

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian**

Karena setiap orang mempunyai kepuasan dengan tingkat yang beragam berdasarkan nilai-nilai yang diberlakukan pada diri masing masing. Semakin banyaknya aspek dari pekerjaan yang sesuai terhadap keinginan individu, mereka akan semakin puas.

Kepuasan kerja sesuai dengan beberapa literatur diidefinisikan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja yaitu kondisi emosional positif yang diperoleh melalui penilaiannya seseorang akan pekerjaan ataupun pengalaman kerja mereka (Locke, 1976).
2. Kepuasan kerja yaitu perasaan positif terkait pekerjaan yang diperoleh melalui evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins, S.P., dan Judge, 2013).
3. Kepuasan kerja yaitu sekumpulan perasaan menyenangkan ataupun tidak menyenangkan yang karyawan alami dalam melihat pekerjaannya (Davis, 1989).
4. Kepuasan kerja yaitu sikap sekaligus perasaan yang seseorang miliki terkait pekerjaan mereka secara keseluruhan, baik aspek positif maupun negatif (George, J. M., & Jones, 2005).

5. Kepuasan kerja yaitu seberapa jauh seseorang suka ataupun tidak suka terhadap pekerjaan yang di lakukan (Spector, 1997).
6. Kepuasan kerja yaitu sebuah hasil dari persepsinya seseorang terkait sejauh mana pekerjaan yang dijalani memberikan hal yang penting (Luthans, 2011).
7. Kepuasan kerja adalah respons emosional seseorang untuk berbagai aspek pekerjaan yang dialaminya (Hersey, 1993).
8. Kepuasan kerja adalah tingkat sejauh mana individu merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya (Likert RL, 1967).
9. Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi kompleks antara ekspektasi individu, realitas pekerjaan dan organisasi (McGilton *et al.*, 2022).
10. Kepuasan kerja merupakan konstruksi multidimensi yang mencerminkan respon kognitif dan afektif ndividu terhadap berbagai aspek pekerjaannya (Y. Q. Chen *et al.*, 2022).
11. Kepuasan kerja merupakan evaluasi holistik tenaga kesehatan terhadap pengalaman kerja karyawan yang mencakup aspek profesional, interpersonal dan organisasional (Zhang *et al.*, 2021).
12. Menurut peneliti, Kepuasan kerja adalah perasaan emosional individu terhadap pekerjaan sesuai dengan harapan dan realitas yang di pengaruhi oleh kebijakan organisasi, hubungan rekan kerja, kondisi pekerjaan, pengakuan dan kesempatan karier serta gaji/kompensasi yang di terima

Kepuasan kerja yaitu persepsi positif dari karyawan pada pekerjaannya, yang didasarkan pada kondisi kerja. Rasa terima kasih atas

pencapaian nilai-nilai penting pekerjaan adalah alasan melakukan evaluasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pekerja untuk retensi, begitu juga sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan mendorong pekerja untuk *resign* sehingga menyebabkan *turnover* yang tinggi (Ari Puspitaningrum & Anugerah Izzati, 2022)

Indikator kapuasan kerja menurut (Robbins, S.P., dan Judge, 2013) diantaranya sebagai berikut :

1. Kesesuaian pekerjaan yang memiliki karakteristik minat, bakat, sikap dan kebutuhan yang dibawa ke dalam situasi kerja. kecocokan antara kepribadian dengan pekerjaan akan menghasilkan kepuasan kerja.
2. Sistem upah yang adil dan sesuai dengan prestasi dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan selama bekerja akan memberikan dampak kepuasan kerja bagi karyawan.
3. Pekerjaan dengan penuh tantangan yang memiliki karakteristik pekerjaan yang mampu memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan potensi melaksanakan tugas dengan maksimal sehingga dapat mengukur sendiri seberapa baik pencapaian yang telah diperoleh.
4. Rekan kerja yang menyenangkan serta perilaku yang ramah terhadap orang sekitarnya dan selalu mendukung dan memahami setiao perbedaan dalam situasi bekerja akan membuat karyawan merasa puas bekerja di perusahaan.

