. Uji hipotesis relasi struktural

Tahap terakhir dari SEM adalah uji hipotesis mengenai relasi struktural antar konstruk. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menguji signifikansi estimasi parameter model struktural, yaitu koefisien ɣ (gamma), adalah *loading* struktural dari konstruk eksogenus ke konstruk endogenus,, dan koefisien β (beta), adalah *loading* struktural dari konstruk endogenus lainnya. Untuk uji signifikasi parameter ini difokuskan pada nilai *critical ratio* (C.R) beserta *p-value* nya dari loading struktural tersebut. Jika *p-value* yang dihasilkan lebih kecil dari tarif signifikan α (biasanya 5% atau 1%), maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa "ɣ = 0 atau β = 0 (loading struktural bernilai 0)" tidak didukung. Tidak didukungnya hipotesis nol dapat diartikan bahwa konstruk independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap konstruk endogenus.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh etika kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Adanya pengaruh langsung, positif dan signifikan etika kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Pengaruh etika kerja terhadap kinerja perawat menandakan bahwa semakin tinggi etika perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.
2. Adanya pengaruh langsung, positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat etika perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.
3. Kepuasan kerja memediasi pengaruh langsung dan tidak langsung etika kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Adanya pengaruh etika kerja terhadap kinerja oleh kepuasan kerja menandakan bahwa semakin tinggi

kepuasan kerja seseorang maka akan mempengaruhi etika kerja seseorang terhadap kinerjanya.

B. Saran

Setelah mengetahui kesimpulan dari etika kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung yang dimediasi oleh kepuasan kerja, maka dalam hal ini dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya penanggung jawab komite etik selalu memberikan pengarahan dan pengawasan etika kerja mengenai disiplin dan kepentingan pekerjaan yang harus diutamakan dan dibuat seefektif mungkin. Hal in dikarenakan menurut hasil wawancara pengaduan permasalahan perawat kepada komite etik masih dianggap rumit karena masih harus melewati tahapan-tahapan alur yang terlalu panjang dan berbelit.
2. Pihak RSUDAM seharusnya melakukan transparasi dalam mekanisme promosi karyawan, karena kebijakan yang dilakukan oleh Rumah Sakit membuat banyak perawat merasa kurang adil. Hal in terlihat pada hasil rata-rata jawaban responden tentang promosi karyawan dimana para perawat merasa frekuensi waktu promosi belum tepat.
3. Para perawat sebaiknya menjalin dan menjaga persatuan dan kesatuan antar sesama, agar dapat membangun hubungan harmonis di lingkungan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Karena para perawat meyakini apabila terjalin hubungan yang baik antar sesame tenaga medis maka hubungan

disharmoni yang terjadi di lingkungan RSUDAM bisa dilawati, serta tidak adanya sifat iri atau tidak merasa adil sesama rekan kerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian in tidak terlepas dari berbagai keterbatasan antara lain:

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya
2. Jumlah variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel etika kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan .

DAFTAR PUSTAKA

A. Sony Keraf dan Robert Haryono Imam. 1995. *Etika Bisnis Membangun Citra Bisnis Sebagai Profesi Luhur*, Yogyakarta.

Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.

Akil, Hari Yansyah. 2016. *Pengaruh Etika Kerja, Konflik Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan.* Bandar Lampung: Universitas Lampung.

Armstrong, Michael & Baron, A. 1998. *Performance Management : The New Realities,* Institute of Personnel and Development, New York.

Asmuji, (2013). *Manajemen Keperawatan : Konsep dan Aplikasi.* Yogyakarta : Ar-ruzz Media

Bertens, K. 2004. *Etika*. Jakarta. Gramedia.

Dachlan, Usman. 2014. *Panduan Lengkap Structural Equation Modeling Tiingkat Dasar.* Semarang: Lentera Ilmu.

Federick Hezberg, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara ; 2006

Ghozali Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang

Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 2000. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur.* Jakarta: Terjemahan edisi keempat. Erlangga

Ginting, Jasmine. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..* Bandar Lampung: Universitas Lampung.

Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition,* New Jersey: Prentice Hall.

Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE,Yogyakarta.

Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hasibuan,S.P Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Henry Simamora. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:* PT. Bumi Aksara

Huber, Diane L. (2006). *Leadership and Nursing Management Care.* Phyladelphia: Saunders Elsevier

Kakabadse, Andrew. 2002, "*Developing effective ethics for effective behavior", Social Responsibility Journal,* vol. 6 No. 4, pp. 536 – 550

Koopmans et al. 2014. *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Vol. 56, No. 3, pp 331-337.

Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior, Fith Edition, International Edition*, Mc Graw-Hill companies. Inc

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI

Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Penerbit Rosda,

Mas'ud, Fuad, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional, konsep dan Aplikasi,* Semarang : BP Undip.

Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Human Resources Management*, Edisi sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.

Pareno, Abede.S. 2002. *Kuliah Komunikasi Pengantar dan Praktek*. Surabaya: PPYRUS

Prawirosentono.S, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manausia, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE.* Yogyakarta.

Purnamasari, Vena, Agnes Advensia Chrismastuti. 2006. *Dampak Reinforcement Contingency Terhadap Hubungan Sifat Machiavellian dan Perkembangan Moral*. Simposium Nasional Akuntansi IX. Padang.

Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, alih bahasa.* Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia.

Rothman, S. & Coetzer, P. E. (2002). *The Relationship Between Personality Dimensions and Job Statisfaction. Journal Business Dynamics,* 11 (1), 2941.

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013.*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta

Sugiyono. 2008.*Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta

Sulistiyani, AT. *Memahami Good Governance Dalam Prespektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gaya Media ; 2011.

Suryana. 2006. *Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses,* Edisi ketiga, Jakarta: Salemba

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Jakarta.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi.* Bandung: Pustaka Setia.

Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta.

Vecchio, Robert P. (1995). *Organizational Behavior*. Florida: The Dryden Press.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Press

Wibowo, Edi ; Susilowati, Wiwik. April 2010. *Pengaruh kepemimpinan, organizational citizenship behavior dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.