BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan publik yang memegang peranan penting dan strategis dalam memberikan layanan kesehatan. Peran kuncinya dalam mewujudkan kualitas pelayanan kesehatan prima dan berkaitan langsung dengan kehidupan manusia, membuat institusi rumah sakit wajib menaati berbagai regulasi dan syarat.

Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) No. 34 Tahun 2017 tentang Akreditasi Rumah Sakit menegaskan bahwa rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat wajib terakredit asi dengan tujuan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit sekaligus melindungi keselamatan pasien di rumah sakit. Selain itu juga ditujukan untuk meningkatkan perlindungan bagi masyarakat (pengunjung), maupun sumber daya manusia atau karyawan di rumah sakit. Rumah sakit sebagai institusi memiliki peran penting untuk mendukung program pemerintah di bidang kesehatan sekaligus meningkatkan profesionalisme rumah sakit Indonesia di mata internasional.

Adapun pencapaian standar pelayanan rumah sakit yang baik, tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan dan kecanggihan fasilitas sarana prasarana saja. Akan tetapi juga ditentukan oleh kualitas pelayanan dari tenaga medis, paramedis

serta segenap unsur karyawan. Selain itu, keamanan, keselamatan dan kesehatan pasien menjadi unsur utama keberhasilan pelayanan di rumah sakit.

Rumah sakit merupakan tempat yang diharapkan masyarakat mampu memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna sebagai upaya penyembuhan dan pemulihan dari kondisi sakit. Dalam bahasa Indonesia, pelayanan diartikan sebagai suatu cara atau perbuatan dalam melayani (Poerwadarminta, 1982). Sedangkan melayani adalah menolong menyediakan segala apa yang diperlukan orang lain. Stanson dan Lamarto (1985) memberikan pengertian pelayanan sebagai suatu kegiatan tidak berwujud yang secara terpisah diidentifikasikan berfungsi untuk memuaskan keinginan serta tidak terikat pada penjualan suatu produk atau jasa lainnya. Pasien mengharapkan pelayanan yang baik, siap, cepat tanggap dan peduli terhadap keadaan dan kebutuhan pasien.

RS Pondok indah - Pondok Indah di hadapkan pada persaingan global, di mana semua Rumah Sakit bersaing dalam bentuk Fasilitas Pelayanan Kesehatan, sedangkan RS Pondok Indah – Pondok Indah sampai hari ini memperioritaskan Service pelayanan yang Exellence. Sesuai dengan Motto RS Pondok Indah adalah " *Your Helath our Priority*". Sebagai Rumah Sakit Swasta di Jakarta Selatan yang memiliki Pelayanan yang berkualitas bergerak untuk melayani kebutuhan masyarakat sekitar. Rumah Sakit dituntut untuk terus meningkatkan Kualitas Pelayanan, baik dari sisi SDM dan Infastruktur layanan yang ada di Rumah Sakit.

Efektivitas dapat tercapai melalui manajemen sumber daya manusia yang tepat. Karena pada dasarnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau

perusahaan merupakan aset berharga dan penting dalam sebuah organisasi untuk diperhatikan. Jika suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang unggul maka tujuan organisasi akan lebih mudah untuk dicapai. Berdasarkan pendapat dari Dessler (2015), globalisasi yang semakin menjamah akan menimbulkan banyak kompetisi, ini berarti bahwa organisasi semakin banyak tekanan agar menang dalam kompetisi untuk menurunkan biaya, membuat karyawan lebih produktif, dan agar lebih baik. Upaya pemenuhan kebutuhan kualitas layanan tersebut, memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi, kemampuan, ketrampilan tinggi serta sikap yang baik. SDM yang berperan sangat penting sebagai ujung tombak dalam organisasi rumah sakit, khususnya terkait pelayanan kepada pasien ialah tenaga perawat.

Peran perawat sebagai penentu kualitas pelayanan di rumah sakit sangat lah besar. Ini dikarenakan, perawat lah yang berhubungan selama 24 jam dengan pasien, bukan dokter. Segala hal yang terjadi terhadap pasien, semua keluhan dan pertanyaan dari pasien maupun keluarga pasien akan dihadapi perawat secara langsung setiap harinya. Tidak sedikit keluhan dari masyarakat mengenai kualitas pelayanan dari rumah sakit yang bersumber atau berhubungan dengan persoalan perawat. Sering terdengar dan tertulis di media massa maupun media sosial tentang kurangnya kualitas pelayanan rumah sakit dari sisi keperawatan. Terutama tentang sikap, pelayanan dan tindakan perawat yang kurang dari sisi responsifitas, keramahan dan simpati. Pasien maupun keluarga pasien masih sering merasakan sikap, ekspresi dan layanan yang kurang ramah, kurang sabar dan kurang cepat tanggap dari para perawat dalam menjalankan tugas di rumah sakit.

Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dipikul. Di satu sisi perawat bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administratif dari instansi tempatnya bekerja, menghadapi kecemasan dan keluhan pasien yang muncul pada pasien akibat sakitnya, ketegangan, kejenuhan dalam menghadapi pasien dengan kondisi yang menderita sakit. Akan tetapi di sisi lain, perawat juga selalu dituntut untuk selalu tampil sebagai profil perawat yang baik oleh pasiennya (Danang, 2009). Berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber potensial terjadinya stres (Golizeck, 2005).

Resilience of efficacy bermakna kemampuan seseorang untuk bangkit dari keterpurukan yang terjadi dalam perkembangannya. Resilience of efficacy dapat dianggap sebagai proses adaptasi terhadap kesulitan dan stres. Menurut Bandura (2002), Konsep self efikasi adalah kemampuan/ potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dalam kondisi atau situasi tertentu. Dalam hal ini jika seorang perawat mampu menghadapi tekanan di lingkungan kerja serta mampu memberikan pelayan yang optimal dapat dikatakan perawat tersebut memiliki resilience of efficacy dan self efikasi yang tinggi. Sebaliknya jika seorang perawat tidak mampu menghadapi hal tersebut dia akan mencoba menghindar dari masalah, menganggapnya sebagai kesulitan yang tidak ada solusinya.

Kesehatan mental yang baik, akan sangat dipengaruhi lingkungan sosial, kondisi tempat bekerja serta kekuatan jiwa seseorang menghadapi tekanan atau stres. Iklim organisasi yang kondusif dan kemampuan untuk berpikir secara positif diperlukan untuk menjauhi stress, sekaligus menciptakan kebahagiaan, kepuasan serta ketenangan di tempat kerja. Seligman (2005) menjelaskan,

kebahagiaan merupakan konsep yang mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktifitas positif yang yang tidak mempunyai komponen perasaan sama sekali. Seligman memberikan gambaran individu yang mendapatkan kebahagiaan yang autentik (sejati) yaitu individu yang telah dapat mengidentifikasi dan mengolah atau melatih kekuatan dasar (terdiri dari kekuatan dan keutamaan) yang dimilikinya dan menggunakannya pada kehidupan sehari-hari, baik dalam pekerjaan, cinta, permainan, dan pengasuhan.

Dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan adalah suatu keadaan individu yang berada dalam aspek positif (perasaan yang positif). Timbulnya perasaan bahagia pada diri perawat, akan berdampak pada kemampuan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien-pasien untuk mendapatkan kesembuhan yang paripurna. Perawat yang tangguh cenderung akan pulih dari keadaan yang buruk atau trauma dan menggambarkan karakteristik yang membantu mereka mengatasi tantangan hidup di lingkungan. Proses dinamis ini yang menunjukkan kemampuan perawat dalam menanggapi keadaan hidup, profil kepribadian individu, dan merupakan penanda kehidupan yang baik serta menunjukkan kepribadian yang matang secara psikologis (Eley, Diann S et al, 2013). Faktor interpersonal perawat sangat penting sebagai mekanisme koping dari stres kerja. Seperti halnya Resilience of efficacy perawat dapat menopang perawat dalam menghadapi tantangan dan kondisi pekerjaan yang sulit. Secara umum, resilience of efficacy sangat penting dalam membangun kemampuan individu untuk merespon stressor di tempat kerja serta kemampuan individu mengatasi kelelahan bekerja, kecemasan, hingga depresi (Rees dkk, 2015). Perawat yang mampu

melakukan koping yang baik terhadap stres akan mampu menciptakan suasana kehidupan kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja perawat.

Tabel 1.1
Distribusi Frekuensi berdasarkan
Performa Appriasal (PA) Tahun 2017 -2020

periode tahun	2017		2018		2019		2020	
	freq	%	freq	%	freq	%	freq	%
Penilaian A	26	6%	26	6%	26	5%	28	6%
Penilaian B	369	91%	409	93%	456	94%	451	93%
Penilaian C	11	3%	5	1%	5	1%	7	1%
Penilaian D	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	406		440		487		486	

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan presentasi penilaian kinerja perawat di atas selama empat tahun dari tahun 2017 hingga tahun 2020 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil penilaian kinerja menunjukkan perawat yang mendapat nilai Peringkat A masih jauh lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang mendapat nilai Peringkat B, artinya bahwa kinerja perawat belum makasimal.
2. Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa masih terdapat perawat merndapat nilai kinerja C, artinya masih terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya sangat rendah.