5. Kondisi pekerjaan yang mendukung baik lingkungan tempat bekerja, fasilitas, sarana dan prasarana, kenyamanan serta teknologi yang dapat memudahkan karyawan melakukan tugas dengan baik

### 2.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori ini mencari dasar terkait proses perasaan seseorang pada kepuasan kerja. Terdapat sejumlah teori kepuasan kerja menurut literatur, diantaranya:

1. Teori Herzberg (Herzberg, 1959), teori ini membagi faktor kepuasan kerja menjadi dua kelompok, yaitu

- a. Faktor motivasi

Faktor ini berkaitan dengan isi pekerjaan dan berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Faktor ini menciptakan kepuasan jangka panjang dan meningkatkan kinerja. Yang termasuk dalam kelompok faktor motivasi

- 1) Prestasi/keberhasilan (*Achievement*)
- 2) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
- 3) Pengakuan/ penghargaan (*Recognition*)
- 4) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- 5) Kesempatan untuk pengembangan karir (*Advancement*)
- 6) Pengembangan personal (*Personal of Growth*)

- b. Faktor *hygiene*

Faktor ini berhubungan dengan lingkungan kerja (*work environtment*). Faktor ini tidak memotivasi karyawan langsung namun

jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Yang termasuk dalam kelompok faktor *hygiene* :

- 1) Kebijakan perusahaan (*company polices and administration*).
  - 2) Kualitas pengawasan dan hubungan dengan atasan (*supervision*)
  - 3) Hubungan terhadap rekan (*interpersonal relation*)
  - 4) Kondisi kerja (*working condition*)
  - 5) Gaji (*salary*)
  - 6) Keamanan dan jaminan dalam bekerja (*job security*)
  - 7) Manfaat tambahan (*benefits*)
2. *Maslow's hierarchy of Needs* (Teori hirarki kebutuhan Maslow)

Teori ini menggambarkan kebutuhan manusia seperti bentuk piramida, dimana kebutuhan mendasar perlu dipenuhi lebih dulu sebelum kebutuhan lain yang lebih tinggi (Maslow, 1943).

Tingkat kebutuhan manusia yang mempengaruhi kepuasan menurut Maslow :

- a. Kebutuhan Fisiologis : makanan, minuman, tempat tinggal, gaji cukup.
- b. Kebutuhan keamanan : keamanan kerja, jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang aman.
- c. Kebutuhan sosial : hubungan baik dengan rekan kerja, rasa memiliki tim.
- d. Kebutuhan penghargaan : pengakuan, promosi, apresiasi.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri : peluang untuk mengembangkan potensi diri, kreativitas dan inovasi.

### 3. Teori ekuitas (*equity theory*)

Teori ini menekankan pada pentingnya keseimbangan antara input (usaha, keterampilan, pengalaman) dan output ( gaji, penghargaan, pengakuan) dalam hubungan antara karyawan dan organisasi (John Stacey Adam, 1963)

### 4. Teori Job Demands-Resources (JD-R model)

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja di pengaruhi oleh tuntutan pekerjaan (*job demands*) serta sumber daya pekerjaan (*job resources*) (Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, 2001).

- a. Tuntutan pekerjaan (*job demands*), meliputi beban kerja, tuntutan emosional dan tekanan pekerjaan.
- b. Sumber daya pekerjaan (*job resources*), meliputi dukungan dari rekan kerja, kepemimpinan yang baik, gaji yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif.

### 5. Teori Keadilan Organisasi

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan dalam organisasi (Greenberg, 1987) yang mencakup:

- a. Keadilan distributif seperti gaji yang adil.
- b. Keadilan prosedural seperti proses pengambilan keputusan yang transparan.
- c. Keadilan interaksional seperti hubungan baik diantara pimpinan serta rekan kerja.

