

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI KETERLIBATAN KERJA
(Studi pada Perawat di Rumah Sakit Harapan Magelang)**

Agustin Setyo Mulyani

agustinsetyo123@gmail.com

Esti Margiyanti Utami

estiutami@umpwr.ac.id

Wijayanti

wijayanti@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia harus diikuti dengan proses pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, dengan manajemen sumber daya yang baik tentunya memudahkan sebuah perusahaan untuk berjalan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai kinerja pegawai dalam bekerja. Kinerja perawat antara lain dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja, untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat, untuk menguji pengaruh mediasi keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat. Sampel penelitian ini adalah perawat tetap Rumah Sakit Harapan Magelang yang berjumlah 76 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Instrumen utama yang digunakan untuk memperoleh data kuesioner masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan alat bantu *Smart PLS 3.0 Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Harapan Magelang, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja perawat Rumah Sakit Harapan Magelang, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Harapan Magelang, keterlibatan kerja memediasi secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Harapan Magelang.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat, Keterlibatan Kerja.

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam setiap organisasi maupun badan usaha. Rumah sakit sebagai badan usaha layanan kesehatan tentunya harus memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat (Bintoro dan Daryanto, 2017:15). Dengan manajemen sumber daya yang baik tentunya memudahkan sebuah organisasi untuk berjalan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh organisasi yaitu mengenai kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018:84) kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*). Kinerja dalam manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dan harus mendapat perhatian yang penuh dari suatu organisasi (Warella dkk, 2021:15). Menurut Kartono (2019:57) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan. Karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi (Edison dkk, 2021:214).

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:75). Menurut Luthans (2011:141) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting. Pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit diharapkan akan menimbulkan kepuasan oleh para pegawainya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan

(Indrasari, 2017:38).Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan merupakan perasaan bahagia yang timbul dalam dirinya terkait dengan bidang kerja yang sesuai dengan harapan dan kenyataan sehingga akan berdampak positif bagi kinerjanya. Kepuasan kerja memiliki implikasi manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan (Putra, 2019:53). Menurut Edison dkk (2018:214) menyatakan karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Menurut Sinambela (2016:301) kepuasan kerja pegawai berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Keterlibatan kerja adalah suatu proses partisipatif yang menggunakan *input* pekerja untuk meningkatkan komitmen mereka kepada kesuksesan organisasi (Robbins dan Judge, 2017:164). Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif didalamnya, menginvestigasikan waktu dan energi untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya penting sebagai keseluruhan kesan diri (Nurtjahjani dkk, 2023:45). Robbins dan Judge (2017:46) menyatakan bahwa indikator keterlibatan kerja antara lain keaktifan seseorang dalam pekerjaan, rasa memihak terhadap pekerjaan, menganggap pekerjaan penting sebagai harga diri. Menurut Çankir dan Arian (2019:1141) keterlibatan kerjadapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, objek difokuskan pada Rumah Sakit Harapan Magelang. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Laurensia Novenia, S.Psi selaku kepala SDM bahwa masih ada beberapa perawat yang melakukan kesalahan dalam mengumpulkan data tentang status kesehatan pasien. Ditemukan juga perawat yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan ada beberapa perawat yang kurang nyaman dengan pimpinan, serta kurang puas dengan kompensasi yang diterima. Selain itu, ada beberapa perawat yang masih kurang aktif berpartisipasi ketika rumah sakit mengadakan acara baik didalam rumah sakit maupun diluar rumah sakit.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja, keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat, keterlibatan kerja melalui hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat?
2. Apakahkepuasan kerjaberpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja?
3. Apakahketerlibatan kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja perawat?
4. Apakah keterlibatan kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kinerja Perawat

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Menurut Edison dkk (2021:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan, Kartono (2019:57) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan. Menurut Azhari dkk (2022:11), perawat ialah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional bagian dari pelayanan kesehatan yang berdasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan kepada individu, kelompok, atau masyarakat dalam keadaan sehat maupun sakit.

