

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Zulkifli Azhari¹, Erwin Resmawan², M. Ikhsan³

^{1,2,3}Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka

*¹Email: 9.zulkifliazhari@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Seluruh karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dijadikan sebagai respondennya. Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan cara menganalisis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka signifikan F hitung $0,441 > 0,05$ dan nilai R Square $0,015$. Besarnya koefisien korelasi yaitu $0,257$ atau $25,7\%$. Hasil persamaan regresi sederhananya adalah $Y = 41,633 + 0,086X$ yang artinya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Peningkatan kepuasan kerja pada karyawan masih bisa ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan kerja; kinerja

The effect of job satisfaction on employee performance

Abstract

Employee job satisfaction is closely related to employee's performance. This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee's performance in the Labor Department and Transmigration of Berau Regency. All employees of the Labor Department and Transmigration are used as respondents. The analysis used is a qualitative analysis and quantitative analysis. Qualitative analysis is conducted by analyzing data obtained from the results of the dissemination of questionnaires on employees of the Labor Department and Transmigration of Berau Regency. Quantitative analysis is done using a simple linear regression formula. Based on the calculation result obtained a significant number F calculate $0.441 > 0.05$ and the value of R Square 0.015 . The magnitude of the correlation coefficient is 0.257 or 25.7% . The result of the simple regression equation is $Y = 41.633 + 0.086X$, which means that job satisfaction has a positive influence on performance but does not significantly affect the performance of employees in the Labor Department and Transmigration of Berau Regency. Improved job satisfaction in employees can still be improved to improve employee performance.

Keywords: *Job satisfaction; performance*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi mencerminkan kinerja dari karyawannya. Organisasi dan kinerja karyawan merupakan hal mendasar yang sangat penting untuk mampu beradaptasi dan menciptakan keunggulan kompetitif (Khtatbeh et al., 2020). Hampir semua organisasi ingin menjadi organisasi yang baik. Kinerja karyawan yang optimal pada suatu organisasi dapat terlaksana apabila organisasi mampu mengelola karyawannya menjadi tenaga yang handal (Eliyana et al., 2019). Organisasi yang baik tercermin dari kinerja yang baik pula dari karyawannya. Tempat kerja dan proses manajemen yang efektif sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi (El-Zeiny, 2012). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema et al., 2021).

Tetapi pada kenyataannya, banyak organisasi yang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja apabila terdapat stabilitas dan kemantapan dalam pekerjaannya. Baik itu karir dan dunia kerjanya (Kader et al., 2021). Mereka hanya memandang bahwa karyawan harus bekerja keras untuk memajukan organisasi. Ada kondisi yang menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan memiliki dampak negative pada kepuasan kerja, berupa menurunnya kesehatan jasmani dan rohani karyawan (Hoboubi et al., 2017). Sebagai contoh, telah terjadi penurunan kepuasan kerja akibat beban berat pekerjaan terjadi pada salah satu organisasi di Cina (Wu et al., 2018). Apa yang sudah dikerjakan karyawan merupakan hal yang biasa, sehingga mereka merasa tidak perlu memberikan apresiasi. Padahal, persepsi karyawan tentang perbedaan beban kerja yang diterima dari sesama karyawan dapat mengakibatkan ketidaksempurnaan dalam bekerja (Inegbedion et al., 2020a). Hal-hal yang memacu karyawan agar memberikan kinerja yang baik kurang mendapat perhatian. Akibatnya kepedulian atau perhatian apakah karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah atau tinggi juga kurang. Peningkatan ataupun pengurangan beban kerja tetap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Akibatnya berpengaruh pula terhadap kerjanya. (Inegbedion et al., 2020a)

Pada organisasi publik dengan jumlah karyawan yang memiliki keahlian sesuai bidangnya sangatlah terbatas. Namun demikian, mereka tetap dituntut untuk memberikan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan selalu menjadi tujuan utama bagi organisasi (Rusu et al., 2016). Sehingga sangat penting untuk mengetahui hal-hal yang mampu meningkatkan kepuasan kerja agar kinerja juga meningkat. Banyak hal lainnya yang dapat dipakai sebagai alternatif untuk meningkatkan kepuasan kerja (Seema et al., 2021). Oleh karena itu pada penelitian ini menyajikan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, dari dimensi kualitas maupun kuantitasnya dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Pelaksanaan penelitian ini pada bulan Desember 2019 dan dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Seluruh karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau dijadikan responden. Data diperoleh dari dokumentasi dan kuesioner. Setiap pertanyaan diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Pada analisis kualitatif data hasil dokumentasi dan kuesioner, didesripsikan secara naratif. Pada analisis kuantitatif dilakukan analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi dan koefisien determinasi. Namun sebelumnya dilakukan uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas

Metode uji validitas dengan SPSS versi 20.00 menggunakan *Korelasi Products Moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Hasil uji validitas variable kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil uji validitas pada variabel kinerja

Pernyataan	r tabel	Hasil	r hitung	Keterangan
1	0,308	<	0,723	Valid
2	0,308	<	0,680	Valid
3	0,308	<	0,737	Valid
4	0,308	<	0,582	Valid
5	0,308	<	0,657	Valid
6	0,308	<	0,633	Valid
7	0,308	<	0,425	Valid
8	0,308	<	0,627	Valid
9	0,308	<	0,660	Valid
10	0,308	<	0,707	Valid

Dari hasil tabel 1 ternyata semua pernyataan pada variabel kinerja yaitu 1 sampai dengan 10 adalah valid, yang berarti bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan dipakai semua.