Dari penjelasan hasil Perfromance Appraisal di atas terbukti terdapat fenomena atau masalah yang perlu diteliti untuk membuktikan apa saja yang menyebabkan hasil kinerja tersebut belum maksimal.

Untuk memperkuat penjelasan di atas penulis juga melakukan presurvey tentang kinerja perawat di Rumah Sakit Pondok Indah. Adapun hasil pra survey mengenai kinerja perawat dimaksud dapat dilihat pada table 1.2. di bawah ini.

Tabel 1.2

Hasil Prasurvey Kinerja Perawat RSPI

A. KINERJA KARYAWAN		SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas yg ditentukan	14 (25.9%)	34 (63%)	6 (11%)	0 (0%)	0 (0%)
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target kerja yg ditentukan	9 (16.7%)	40 (74.1%)	5 (9.3%)	0 (0%)	0 (0%)
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu kerja yg ditentukan	8 (14.8%)	42 (77.8%)	4 (7.4%)	0 (0%)	0 (0%)
4.	Saya hadir setiap hari sesuai jdwal kerja yg ditentukan	21 (38.9%)	30 (55.6%)	3 (5.6%)	0 (0%)	0 (0%)
5.	Saya mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.	16 (29.6%)	35 (64.8%)	3 (5.6%)	0 (0%)	0 (0%)

Tabel 1.2 merupakan hasil pra survey tentang kinerja perawat menunjukkan jawaban perawat Sangat Setuju (25.2%), Setuju (67%), Cukup

Setuju (6.98%), Kurang Setuju (0%), dan Tidak Setuju (0%). Perawat pada umumya menjawab Setuju, idealnya seharusnya lebih banyak perawat menjawab Sangat Setuju. Perawat yang menjawab Cukup Setuju dan Kurang setuju dan tidak setuju pada pertanyaan kemampuan menyelesaikan tugas, hadir ditempat kerja sesuai jadwal dan kemampuan bekerja sama. Banyak faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Dermawan (2011:140) bahwa, absensi dapat dijadikan sebagai salah satu faktor pengukuran kinerja karyawan. Kegiatan organisasi diperusahaan tidak akan berjalan secara optimal tanpa kehadiran karyawan. Oleh sebab itu, tingkat absensi merupakan salah satu yang menunjang kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya masalah terkait Kinerja Perawat di RSPI Pondok Indah.

Dari kedua table di atas dapat dilihat bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Pondok Indah terbukti bermasalah. Secara teori bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti Resiliensi, Kebahagiaan, Kepuasan Kerja, dan sebagainya.

Tabel 1.3

Hasil Prasurvey Resiliensi Perawat RSPI

B. RESILIENSI KARYAWAN		**SS (5)**	**S (4)**	**CS (3)**	**KS (2)**	**TS (1)**
1.	Saya mampu bekerja dengan tenang walaupun dengan kondisi yang penuh tekanan.	6 (11.3%)	39 (73.6%)	3 (5.7%)	5 (9.4%)	0 (0%)

2.	Saya memiliki kemampuan mengendalikan emosi, prilaku dan perhatian dalam melaksanakan tugas.	9 (16.7%)	42 (77.8%)	2 (3.7%)	1 (1.9%)	0 (0%)
3.	Saya mampu mengontrol kehidupan	7 (13%)	36 (66.7%)	8 (14.8%)	1 (1.9%)	2 (3.7%)
4.	Saya mampu beradaptasi dalm menghadapi berbagai kesedihan dan tantangan	3 (5.6%)	43 (79.6%)	6 (14.8%)	2 (3.7%)	0 (0%)
5.	Saya mampu mengoptimalkan kemampuan sosial	5 (9.3%)	41 (75.9%)	8 (11.1%)	0 (0%)	0 (0%)
6.	Saya mampu meyesuaikan diri terhadap 0perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi	7 (13%)	38 (70.4%)	8 (10.8%)	1 (1.9%)	0 (0%)
7.	Saya memiliki fisik yang tangguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	11 (20.4%)	37 (68.5%)	6 (14.8%)	0 (0%)	0 (0%)

Berdasarkan table 1.3, hasil survey mengenai Resiliensi perawat didapatkan data perawat menjawab Sangat Setuju (12.76%), Setuju (73.21%), Cukup Setuju (10.86%) dan Kurang Setuju (2.69%) dan Tidak Setuju (1%), Perawat paling banyak menjawab Setuju, bahkan ada perawat yang menjawab tidak setuju. Banyak faktor pendukung yang mempengaruh Resiliensi, seperti yang dikemukakan oleh. *Schoon* mengutip definisi beberapa ahli dan menyimpulkan bahwa relisiensi merupakan proses dinamis dimana individu menunjukkan fungsi adaptif dalam menghadapi adveeersity yang berperan penting bagi dirinya (*Schoon,2006,h.6*).

