

OPTIMISME DAN HARAPAN TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT PONDOK INDAH

Pahniar Noviza¹, Agus Fauzi²
Universitas satya Negara Indonesia
Email : evaalaya10@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh optimisme dan harapan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan pada Rumah Sakit Pondok Indah. Metodologi penelitian adalah survey dengan teknik analisis kuantitatif dan analisis jalur yang diterapkan dalam pengujian hipotesis. Penelitian dilakukan pada 226 perawat sebagai sampel acak sederhana. Hasil analisis dan interpretasi data menunjukkan bahwa : (1) optimisme berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) harapan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) optimisme berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat, (4) harapan berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat, (5) kepuasan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat, (6) optimisme berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat dan (7) harapan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci : Optimisme, Harapan, Kinerja dan Kepuasan Kerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of optimism and hope on the performance of nurses through satisfaction at Pondok Indah Hospital. The research methodology is a survey with quantitative analysis techniques and path analysis applied in hypothesis testing. The study was conducted on 226 nurses as a simple random sample. The results of the analysis and interpretation of the data show that: (1) optimism has a direct and significant effect on job satisfaction, (2) expectations have a direct and significant effect on job satisfaction, (3) optimism has a direct and significant effect on nurse performance, (4) expectations have a direct effect on performance. nurses, (5) satisfaction has a direct effect on nurse performance, (6) optimism has an indirect effect on nurse performance and (7) hope has an indirect effect on nurse performance.

Keywords: Optimism, Hope, Performance and Job Satisfaction.

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang ada di rumah sakit meliputi tenaga kesehatan medis seperti dokter, paramedis meliputi perawat, dan tenaga paramedis non keperawatan yang seperti apoteker, analis kesehatan, fisioterapis, radiographer, ahli gizi, staf administrasi dan petugas lainnya diluar tenaga kesehatan (Salimah 2009). Perawat merupakan ujung tombak baik – buruknya pelayanan kesehatan yang diberikan yang diberikan kepada pasien karena selama 24 jam perawat selalu memberikan asuhan keperawatan dan berinteraksi dengan pasien. Pelayanan yang baik tidak terlepas dari adanya komitmen dari perawat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien.

Berdasarkan data penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Pondok Indah pada tahun 2017 – 2020, 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 maksimal, bahkan masih terdapat perawat mendapat nilai kinerja C, artinya masih terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya sangat rendah.

Berdasarkan data prasurvey kinerja perawat menunjukkan hasil perawat menjawab Sangat Setuju (33%), Setuju (62%), Cukup Setuju (4%) dan Kurang Setuju (1%). Perawat pada umumnya menjawab Setuju, idealnya seharusnya lebih banyak perawat menjawab Sangat Setuju. Bahkan ada perawat yang menjawab Cukup Setuju dan Kurang setuju pada pertanyaan kemampuan menyelesaikan tugas, hadir ditempat kerja sesuai jadwal dan kemampuan bekerja sama. Hal ini menunjukkan adanya masalah terkait Kinerja Perawat di RSPI Pondok Indah.

Berdasarkan hasil prasurvey mengenai optimisme perawat dapat dilihat pada persentase pernyataan optimisme. Sebanyak 3% perawat menjawab kurang setuju (pada pernyataan Saya berani mengambil keputusan yang beresiko 29% responden menjawab cukup setuju) dan 2% perawat menjawab tidak setuju

pada pernyataan Saya tidak pernah menyalahkan diri saya atas semua kejadian buruk yang telah terjadi terhadap saya responden menjawab 8% responden menjawab kurang setuju). Dapat disimpulkan bahwa masih ada masalah optimisme yang terjadi pada perawat di Rumah Sakit Pondok Indah

Berdasarkan hasil pra survey mengenai Harapan perawat didapatkan data perawat menjawab Sangat Setuju (39%), Setuju (53%), Cukup Setuju (7%) dan Kurang Setuju (2%) dan Tidak Setuju (0%), Perawat paling banyak menjawab Setuju, masih ada perawat yang menjawab kurang setuju. Data ini menjelaskan bahwa apa yang diinginkan belum sesuai dengan apa yang diharapkan perawat.