## 6. Teori Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics*)

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan itu sendiri (Hackman, J. R., & Oldham, 1976).

Terdapat dimensi yang bisa memberikan pengaruh untuk kepuasan kerja:

- a. Keterampilan.
- b. Kemampuan untuk melihat pekerjaan sejalan awal sampai akhir.
- c. Signifikansi tugas, dampak pekerjaan pada individu lain ataupun organisasi.
- d. Otonomi, kebebasan dalam menjalankan tugas.
- e. Umpan balik atas hasil kinerja.

Dari beberapa teori kepuasan kerja di atas ada kelebihan sekaligus kekurangan untuk setiap teori:

**Tabel 2. 1** Kelebihan dan Kekurangan Teori Kepuasan Kerja

TEORI KEPUASAN KERJA	KELEBIHAN	KEKURANGAN
Teori Dua faktor (Herzberg, 1959)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Memisahkan faktor motivasi dan hygiene dengan jelas.</li><li>- Fokus pada kepuasan dan ketidakpuasan kerja</li><li>- Mudah dipahami dan di aplikasikan.</li></ul>	Tidak mempertimbangkan perbedaan individu dan variasi konteks pekerjaan.
<i>Maslow's hierarchy of Needs</i> (Teori hirarki kebutuhan Maslow), (Maslow, 1943)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mudah di pahami dan bersifat universal</li><li>- Menjelaskan kebutuhan dasar.</li></ul>	Tidak semua individu mengikuti hierarki kebutuhan dengan urutan yang sama.
Teori Ekuitas ( <i>equity theory</i> ), (John Stacey Adam, 1963)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Lebih menyoroti pentingnya keadilan dalam distribusi peghargaan dan beban kerja.</li></ul>	Sulit diukur secara obyektif, terutama persepsi keadilan.
Teori Job Demands-	- Teori ini lebih	Tidak semua tuntutan



TEORI KEPUASAN KERJA	KELEBIHAN	KEKURANGAN
Resources (JD-R model), (Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, 2001).	memperhitungkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya dalam lingkungan kerja.	dan sumber daya dapat diukur dengan jelas.
Teori Keadilan Organisasi (Greenberg, 1987).	- Fokus pada keadilan distributive, procedural dan interaksional untuk meningkatkan kepuasan kerja.	Keadilan bersifat subjektif dan bervariasi antar individu.
Teori Karakteristik Pekerjaan ( <i>Job Characteristics</i> ), (Hackman, J. R., & Oldham, 1976)	- Fokus pada faktor intrinsik pekerjaan bukan hanya insentif eksternal, menekankan pentingnya otonomi dan umpan balik untuk karyawan.	Sulit untuk menerapkan lima karakteristik secara bersamaan di semua jenis pekerjaan.

Sumber: Peneliti (2025)

Dari beberapa teori diatas menurut (Y. Q. Chen *et al.*, 2022) mengatakan bahwa pemisahan antara faktor motivasi dan *hygiene* masih valid dalam menjelaskan dinamika kepuasan kerja di era digital.

## 2.2 Teori Herzberg

Teori Herzberg dikenal juga dengan nama teori dua faktor yang diperkenalkan oleh Fredrick Herzberg pada tahun 1959. Dua faktor ini disebut dengan kepuasan (*satisfiers*) serta ketidakpuasan (*dissatisfiers*) ataupun *hygiene motivator* dan bisa juga disebut faktor intrinsik-ekstrinsik. Ada dua kesimpulan dari peneltian Herzberg tentang teorinya (Herzberg, 1959). Teori ini berfokus pada dua faktor yang memberikan pengaruh untuk kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Motivasi
2. Faktor *Hygiene*



Empat kemungkinan kombinasi sesuai teori Herzberg (Herzberg, 1964) yaitu :

1. Faktor Motivasi tinggi + *Hygiene* tinggi: kondisi ideal dimana karyawan benar-benar termotivasi serta mempunyai sejumlah keluhan.
2. Faktor motivasi rendah + *Hygiene* tinggi: karyawan mempunyai sejumlah keluhan namun tidak sangat termotivasi. Pekerjaan ini dianggap sebagai gaji.
3. Faktor motivasi tinggi + *Hygiene* rendah: karyawan memiliki motivasi namun dengan banyak keluhan. Suatu keadaan dimana pekerjaan yang menantang dan menarik namun kondisi kerja dan gaji yang ada kurang memuaskan.
4. Faktor motivasi rendah + *Hygiene* rendah: ini menjadi situasi paling buruk, karyawan tidak termotivasi dan mempunyai banyak keluhan.

### 2.2.1 Faktor Motivasi

Faktor motivasi merupakan faktor intrinsik yang mempunyai peran krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Herzberg (1959) faktor-faktor ini berfungsi sebagai pendorong utama yang memotivasi individu untuk mencapai kinerja optimal. Faktor ini berkaitan dengan isi pekerjaan dan berhubungan langsung dengan kepuasan kerja disebut juga faktor instrinsik. Faktor ini menciptakan kepuasan jangka panjang dan meningkatkan kinerja. Faktor motivasi meliputi:

1. Prestasi/keberhasilan (*Achievement*)
2. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
3. Pengakuan/ penghargaan (*Recognition*)
4. Tanggung jawab (*Responsibility*)

5. Kesempatan untuk pengembangan karir (*Advancement*)
6. Pengembangan personal (*Personal of Growth*)

Prestasi merupakan pencapaian hasil atas pekerjaan yang telah dilakukan, yang memberikan rasa bangga dan kepuasan pribadi. Studi terbaru menunjukkan bahwa pencapaian dalam tugas dapat meningkatkan kepuasan kerja (Purnaningrum *et al.*, 2021). *Achievement*, merupakan prestasi atau keberhasilan penanganan kasus kompleks, pencapaian indikator mutu dan kontribusi dalam inovasi pelayanan yang dilakukan karyawan.

Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*), merupakan kompleksitas prosedur klinis, variasi kasus pasien, integrasi teknologi dalam pelayanan kesehatan (Zhang *et.*, al., 2023). Pekerjaan yang memberi peluang ada mempergunakan keterampilan serta kreativitas cenderung meningkatkan kepuasan kerja (Purnaningrum *et al.*, 2021).

*Recognition*, merupakan pengakuan dan penghargaan baik dari atasan, rekan sejawat dan pasien. Pengakuan profesional berpengaruh terhadap kepuasan tenaga kesehatan (Suhartono & Sawitri, 2017). Bentuk pengakuan yang efektif mencakup apresiasi *real time* dapat membangun budaya apresiasi yang berkelanjutan dalam organisasi pelayanan kesehatan. Pengakuan yang tepat waktu dan tulus dapat meningkatkan kepuasan kerja, pengakuan mempunyai hubungan signifikan dengan kepuasan kerja terutama sektor kesehatan (Purnaningrum *et al.*, 2021).

*Responsibility*, merupakan beban tanggung jawab dalam manajemen kasus, *leadership* dan pengambilan keputusan klinis (Setiawan, T., Sugianto, M., Safia, K., Dahlan, S., & Purwanti, 2021). Tenaga kesehatan yang diberi otonomi

dalam pengambilan keputusan menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan rasa kepemilikannya meningkat. Peningkatan tanggung jawab dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja. Karyawan yang didukung karirnya cenderung mempunyai kepercayaan diri tinggi dan loyalitas serta semangat kerja yang lebih besar (Ardiyanti *et al.*, 2024).

*Advancement & Growth*, merupakan peluang karir dan pengembangan kompetensi dari individu termasuk peran dalam penelitian dan pendidikan. Pengembangan karier juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Suhartono & Sawitri, 2017). Program pengembangan karier yang efektif tidak hanya mencakup promosi jabatan namun juga pengembangan individu seperti kesempatan pendidikan. Lingkungan yang mendukung pertumbuhan karyawan akan membuat kepuasan kerja serta komitmen pada organisasi meningkat. Pengembangan serta dan motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Ardiyanti *et al.*, 2024).

### 2.2.2 Faktor *Hygiene*

Faktor *hygiene* dalam teori Herzberg memiliki peranan sebagai pencegah ketidakpuasan kerja. Meskipun faktor ini tidak langsung memberikan peningkatan kepuasan kerja namun keberadaanya bisa menjadi pencegah ketidakpuasan dan menciptakan lingkungan kerja yang stabil. Faktor ini berhubungan dengan lingkungan kerja (*work environment*). Faktor ini tidak memotivasi karyawan langsung tetapi bila tidak terpenuhi akan memicu ketidakpuasan kerja. Faktor ini sifatnya lebih *preventif* serta memperhitungkan lingkungan yang berkaitan dengan kerja tetapi bukan penyebab terjadinya ketidakpuasan. Faktor ini disebut juga faktor ekstrinsik/*dissatisfiers* yaitu faktor

*hygiene* yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan fisiologis seseorang untuk mencegah ketidakpuasan. Faktor *hygiene* meliputi:

1. Kebijakan perusahaan (*company polices and administration*).
2. Kualitas pengawasan dan hubungan dengan atasan (*supervision*)
3. Hubungan dengan rekan kerja (*interpersonal relation*)
4. Gaji (*salary*)
5. Kondisi kerja (*working condition*)
6. Keamanan dan jaminan dalam bekerja (*job security*)
7. Manfaat tambahan (*benefits*)

Kebijakan dan prosedur perusahaan yang jelas adil dan konsistensi dapat mencegah ketidakpuasan di kalangan karyawan. Kebijakan yang tidak adil atau tidak konsisten dapat menyebabkan ketidakpuasan dan demotivasi. *Company Polices and Administration*, merupakan kebijakan perusahaan yang adaptif dan sistem manajemen mutu yang terintegrasi (Griffith *et al.*, 2014). Kebijakan tidak hanya berfokus pada aspek operasional namun juga mempertimbangkan keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan profesional berkelanjutan. Kebijakan organisasi yang baik dapat mencegah ketidakpuasan kerja (Hobbs, 1970).

Kualitas pengawasan dan hubungan dengan atasan langsung mempengaruhi persepsinya karyawan pada lingkungan kerja. Supervisor yang suportif serta kompeten dapat mencegah ketidakpuasan, sementara supervisi yang buruk akan meningkatkan ketidakpuasan. *Supervision*, menyangkut gaya kepemimpinan dan sistem monitoring yang dilakukan oleh organisasi (Y. Q. Chen *et al.*, 2022). Indikator ini mencegah ketidakpuasan kerja (Hobbs, 1970).

*Interpersonal Relation*, merupakan hubungan antar rekan kerja dalam melakukan kolaborasi tim, komunikasi multikultur dan manajemen konflik. Kualitas hubungan interpersonal tidak hanya berpengaruh pada kepuasan kerja namun juga berdampak langsung pada keselamatan pasien dan efektivitas pelayanan. Hubungan positif dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan berkontribusi pada suasana kerja yang harmonis. Hubungan yang buruk dapat menyebabkan konflik dan ketidakpuasan. Studi literatur menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Ayu *et al.*, 2018).

*Salary*, merupakan semua pendapatan berbentuk uang atau barang yang diberikan karyawan secara langsung dan tidak langsung (Hasibuan, 2010). Kompensasi yang adil dan kompetitif penting untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Gaji dianggap tidak sepadan dengan beban kerja atau tidak kompetitif dapat menyebabkan ketidakpuasan.

*Working Condition*, merupakan kondisi kerja yang fleksibel dan memperhatikan keselamatan kerja. Investasi dalam *improving working conditions* memberikan *return on investment* yang signifikan dalam bentuk produktivitas dan retensi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik mempengaruhi kepuasan kerjanya karyawan (Andreas *et al.*, 2023).

*Job Security*, merupakan keamanan dan jaminan keselamatan kerja. Menurut Chen *et. al.*, (2022) mengatakan bahwa jaminan kerja merupakan faktor krusial terutama pasca pandemi. Jaminan akan pekerjaan yang berkelanjutan akan memberikan rasa aman bagi karyawan. Ketidakpastian mengenai status pekerjaan

dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan. Faktor keamanan kerja termasuk dalam faktor hygiene yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Mauliddiyah, 2021).

*Benefits*, fasilitas tambahan seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar dan tunjangan lainnya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kurangnya manfaat tambahan dapat menjadi sumber ketidakpuasan (Herzberg, 1959).

**Tabel 2. 2** Faktor Motivasi dan *Hygiene*

<b>Faktor Motivasi</b>	<b>Faktor <i>Hygiene</i></b>
1. Prestasi/keberhasilan ( <i>Achievement</i> )	1. Kebijakan perusahaan ( <i>company policies and administration</i> ).
2. Pekerjaan itu sendiri ( <i>Work it self</i> )	2. Kualitas pengawasan dan hubungan dengan atasan ( <i>supervision</i> )
3. Pengakuan/ penghargaan ( <i>Recognition</i> )	3. Hubungan dengan rekan kerja ( <i>interpersonal relation</i> )
4. Tanggung jawab ( <i>Responsibility</i> )	4. Gaji ( <i>salary</i> )
5. Kesempatan untuk pengembangan karir ( <i>Advancement</i> )	5. Kondisi kerja ( <i>working condition</i> )
6. Pengembangan personal ( <i>Personal of Growth</i> )	6. Keamanan dan jaminan dalam bekerja ( <i>job security</i> )
	7. Manfaat tambahan ( <i>benefits</i> )

Sumber: Peneliti (2025)



### 2.3 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 3** Penelitian Terdahulu

No.	Penulis (Tahun)	Judul	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil	Kesimpulan
1.	(Sari Indah, 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan dan budanya Organisasi terhadap kepuasan kerja	Menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi pada kepuasan kerja.	Studi Kuantitatif Regresi linier berganda	Motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif.	Motivasi dan kepemimpinan penting untuk kepuasan kerja
2.	(Pratama & Tiarapuspa, 2023)	Motivasi kerja dan <i>Turnover</i> karyawan suatu organisasi/ perusahaan di era milenial	Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan <i>turnover</i> karyawan di era milenial.	Studi Kuantitatif Regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i>	<i>Turnover</i> dapat ditekan dengan motivasi
3.	(Studyninglias <i>et al.</i> , 2023)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dari Perspektif <i>Hygiene</i> Theory	Menganalisis faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dari perspektif <i>Hygiene</i> Theory.	Analisis kuantitatif Regresi linier berganda	Faktor <i>Hygiene</i> mempengaruhi kepuasan perawat	Faktor <i>Hygiene</i> signifikan pada kepuasan perawat
4.	(Heldawanti <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)	Menganalisis pengaruh motivasi dan keselamatan kerja pada kinerja karyawan.	Studi kasus	Motivasi dan keselamatan berpengaruh pada kinerja	Motivasi dan keselamatan penting untuk meningkatkan kinerja



No.	Penulis (Tahun)	Judul	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil	Kesimpulan
5.	(Hobbs, 1970)	Motivation to work	Menganalisis motivasi dalam konteks pekerjaan	Studi kuantitatif	Motivasi penting dalam produktivitas pekerja.	Motivasi krusial mempengaruhi kepuasan.
6.	(Wibowo; <i>et al.</i> , 2024)	Pengaruh Faktor Motivasi Dan <i>Hygiene</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Menganalisis pengaruh motivasi dan teori <i>Hygiene</i> pada kepuasan kerja pegawai.	Studi kuantitatif Regresi linier berganda	Teori <i>Hygiene</i> dan motivasi signifikan.	Teori <i>Hygiene</i> relevan.