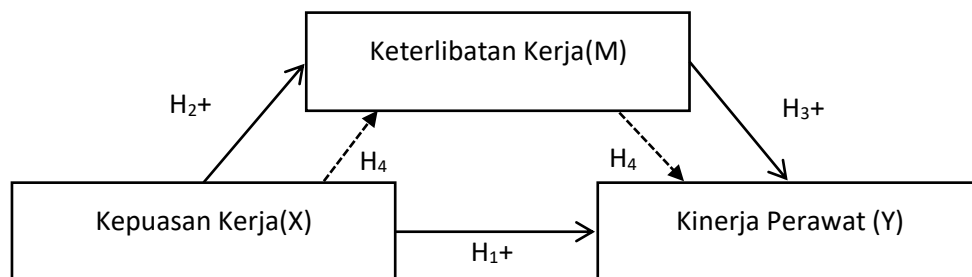
2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:75). Menurut Luthans (2011:141) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017:49) kepuasan kerja sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya cukup luas.

3. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah suatu proses partisipatif yang menggunakan *input* pekerja untuk meningkatkan komitmen mereka kepada kesuksesan organisasi (Robbins dan Judge, 2017:164). Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif didalamnya, menginvestigasikan waktu dan energi untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya penting sebagai keseluruhan kesan diri (Nurtjahjani dkk, 2023:45).

4. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

D. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

Kepuasan kerja memiliki implikasi manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan (Putra, 2019:53). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Edison dkk (2018: 214) menyatakan karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki rasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, tentu hasilnya atau kinerjanya akan baik dan sesuai dengan yang ditugaskan oleh atasannya (Fattah, 2017:72). Hasil penelitian Arifin dkk(2019), Akbar dkk (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah :

H_1 : Kepuasan kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

2. Pengaruh kepuasan kerjaterhadap keterlibatan kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja di dalam suatu organisasi yaitu kepuasan kerja pegawai (Herman, 2021:24). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi keterlibatan kerja. Perasaan yang dirasakan karyawan seperti perasaan

puas terhadap pekerjaan, kehadiran, penghargaan, pengawasan, rekan kerja, dan promosi yang ditawarkan oleh perusahaan merupakan bentuk kasih sayang yang kemudian akan mengarahkan kecenderungannya yang kemudian akan bertindak dimana karyawan akan mempersiapkan diri untuk bertindak dengan mengambil tindakan seperti menyemangati diri sendiri, menjalani pekerjaan, dan berusaha untuk fokus pada pekerjaan (Arifin dkk, 2019:3). Menurut Affini dan Surip (2018:124) kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja (Yolanda dan Sari, 2019:68). Hasil penelitian Arifin dkk (2019), Sari dan Kurniawan (2022), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah :

H₂:kepuasan kerjaberpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.

3. Pengaruh keterlibatan kerjaterhadap kinerja perawat

Salah satu aspek dalam peningkatan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan aspek keterlibatan kerja (Herman, 2021:24). Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya, keterlibatan kerja akan meningkatkan kehendak pekerja atas kehidupan kerjanya menjadi lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih komitmen sehingga kinerja yang dihasilkan pekerja akan lebih meningkat (Robbins dalam Nurtjahjani dkk (2023:45). Hasil penelitian Septiadi (2017) dan Hadi (2020)menyimpulkan bahwa keterlibatan kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah :

H₃: keterlibatan kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

4. Keterlibatan kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadapkinerja perawat.

Menurut Saleh dkk (2020:59) ketika karyawan terlindung mereka menunjukkan kepuasan kerja yang lebih besar, perilaku tim yang lebih baik, peningkatan keterlibatan mereka menunjukkan peningkatan moral dan kinerja. Menurut Çankir dan Arian (2019:1141) keterlibatan kerjamemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifin dkk (2019), dan Windayanti dkk (2022)yang menyimpulkan bahwaketerlibatan karyawan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah :

H₄: Keterlibatan kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

E. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian termasuk pada *survey*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive*. Pertimbangan sampel yang digunakan, yaitu perawat tetap di Rumah Sakit Harapan Magelang. Berdasarkan kriteria yang digunakan dalam memilih sampel, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 76 responden.