Berdasarkan hasil pra survey menunjukkan bahwa ada masalah kepuasan kerja perawat terlihat dari presentasi mengenai survey Kepuasan Kerja didapatkan data perawat menjawab Sangat Setuju (15%), Setuju (62%), Cukup Setuju (5%) dan Kurang Setuju (5%) dan Tidak Setuju (3%), Perawat paling banyak menjawab Setuju, masih ada perawat yang menjawab tidak setuju terutama pada pertanyaan mengenai beban kerja diperusahaan saya menarik dan tidak terlalu berat, artinya perawat merasakan adanya beban kerja yang cukup tinggi yang dirasakan oleh perawat saat bekerja. Pernyataan lain yang persentasenya cukup tinggi dijawab tidak setuju yaitu pernyataan tentang gaji yang diterima, hal ini dapat disimpulkan perawat belum cukup puas dengan gaji yang diterima.

Optimisme dan harapan kerja perawat yang tinggi memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, sehingga tujuan rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan terhadap masyarakat dapat tercapai. Namun asumsi sementara terhadap rendahnya tingkat optimisme dan harapan perawat dapat dilihat dari masih sering terdengar adanya keluhan masyarakat berkaitan dengan kinerja perawat, keluhan tentang perawat yang kurang ramah, dalam memberikan informasi, kurang perhatiannya perawat dalam memberikan perawatan kepada pasien, perawat kurang sabar dan perawat yang kurang terampil dalam menangani pasien. Selain itu Kepuasan kerja dirasakan menjadi sangat penting mempengaruhi perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan seperti produktivitas dan perputaran karyawan. Menurut Porter dan Lawler (2008 : 572-573) menyatakan bahwa kinerja akan meningkat apabila karyawan merasakan keadilan dan imbalan ekstrinsik (gaji, promosi) dan imbalan intrinsik (perasaan akan apa yang telah dicapai) kondisi ini akan mengarah pada tingkat kepuasan yang tinggi.

Kinerja

Benardin dan Russel (2015:270) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Pengertian ini menekankan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, . Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moeherton, 2014)

Kinerja karyawan (employee Performance) sering disebut prestasi kerja (job performance) atau (work performance) karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya (Mangkunegara: 2017:64). Pengertian ini menekankan bahwa kualitas yang maksimal dan kuantitas yang mencapai target. Capaiannya harus disesuaikan dengan target atas beban tanggung yang dipikulnya.

Menurut Priansa (2016:269) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi

Secara operasional kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas(Sutarto Wijono, 2010: 79). Pengertian ini menekankan kuantitas sebagai jumlah hasil produktifitas, sementara kualitas sebagai hasil kinerja sesuai standar yang diberikan. Dalam hal ini prestasi kerja yang diharapkan adalah hasil dari produktifitas sesuai ketentuan atau standar yang disusun sebagai acuan kerja sehingga dapat melihat kinerja karyawan pada hasil dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam buku Wibowo (2012:7) Amstrong dan Baron mendefinisikan Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis kepuasan. Pengertian ini menekankan bahwa kinerja yang dicapai karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Irham Fahmi (2016: 58) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Pendapat ini menekankan pada keluaran (outcomes) dari suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam organisasi.

Dari beberapa uraian definisi di atas maka dapat disintesis bahwa kinerja atau performa mengandung substansi yang sama yaitu sama-sama merupakan bentuk pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam organisasi, hasil atau apa yang dikeluarkan (outcomes) baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan pada periode waktu tertentu sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Optimisme

Menurut Seligman (Ghufron, 2016:86) menyatakan bahwa optimisme adalah suatu pandangan yang menyeluruh, melihat hal yang baik, berpikir positif dan mudah memberikan makna bagi diri. Pengertian ini menekankan bahwa optimisme berkaitan dengan cara pandang seseorang terhadap peristiwa yang terjadi dari sisi yang positif dan mempunyai keyakinan bahwa sesuatu yang terjadi adalah hal terbaik bagi dirinya.

Menurut Segerestrom (Ghufron, 2016:100) Optimisme adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Pengertian ini menekankan bahwa individu yang mempunyai sikap optimis memiliki kemampuan memecahkan lebih banyak masalah, memecahkan masalah merupakan keterampilan penting yang harus dimiliki oleh semua orang. Mereka yang sedang memikirkan dan memecahkan masalah aktif mencari solusi atau metode penyelesaian masalah, dalam mencari solusi, seseorang memanfaatkan pengetahuan agar masalah dapat dipecahkan sesuai dengan tujuan dan apa yang diharapkan.

Menurut Belsky (2016:46) mengatakan bahwa optimisme adalah menemukan inspirasi baru. Pengertian ini menekankan bahwa individu yang mempunyai sikap optimis memiliki energy positif yang tinggi, bekerja keras untuk melakukan hal-hal yang penting

Menurut Scheier & Carver (2014 : 293) menyatakan optimisme sebagai keyakinan bahwa individu memastikan dirinya kearah kebaikan kesehatan karena adanya keinginan untuk tetap menjadi orang yang ingin menghasilkan sesuatu (produktif). Pengertian ini menekankan bahwa individu yang mempunyai sikap optimis memiliki karakter cenderung hidup lebih sehat, bahagia karena memiliki harapan yang positif. Mereka yang optimis lebih cerdas, mampu mengendalikan emosi dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Peterson dalam Mihaly Csikszentmihalyi (2014:288) mengatakan optimisme melibatkan kognitif, emosional, dan komponen motivasi. Seseorang yang mempunyai tingkat optimisme yang tinggi akan cenderung mempunyai suasana hati yang lebih baik, akan menjadi lebih tekun dan sukses dalam pekerjaan, dan optimisme juga dapat mempengaruhi kesehatan fisik menjadi lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disintesis bahwa optimisme merupakan keyakinan, pengharapan yang baik, cara berpikir positif yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi kehidupan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam kehidupannya.

Harapan

Harapan merupakan perpaduan antara kemampuan yang dimiliki individu untuk menciptakan strategi dalam mencapai tujuan dengan keseluruhan motivasi yang dimiliki untuk menjalankan strategi yang dipilih dalam mencapai suatu tujuan.

Snyder (2007:55) menyatakan harapan adalah keseluruhan dari kemampuan yang dimiliki individu untuk menghasilkan jalur mencapai tujuan yang diinginkan, bersamaan dengan motivasi yang dimiliki untuk menggunakan jalur-jalur tersebut. Pengertian ini menekankan bahwa harapan pada dasarnya berupa hal positif yang dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Snyder, Feldman, dan Rand (dalam Pramita (2008:78) mengartikan harapan merupakan sesuatu yang dapat dibentuk dan dapat digunakan sebagai langkah untuk perubahan. Perubahan yang menguntungkan dapat menyebabkan individu mencapai hidup yang lebih baik. Pengertian ini menekankan bahwa harapan merupakan kondisi seseorang yang memiliki tujuan yang jelas disertai dengan strategi untuk mencapai tujuan tersebut.

Harapan juga dapat mencerminkan persepsi individu yang terkait dengan kapasitas dalam menkonseptualisasikan tujuan-tujuan secara jelas, mengembangkan strategi yang spesifik untuk mencapai tujuan (pathway thinking), menginisiasi, dan mempertahankan motivasi untuk menggunakan strategi pencapaian tujuan (agency thinking). Berdasarkan pengertian tersebut, teori harapan memiliki ruang lingkup internal pada diri individu yang terdiri dari motivasi, efikasi diri, dan harapan akan hasil akhir.

Olson (2005:21) mengatakan harapan merupakan cara individu mempercayai orang lain yang berkembang dengan memiliki kreatifitas, kepekaan, dan semangat hidup. Apabila terdapat harapan dalam diri

individu, maka individu akan cenderung menikmati kehidupan, begitu juga sebaliknya apabila tidak terdapat harapan dalam diri individu, maka tidak akan ada kekuatan dalam diri individu untuk menjalani hidup.

Williams dan Butlr (2010:98) menjelaskan bahwa konsep dari teori harapan ini adalah suatu proses dari pemikiran individu tentang suatu tujuan, serta memiliki motivasi dan cara untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa harapan merupakan proses berpikir individu untuk mencapai tujuan atau keinginan dengan menimbulkan energy sebagai motivasi dalam diri untuk bergerak meraih tujuan yang ingin dicapai dan cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepuasan Kerja

Robins (2012:68) mengatakan bahwa Kepuasan kerja (job satisfaction) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Celik (2011:68) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah ekspresi secara umum dari sikap positif pekerja yang dibangun terhadap pekerjaan mereka. Sikap positif dari karyawan atau pekerja terhadap lingkungan secara keseluruhan sebagai hasil dari pengalaman mereka terhadap lingkungan tersebut adalah kepuasan kerja.

Davis dan Newstrom dalam (Lijan, 2012 : 256) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai tingkat dimana hasil kerja mencapai ekspektasi. Kepuasan kerja terjadi saat karyawan mencoba untuk meraih imbalan (reward) dalam pekerjaan atau mencoba melampaui pencapaian atau prestasi mereka. Kepuasan kerja meliputi banyak objek-objek sikap (attitudinal objects) yang terhubung satu sama lain.

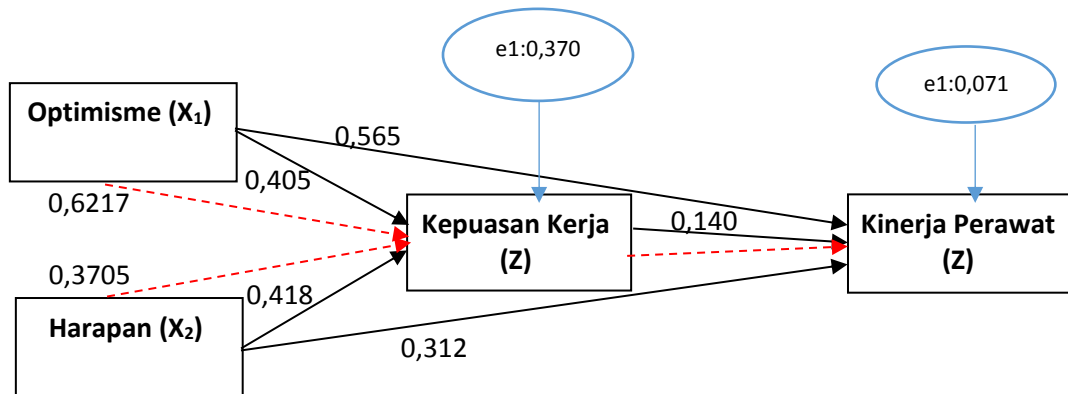
Variabel organisasional berpengaruh dalam menentukan formasi kepuasan kerja (Cetin dan Basim, 2011:54). Variabel organisasional ini meliputi kondisi kerja, upah, imbalan finansial, hubungan dengan rekan kerja, bentuk pemerintahan dalam pekerjaan, struktur pekerjaan, kesempatan karir, keseimbangan kerja dan kehidupan (work-life balance), dan ambiguitas peran. Kepuasan kerja dapat diukur sebagai kepuasan terhadap upah, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pengawasan atau supervisi, dan kepuasan terhadap kerja itu sendiri, serta kepuasan kerja dapat diukur sebagai tingkat kepuasan yang menyeluruh. Hal senada dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:105) bahwa, "job satisfaction is a positive feeling about one's job resulting from an evaluation of its characteristics". Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang salah satu hasil pekerjaannya yang berasal dari evaluasi karakteristik.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas individu dimana tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap situasi kerja, sehingga karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan termotivasi dan memiliki komitmen yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya

Metode Penelitian

Pada penelitian menggunakan metode survey dengan tehnik analisis kuantitatif dan analisis jalur. Data penelitian didapatkan dengan menggunakan sistem random sampling, populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di Rumah Sakit Pondok Indah sebanyak 542 perawat. Dengan menggunakan rumus Slovin maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 226 perawat. Pengumpulan data menggunakan instrument berbentuk kuesioner. Analisis data pada penelitian ini adalah Kausal kuantitatif.

Hasil Pembahasan



Gambar 1

Substruktur Analisis Jalur

Berdasarkan hasil analisis jalur maka dapat disimpulkan Uji Hipotesis sebagai Berikut:

Optimisme (X₁) Berpengaruh Langsung terhadap Kepuasan Kerja (Z)

thitung > ttable yaitu $5.019 > 1,645$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti Ho1 Ditolak dan Ha1 Diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Optimisme (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Z) Perawat RSPI. Sedangkan besarnya jalur Optimisme (X₁) ke Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0,405.

Harapan (X₂) Berpengaruh Langsung terhadap Kepuasan Kerja (Z)

thitung > ttable yaitu $5.180 > 1,645$ dengan sig sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti Ho2 Ditolak dan Ha2 Diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Harapan (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Z) Perawat RSPI. Sedangkan besarnya jalur Harapan (X₂) ke Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0.418

Optimisme (X₁) Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Perawat (Y)

thitung > ttable yaitu $15.140 > 1,645$ dan sig sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti Ho3 Ditolak dan Ha3 Diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Optimisme (X₁) terhadap Kinerja Perawat (Y) RSPI. Sedangkan besarnya jalur Optimisme (X₁) ke Kinerja Perawat (Y) adalah sebesar 0,565.

Harapan (X₂) Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Perawat (Y)

Dari hasil analisis substructural 2 di atas diperoleh thitung > ttable yaitu $8.350 > 1,645$ dan sig sebesar $0,019 < 0,05$, yang berarti Ho4 Ditolak dan Ha4 Diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Harapan (X₂) terhadap Kinerja Perawat (Y) RSPI. Sedangkan besarnya jalur Harapan (X₂) ke Kinerja Perawat (Y) adalah sebesar 0.312.

Kepuasan Kerja (z) Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Perawat (Y)

thitung > ttable yaitu $4.772 > 1,645$ dan sig sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti Ho5 Ditolak dan Ha5 Diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Perawat (Y) RSPI. Sedangkan besarnya jalur Kepuasan Kerja (Z) ke Kinerja Perawat (Y) adalah sebesar 0,140.

Optimisme (X₁) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Perawat yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Diketahui pengaruh langsung Optimisme terhadap Kinerja Perawat adalah sebesar 0,565. Sedangkan pengaruh tidak langsung Optimisme terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja, yaitu perkalian antara Beta Optimisme terhadap Kepuasan Kerja (0,405) dengan Beta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (0,140), yaitu: $0,405 \times 0,140 = 0,0567$, sehingga pengaruh total adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0,5650 + 0,0567 = 0,6217$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Optimisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang dimediasi kepuasan kerja.

Harapan (X2) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Perawat yang Dimediasi Kepuasan Kerja
Diketahui pengaruh langsung Harapan terhadap Kinerja Perawat adalah sebesar 0,312. Sedangkan pengaruh tidak langsung Harapan terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja, yaitu perkalian antara Beta Harapan terhadap Kepuasan Kerja (0,418) dengan Beta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (0,140), yaitu: $0,418 \times 0,140 = 0,0585$ sehingga pengaruh total adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0,312 + 0,0585 = 0,3705$ Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Harapan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang dimediasi kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil olahan data penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- (1) Optimisme berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI).
- (2) Harapan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI).
- (3) Optimisme berpengaruh langsung terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI).
- (4) Harapan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI).
- (5) Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI).
- (6) Optimisme berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap Kinerja Perawat yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI).
- (7) Harapan berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap Kinerja Perawat yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI).

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Armstrong dan Baron. 2016, Manajemen Kinerja, Terjemahan Irham Fahmi, Bandung, Alfabeta.
- Azwar, Syaifuddin. (2010) Penulisan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Bateman, Thomas S. dan Snell, Scott A. 2014. Manajemen, McGraw-Hill Education (Asia) Terjemahan Retno dan Willy, Jakarta, Salemba Empat
- Byron, William J. 2010. *The Power Of Principle*, Etika untuk Budaya Baru Perusahaan. Yogyakarta. Kanisius.
- Carver, Charles S., Scheier, Michael F., dan Segerstorm, Suzanne C. (2010). "Optimism". *Clinical Psychology Review*, Volume 30. (17/12/2014)
http://www.psy.miami.edu/faculty/ccarver/documents/10_CPR_Optimism.pdf
- Colquitt, J., et al. 2011. *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Csikszentmihalyi, Mihaly. (2014). *Flow and the Foundations of Positive Psychology*. London: Springer.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Hidayat. 2011. Analisis Model Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centralindo Medika . Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 2, No. 1, April 2011.
- Kaplan, M. & Bickes, D. M. (2013). The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevsehir. *Yonetim ve Ekonomi*, Volume,20 No. 2.(17/12/2014)
<http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C20S22013/233-242.pdf>
- Luthans, Fred. 2012. Perilaku Organisasi (V.A Yuwono dkk) Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Moehariono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Moeljono, Djokosantoso dan Sudjatmiko. 2007. Corporate Culture Challenge to Eccellent. Jakarta:Gramedia
- M Suhardi, ·2021. Pengaruh Optimisme dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Kecamatan Praya Lombok Tengah. <https://jurnalp4i.com>
- Panbundu, M.T. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara
- Raden Axel Marsa. 2015 " Pengaruh Optimisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Information And Technology (IT)*", Thesis. Jakarta : Jurusan Psikologi. Universitas Negeri Jakarta.
- Rangkuti. Anna Armeini. (2012. Konsep dan Tehnik Analisis Data Penelitian Kuantitatif Bidang Psikologi dan Pendidikan. Jakarta: FIP Press.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN.
WahyuWulandari¹;DiajengHerikaHermanu²;InnocentiusBernarto. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Optimisme Terhadap Employee Performance.Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akutansi) Vol 4 no 3.