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja

Pernyataan	r tabel	Hasil	r hitung	Keterangan
1	0,308	<	0,887	Valid
2	0,308	<	0,854	Valid
3	0,308	<	0,854	Valid
4	0,308	<	0,895	Valid
5	0,308	<	0,856	Valid
6	0,308	<	0,704	Valid
7	0,308	<	0,762	Valid
8	0,308	<	0,805	Valid
9	0,308	<	0,846	Valid
10	0,308	<	0,907	Valid

Dari hasil tabel 2 ternyata semua pernyataan pada variabel kepuasan kerja yaitu 1 sampai dengan 10 adalah valid, yang berarti bahwa semua pernyataan pada variabel kepuasan kerja dipakai semua.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan sebuah kuesioner. Hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan menunjukkan angka Cronbach's Alpha 0,832 yang berarti termasuk reliabilitas tinggi. Hasil uji reliabilitas variable kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan

Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kategori	Hasil	Keterangan
1	0,806	0,71 s/d 0,90	Reliabilitas tinggi	Reliabel
2	0,814	0,71 s/d 0,90	Reliabilitas tinggi	Reliabel
3	0,805	0,71 s/d 0,90	Reliabilitas tinggi	Reliabel
4	0,822	0,71 s/d 0,90	Reliabilitas tinggi	Reliabel
5	0,815	0,71 s/d 0,90	Reliabilitas tinggi	Reliabel
6	0,817	0,71 s/d 0,90	Reliabilitas tinggi	Reliabel
7	0,850	0,71 s/d 0,90	Reliabilitas tinggi	Reliabel
8	0,817	0,71 s/d 0,90	Reliabilitas tinggi	Reliabel
9	0,815	0,71 s/d 0,90	Reliabilitas tinggi	Reliabel
10	0,809	0,71 s/d 0,90	Reliabilitas tinggi	Reliabel

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel kinerja karyawan memiliki reliabilitas tinggi yaitu pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, dan 10. Hal ini membuktikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian kinerja karyawan adalah reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja menunjukkan angka Cronbach's Alpha 0,953 yang berarti reliabilitas sempurna. Hasil uji reliabilitas kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja

Pernyataan nomor	Cronbach's alpha	Kategori	Hasil	Keterangan
1	0,945	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
2	0,947	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
3	0,947	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
4	0,945	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
5	0,947	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
6	0,955	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
7	0,951	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
8	0,949	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
9	0,947	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
10	0,944	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel kepuasan kerja yaitu 1 sampai 10 memiliki reliabilitas sempurna.

Analisis kuantitatif

Uji normalitas

Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov – Smirnov*. Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,67. Dengan demikian nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa data pada variabel kepuasan kerja terdistribusi normal. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi 0,111. Hal ini berarti bahwa data pada variabel kinerja terdistribusi normal.

Uji homogenitas

Uji homogenitas menggunakan uji Anova. Semakin kecil nilai signifikansi pada *Levene Statistic* maka semakin besar homogenitasnya. Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,252. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki varian yang sama.

Uji linearitas

Nilai Sig. Deviation from Linearity yang diperoleh angka 0,136. Berarti terdapat hubungan linier antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi linieritas terpenuhi.

Analisis regresi linier sederhana

Hasil regresi linier dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Output regresi linier sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	41,633	3,082		13,508	0,000
Kepuasan kerja	0,086	0,110	0,121	0,778	0,441

Regresi Linier dirumuskan sebagai $Y = a + bX$

Keterangan:

a = konstanta

b = koefisien regresi

Y = variabel dependen yang diprediksikan (variabel kinerja karyawan).

X = variabel independen (variabel kepuasan kerja).

Berdasarkan tabel 13, apabila dimasukkan ke dalam rumus menjadi:

$$Y = 41,633 + 0,086X$$

Penjelasan persamaan regresi liniernya adalah:

Apabila angka koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,086 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan terjadi peningkatan sebesar 0,086 satuan; dan

Dari hasil pengujian hipotesa diperoleh angka 0,778. Angka ini ternyata lebih kecil dari t tabel yaitu 2,01995. Artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau.

Koefisien korelasi

Hasil koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Output koefisien korelasi

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	0,257
	Sig. (2 tailed)		0,096
	N	43	43
	Sig. (2 tailed)	0,096	
	N	43	43

Pada tabel 6, besarnya korelasi adalah 0,257 dengan signifikansi sebesar 0,096. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel X yaitu kepuasan kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja.

Koefisien determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 7. Output koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,121 ^a	0,015	-0,009	4,833079

Angka *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,015 atau 1,5%. Ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (variabel X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 1,5%. Sedangkan sisanya adalah 98,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Berkaitan dengan kerangka teori yang di atas maka terlihat bahwa faktor-faktor kepuasan kerja berupa gaji yang memadai, pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja mendukung, sikap atau perilaku atasan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Hal ini berbeda dengan hasil dari penelitian Sabuhari et al., (2020) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun demikian, penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian dari Mira et al. (2019) yang membuktikan bahwa antara kepuasan kerja memiliki hubungan positif, namun hubungannya tidak terlalu kuat. Selain itu hasil penelitian dari Nabawi (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh tingginya nilai konstanta (nilai a) dan rendahnya nilai koefisien kepuasan kerja (X).

Pada indikator gaji yang memadai (indikator 1), karyawan merasa bahwa gaji yang ada dirasakan kurang namun karena ada pemasukan lain selain gaji yakni berupa tunjangan kerja, perjalanan dinas maka dirasakan memuaskan. Sedangkan untuk jabatan yang diemban sekarang dirasakan belum memuaskan karena sebagian karyawan masih berupa karyawan tidak tetap (PTT). Selain itu ada juga yang pendidikannya sudah S2 tetapi masih berjabatan Kepala Seksi (Kasi), dan persaingan untuk menduduki jabatan dirasakan tidak adil.

Indikator pekerjaan yang menantang (indikator 2), salah satunya adalah tugas pembuatan kartu AK 1 yang berhubungan dengan masyarakat langsung (pelayanan publik) yang menuntut pelayanan prima. Selain itu ada juga tugas menghadapi demo dari tenaga kerja perusahaan, juga menjadi mediator dari perusahaan dan tenaga kerja perusahaan. Hal ini dapat membuat tekanan psikologis meningkat.

Indikator kondisi yang mendukung (indikator 3), lingkungan tempat bekerjanya mendukung, rukun antar sesama karyawan, komputer mencukupi, Sumber Daya Manusia (SDM) karyawan Dinas banyak yang sarjana sehingga dianggap memadai.

Indikator rekan kerja mendukung (indikator 4), terdapat kerja sama yang baik diantara sesama karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas Dinas. Ada beberapa orang yang kurang dapat untuk bekerja sama di dalam tim karena merasa lebih mampu mengerjakan sendirian. Padahal kerja sama tim sangat diperlukan terutama saat menjadi mediator maupun saat menghadapi demo dari serikat pekerja. Perbandingan antara beban kerja, jumlah karyawan, serta peran masing-masing karyawan sangat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja (Inegbedion et al., 2020b).

Indikator sikap (perilaku) atasan (indikator 5), adalah kurang cepatnya reaksi dari atasan dalam penyampaian laporan apakah terlambat atau tepat waktu. Selain itu, ada beberapa karyawan yang absen kerja tetapi tidak ditegur sedangkan sebagian lagi ada yang ditegur. Peranan atasan dalam manajemen kerja sangat besar dalam memberikan dampak positif ataupun negatif terhadap karyawan di sebuah organisasi (Eliyana et al., 2019)

SIMPULAN

Dari hasil regresi linier sederhana, ternyata kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Hal ini didukung dengan hasil perhitungan olah data yang menunjukkan bahwa:

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 41,633 + 0,086X$ yang berarti bahwa jika kepuasan kerja naik satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,086 satuan;

Koefisien korelasi sebesar 0,257 yang menunjukkan pada tingkat hubungan rendah. Berarti variabel kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan rendah dengan variabel kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau; dan

Nilai koefisien determinasi menunjukkan angka 1,5% yang berarti kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 1,5%. Adapun faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 98,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- El-Zeiny, R. M. A. (2012). The Interior Design of Workplace and its Impact on Employees' Performance: A Case Study of the Private Sector Corporations in Egypt. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 35(December 2011), 746–756. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.02.145>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020a). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020b). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Kader, N., Elhusein, B., Elhassan, N. M., Alabdulla, M., Hammoudeh, S., & Hussein, N. R. (2021). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical

-
-
- Corporation, Qatar. *Asian Journal of Psychiatry*, 58(January), 102619. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102619>
- Khtatbeh, M. M., Mahomed, A. S. B., Rahman, S. bin A., & Mohamed, R. (2020). The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates. *Heliyon*, 6(10), e04973. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04973>
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. <https://doi.org/doi:10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/DOI:10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(February), 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
- Rusu, G., Avasilcăi, S., & Huțu, C.-A. (2016). Organizational Context Factors Influencing Employee Performance Appraisal: A Research Framework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221, 57–65. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.090>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/doi:10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- Wu, X., Li, J., Liu, G., Liu, Y., Cao, J., & Jia, Z. (2018). The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 383–389. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.08.001>