2. Definisi Operasional Variabel

Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu (Chairina, 2019:70). Menurut Mathis dan Jackson dalam Chairina (2019:70-71) indikator untuk mengukur kinerja perawat yaitu Pengkajian keperawatan, Diagnosa keperawatan, Perencanaan keperawatan, Implementasi, Evaluasi keperawatan.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Indikator untuk mengukur kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Luthans (2011:141), yaitu Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Atasan, Rekan Kerja, Kondisi Kerja.

Keterlibatan kerja adalah tingkat ukuran sejauh mana orang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan tingkat kinerja yang mereka rasakan adalah penting untuk harga diri (Robbins dan Judge) (2017:46). Indikator untuk mengukur keterlibatan kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Robbins dan Judge (2017:46) yaitu Aktif berpartisipasi, Pekerjaan sebagai hal yang penting, Pekerjaan sebagai harga diri.

3. Alat Analisis Data

a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

- 1) *Convergent validity* bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan konstruk atau variabel latennya. *Convergent validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji *convergent validity* indikator refleksi dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of Thumb*

yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* > 0.7 serta nilai *average variance extracted* (AVE) > 0.5 (Ghozali, 2021:68). Dalam penelitian ini hasil dari uji *outer loading* masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0,7 yang berarti indikator penelitian sudah memenuhi *convergent validity*, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid dan nilai AVE masing-masing variabel penelitian memiliki nilai AVE > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *convergent validity* yang baik.

- 2) *Discriminant validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbedas seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Uji *discriminant validity* dilakukan dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *crossloading* untuk setiap variabel > 0.7. Cara lain yang dapat dilakukan untuk menguji *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. *Discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Ghozali, 2021:69). Diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian ini memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.
- 3) *Composite reliability* digunakan untuk melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* > 0.7. (Ghozali, 2021:69). Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* semua variabel penelitian memiliki nilai > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

b. Modal Struktural (*Inner Model*)

1) *R-Square*

Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh *substantive*. Nilai *R-Square* 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Ghozali, 2021:73). Pada penelitian ini menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel kinerja perawat (Y) sebesar 0.829 yang berarti mempunyai pengaruh kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa 82.9% variabel kinerja perawat dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja, sedangkan 23.9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti. Sementara itu, nilai *R-Square* untuk variabel keterlibatan kerja diperoleh nilai sebesar 0.764 hal tersebut menunjukkan pengaruh yang kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa 76.4% variabel keterlibatan kerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan 17.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kepuasan kerja.

2) *Goodness of Fit (GoF)*

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk menguji kelayakan model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Nilai GoF terbagi menjadi tiga kategori yaitu 0.1 berarti nilai GoF lemah, 0.25 berarti nilai GoF sedang, dan 0.36 berarti nilai GoF besar (Ghozali dan Latan, 2015). Nilai GoF pada penelitian ini adalah sebesar 0.669 berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan dari seluruh model penelitian ini dinyatakan besar.

3) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah suatu hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikan *t-statistic* dan *p-value*. *Rule of Thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah $t\text{-statistic} > 1.96$ dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} < 0.05$ (5%) (Ghozali, 2021:71).

4) Analisis Mediasi

Pengujian efek mediasi di analisis menggunakan PLS dengan prosedur yang telah dikembangkan Baron dan Kenny dalam Ghozali (2021:184).

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Inner Model

| Model | Koefisien Jalur | T Statistics | P Values | Keterangan |
|---------------------------------------|-----------------|--------------|----------|------------------------|
| Kepuasan Kerja -> Keterlibatan Kerja | 0.874 | 17.808 | 0.000 | Positif dan Signifikan |
| Kepuasan Kerja -> Kinerja Perawat | 0.481 | 3.564 | 0.001 | Positif dan Signifikan |
| Keterlibatan Kerja -> Kinerja Perawat | 0.459 | 3.515 | 0.001 | Positif dan Signifikan |

Sumber : data primer diolah (2024)

Tabel 2
Hasil Uji Mediasi

| Model | Koefisien | T-Statistik | P-Values | Keterangan |
|--|-----------|-------------|----------|------------------------|
| Hasil Uji Pengaruh Langsung | | | | |
| X->Y | 0.481 | 3.564 | 0.001 | Positif dan Signifikan |
| Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung | | | | |
| X->M ->Y | 0.402 | 3.567 | 0.001 | Positif dan Signifikan |

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 dan 2 hasil pengujian hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan pada tabel 1, variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y) memiliki nilai koefisien 0.481 yang berarti terdapat pengaruh positif. Nilai t-statistik sebesar 3.564 lebih besar dari 1,96 serta nilai p-values 0.001 kurang dari 0.05 yang berarti kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima dimana kepuasan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

H2 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan pada tabel 1, variabel kepuasan kerja (X) terhadap keterlibatan kerja (M) memiliki nilai koefisien 0.874 yang berarti terdapat pengaruh positif. Nilai t-statistik sebesar 17.808 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0.000 kurang dari 0.05 yang berarti kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja

(M). Hasil ini membuktikan hipotesis kedua diterima dimana kepuasan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja (M).

H3 : Keterlibatan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan pada tabel 1, variabel keterlibatan kerja (M) terhadap kinerja perawat (Y) memiliki nilai koefisien 0.459 yang berarti terdapat pengaruh positif. Nilai t-statistik sebesar 3.515 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* 0.001 kurang dari 0.05 yang berarti keterlibatan kerja (M) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima dimana keterlibatan kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

H4:Keterlibatan Kerja Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap KinerjaPerawat

Berdasarkan pada tabel 2 koefisien mengenai pengaruh secara tidak langsung kepuasan kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y) melalui keterlibatan kerja sebagai variabel koefisien jalur sebesar 0.402 dengan t-statistik 3.567 lebih besar dari 1,96 dan *p-values* 0.001 kurang dari 0.05. Sedangkan nilai koefisien pengaruh secara langsung kepuasan kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 0.481 dengan t-statistik 3.564 lebih besar dari 1,96 dan *p-values* 0.001 kurang dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (M) mampu memediasi secara parsial pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y). Hal ini juga membuktikan hipotesis keempat diterima dimana keterlibatan kerja (M) mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y).

G. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran keterlibatan kerja sebagai mediator dalam pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada perawat di Rumah Sakit Harapan Magelang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan Magelang, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Magelang, Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan Magelang, Keterlibatan kerja memiliki peran mediasi berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan Magelang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Affini, D. N., & Surip, N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement yang Berdampak pada Turnover Intentions. *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 113-127.
- Akbar, F. I., Hamid, D., & Djuadi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebun Agung Malang). *Administrasi Bisnis*, 38, 79-88.
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the Effect of Work Satisfaction on job Performance through Employee Engagement. *Multi Discipline Science*, 2, 1-9.
- Azhari, M. F., Ariadi, H., & Paramitha, D. S. (2022). *Peran Kredensialing dalam Meningkatkan Profesionalisme Perawat*. Cirebon: Yayasan Wiyata Bestari Samasta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chairina, R. R. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Karyawan Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatra (Anggota IKAPI).
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Terhadap Kinerja. *Baruna Horizon*, 3, 186-197.
- Herman. (2021). *Motivasi Pelatihan dan Karakteristik Pekerja Terhadap Keterlibatan Pegawai Dinas Kesehatan*. Sumatera Barat: CV Aska Pustaka.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kartono. (2019). *Kepribadian dan Politik Bank Perkreditan Rakyat*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: Paul Ducham.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurtjahjani, F., Puspita, A. F., Novitasari, A. F., & Batubulan, K. S. (2023). *Motivasi Pendidikan di Perguruan Tinggi*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup .
- Putra, I. B. (2019). *Moderasi Kepemimpinan Spiritual*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi Organizational Citizenship*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salah, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen Stres Kerja Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis pada ATC*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sari, E. D., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan dengan Variabel Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 18, 76-84.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional. *Ekonomi dan Bisnis*, 6, 3103-3132.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Sinar Grafika Offest.
- Warella, S. Y., Revida, E., Leon, A. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., Kato, I. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis.
- Windayanti, Wibowo, Hamidah, & Rachbini, W. (2022). The Effect of Employee Branding, Employee Branding and Job Satisfaction and Engagement as Mediation Variables on the Performance of Nurses in A Hospital Type E. *Birci Journal*, 5, 10810-10823.
- Yolanda, D. F., & Sari, R. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement di PT KLX Bekasi. *Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 63-69.