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

Grothberg 1999 mendefinisikan relisiensi adalah kemampuan manusia untuk menghadapi, untuk mengatasi, untuk mendapatkan kekuatan bahkan mampu mencapai transformasi diri setelah mengalami sebuah adversity, karena berangkat dari adversity individu akan menemukan jalan pemecah masalah yang telah dialami individu tersebut.

Oleh sebab itu, tingkat ketahanan individu seseorang menjadi ukuran penting untuk menuju kesuksesan Walaupun dalam proses tersebut banyak sekali tantangan dan resiko yang akan dihadapi. Hal ini menunjukkan adanya masalah terkait resiliensi perawat di RSPI Pondok Indah yang dapat dilihat pada persentase pernyataan resiliensi pada table Sebanyak 2% perawat menjawab kurang setuju dan 1% perawat menjawab tidak setuju.

Tabel 1.4

Hasil Prasurvey Kebahagiaan Perawat RSPI

C. KEBAHAGIAAN		SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)
1.	Saya senang dengan gaji yang saya terima saat ini.	2 (3.8%)	24 (44%)	18 (34%)	8 (15.1%)	1 (1.9%)
2.	Saya senang atas kesuksesan karir yang sudah saya terima	3 (5.6%)	32 (59.3%)	15 (27.8%)	4 (7.4%)	0 (0%)
3.	Saya senang memiliki kecerdasan yang mencukupi.	6 (11.1%)	40 (74.1%)	8 (14.8%)	0 (0%)	0 (0%)
4.	Saya senang memiliki komunitas kerja yang solid.	12 (22.2%)	32 (59.3%)	10 (18.5%)	0 (0%)	0 (0%)

.5.	Saya senang memiliki kesehatan Jasmani dan Rohani yang sehat.	21 (38.9%)	30 (55.6%)	3 (5.6%)	0 (0%)	0 (0%)
6.	Saya senang menyelesaikan pekerjaan dengan kebersamaan	18 (33.3%)	33 (61.1%)	3 (5.6%)	0 (0%)	0 (0%)
7.	Saya senang menjalankan perintah agama dilingkungan kerja	16 (29.6%)	32 (59.3%)	6 (11,1%)	0 (0%)	0 (0%)

Berdasarkan table 1.4, hasil survey mengenai Kebahagiaan perawat didapatkan data perawat menjawab Sangat Setuju (20.64%), Setuju (59.14%), Cukup Setuju (17%) dan Kurang Setuju (3.21%) dan Tidak Setuju (0.27%), Perawat paling banyak menjawab Setuju, masih ada perawat yang menjawab kurang setuju. Data ini menjelaskan bahwa kebahagiaan belum terpenuhi dirasakan perawat RS pondok Indah. Banyak factor yang mempengaruhi kebahagiaan. Seperti teori yang disampaikan oleh (*Rofi'udin, 2013*) bahwa kebahagiaan berarti perasaan bahagia kesenangan dan ketentraman hidup lahir batin, keberuntungan, kemujuran yang bersifat lahir batin.

Oleh sebab itu, tingkat kebahagiaan individu seseorang yang erat kaitannya dengan kualitas hidupnya. Masalah kebahagiaan perawat di RSPI Pondok Indah yang dapat dilihat pada persentase pernyataan kebahagiaan pada table Sebanyak 3.21% perawat menjawab kurang setuju dan 0.27% perawat menjawab tidak setuju.

Tabel 1.5

Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja Perawat RSPI

D. KEPUASAN KERJA		SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)
1.	Gaji yg saya terima sesuai dengan pekerjaan yg saya selesaikan	2 (3.8%)	20 (37.7%)	20 (37.7%)	11 (20.8%)	0 (0%)
2.	Kesempatan promosi di kantor saya terbuka untuk semua perawat	3 (5.6%)	35 (64.8%)	10 (18.5%)	4 (7.4%)	2 (3.7%)
3.	Pekerjaan di kantor saya sesuai dengan keahlian saya.	11 (20.4%)	39 (72.2%)	4 (7.4%)	0 (0%)	0 (0%)
4.	Beban kerja di kantor saya menarik dan tidak terlalu berat	1 (1.9%)	24 (44.4%)	16 (289.6%)	12 (22.2%)	1 (1.9%
5	Prosedur kerja di kantor saya mudah dipahami	3 (5.6%)	31 (57.4%)	19 (35.2%)	1 (1.9%)	0 (0%)
6.	Atasan di kantor saya sangat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan	10 (18.5%)	35 (64.8%)	8 (14.8%)	1 (1.9%)	0 (0%)
7.	Rekan kerja di tempat kerja saya saling mendukung.	8 (14.8%)	36 (66.7%)	10 (18.5%)	0 (0%)	0 (0%)
8.	Kebutuhan saya sebagai karyawan sudah terpenuhi	2 (3.7%)	31 (57.4%)	16 (29.6%)	5 (9.3%)	0 (0%)
9.	Aspirasi pribadi karyawan di tempat kerja saya tersalurkan dgn baik	5 (9.3%)	27 (50%)	17 (31.5%)	4 (7.4%)	1 (1.9%)

Berdasarkan table 1.5 menunjukan bahwa ada masalah kepuasan kerja perawat terlihat dari presentasi mengenai survey Kepuasan Kerja didapatkan data perawat menjawab Sangat Setuju (9.29%), Setuju (57.27%), Cukup Setuju (24.76%) dan Kurang Setuju (7.88%) dan Tidak Setuju (1%), Perawat paling

banyak menjawab Setuju, masih ada perawat yang menjawab tidak setuju terutama pada pertanyaan mengenai promosi, beban kerja dan aspirasi diperusahaan saya menarik dan tidak terlalu berat, artinya perawat merasakan adanya kesempatan promosi, beban kerja yang cukup tinggi yang dirasakan oleh perawat saat bekerja dan aspirasi perawat ditempat kerja.

Kepuasan kerja dirasakan menjadi sangat penting mempengaruhi perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan seperti produktivitas dan perputaran karyawan. Menurut *Wexley* dan *Yukl* (1997) dalam *Hussin et al.* (2005) mengajukan tiga teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu teori dua faktor (*two factor theory*), teori kesenjangan (*discrepancy theory*) dan teori keadilan (*equity theory*). Kemudian Locke dalam Agarwal (2007) menerangkan bahwa "*job satisfaction* and *dissatisfaction are functions of the perceived relationship between what one wants and what one perceives it is offering*".

Oleh sebab itu , seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan telah dicapai. Apabila yang didapat oleh seseorang ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka seseorang akan menjadi puas, walaupun terdapat perbedaan (discrepancy), tetapi merupakan perbedaan (discrepancy) yang bersifat positif. Sebaliknya, semakin jauh perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang didapatkan oleh seseorang (dibawah standar minimum) sehingga terjadi perbedaan (discrepancy) yang bersifat negatif, maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Terlihat masalah kepuasan kerja perawat di RSPI Pondok Indah yang dapat dilihat pada persentase pernyataan kepuasan kerja pada table Sebanyak 7.88% perawat menjawab kurang setuju dan 1% perawat menjawab tidak setuju.

Dari data pra survey yang ditunjukkan diatas maka variabel Resiliensi dan Kebahagiaan adalah salah satu faktor ynag dapat mempengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah. Dan Penilaian Kinerja Perawat yang belum sesuai dengan harapan Perusahaan juga menjadi keterkaitan dengan variabel – variabel tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci melalui peneltian atau Tesis dengan judul

"Pengaruh Resiliensi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah – Pondok Indah Jakarta"

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta.

2. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan Kebahagiaan terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta.

3. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan Resiliensi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta.

4. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan Kebahagiaan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta.

5. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta.

6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan Resiliensi terhadap Kinerja perawat melalui Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta.

7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan kebahagiaan terhadap kinerja perawat melalui Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung dan signifikan Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung dan signifikan Kebahagiaan terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung dan signifikan Resiliensi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung dan signifikan Kebahagiaan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung dan signifikan Resiliensi terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung dan signifikan Kebahagiaan terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi Rumah Sakit Pndok Indah Jakarta

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau rekomendasi bagi pihak manajemen Rumah Sakit Pondok Indah dalam membuat keputusan tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia terutama yang berhubungan dengan Resiliensi, Kebahagiaan, Kepuasan, dan Kinerja Perawat.

2. Manfaat bagi Penulis

   Penelitian ini dapat mengaplikasikan teori-teori dan metode penelitian serta menambah pengalaman dan wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan, Resiliensi, Kebahagiaan, dan Kepuasan Kerja.

3. Manfaat bagi Pembaca

   Penelitian ini sebagai sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan informasi dan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA