

MEDIASI KEPUASAN KERJA: MOTIVASI DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PERAWAT

Tjutjuk Hardianto

RSSA Malang

Email : tjtkh@gmail.com

Rahayu Puji Suci

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Adya Hermawati

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of motivation, employee engagement, and job satisfaction on nurse performance; Analyze the influence of motivation and employee engagement on nurse performance mediated job satisfaction. This research used a quantitative approach with survey methods. The type of research was explanatory research. The sample in this research was 65 nurses in IRNA 1 hospital dr Saiful Anwar Malang from a population of 183 nurses. Sampling techniques used simple random sampling and data analysis used Partial Least Squares (PLS).

The results showed that motivation had a positive and significant effect on job satisfaction with a coefficient of 0.356; Employee engagement had a positive and significant effect on job satisfaction with a coefficient of 0.557; Motivation had a positive and significant effect on the performance of nurses with a coefficient of 0.236; Employee engagement had a positive and significant effect on the performance of nurses with a coefficient of 0.330; Job satisfaction had a positive and significant effect on the performance of nurses with a coefficient of 0.454; Job satisfaction mediated the effect of motivation and employee engagement on nurse performance with the coefficient of 0.162 and 0.253. Job satisfaction played a role as a partial mediation variable for motivation and employee engagement.

Keyword: Motivation, Employee Engagement, Job Satisfaction, Nurse Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi, *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat; menganalisis pengaruh motivasi dan *employee engagement* terhadap kinerja perawat dimediasi kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan jenis penelitiannya adalah *explanatory research*. Sampel pada penelitian ini adalah 65 perawat di IRNA 1 RSUD dr Saiful Anwar Malang dari populasi sebanyak 183 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dan analisis data menggunakan *Partial Least Squares* (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,356; *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,557; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan koefisien 0,236; *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan koefisien 0,330; Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan koefisien

0,454; Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi dan *employee engagement* terhadap kinerja perawat dengan koefisien 0,162 dan 0,253. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial bagi motivasi dan *employee engagement*.

Kata kunci: Motivasi, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat.

Pendahuluan

Dessler (2015:4) mengemukakan bahwa sebuah organisasi terdiri atas orang-orang dengan peran yang diberikan secara formal yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, meskipun demikian keberhasilan organisasi ditentukan oleh terutama bagaimana kinerja SDM atau kinerja perawat. Kinerja perawat salah satunya dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan yang dicapai perawat dalam bekerja memungkinkan perawat untuk bekerja dengan baik dan nyaman sehingga akan menunjang kinerjanya. Suparyadi (2015:436) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan, khususnya kinerja perawat, dan dalam konteks MSDM kepuasan kerja perawat memiliki peranan penting dalam proses kerja sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016:528); Setiawan dan Widjaja (2018:132) yang menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepuasan kerja, faktor motivasi sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi rendah cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman atau tidak senang terhadap pekerjaannya dan menyebabkan kinerjanya menurun. Lussier dan Hendon (2016:282) menjelaskan bahwa motivasi didefinisikan sebagai kemauan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, dan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2014:141). Penelitian yang dilakukan oleh Primanda dan Azzuhri (2015:10); Nurcahyani dan Adnyani (2016:528) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Rahmawati (2016:17) yang menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja perawat berbeda-beda antara perawat yang satu dengan perawat yang lainnya, sebagaimana dalam prosesnya perawat juga memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja perawat disamping faktor motivasional, juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dan salah satunya adalah keterikatan perawat atau dikenal dengan istilah *employee engagement* yaitu sebagai kondisi pikiran yang positif dan memuaskan berkaitan dengan pekerjaan dan ditandai dengan semangat, dedikasi dan penghayatan (Schaufeli *et al.*, 2002:74). Penelitian Handoyo dan Setiawan (2016:7); Mariska (2018:96); Setiawan dan Widjaja (2018:132) menyimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Sastro *et al.*, (2018:22); Arista dan Kurnia (2020:527) yang menyimpulkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan.

Motivasi dan *employee engagement* selain berpengaruh terhadap kinerja perawat dapat pula memengaruhi kepuasan kerja yang mungkin bisa memperkuat atau memperlemah pengaruh motivasi dan *employee engagement* terhadap kinerja perawat. Handoko (2011:193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan khususnya perawat memandang pekerjaan mereka, dan dengan motivasi maka perawat dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik akan memperoleh kepuasan atas apa yang telah dikerjakannya dan kaitannya dengan *engagement*, perawat yang dapat mencurahkan semangat, dedikasi dan kesungguhan mereka akan merasa puas karena telah melakukan investasi untuk mencapai apa yang diharapkan.

Beberapa penelitian terdahulu, dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, baik faktor motivasi maupun *employee engagement* keduanya memiliki variasi atau keragaman hasil atau temuan penelitian. Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, disatu sisi motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Primanda dan Azzuhri (2015:10); Nurcahyani dan Adnyani (2016:258); Mulyengabe *et al.* (2017:6428), dan disisi lain penelitian Rahmawati (2016:17) menyimpulkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja, beberapa menunjukkan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Orgambidez-Ramos dan de Almeida (2017:37), sedangkan Arista dan Kurnia (2020:10) menyimpulkan hasil berbeda.

Berdasarkan dengan apa yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini berusaha menguji pengaruh motivasi dan *employee engagement* terhadap kinerja perawat dimediasi kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di RSUD dr. Saiful Anwar yang merupakan Rumah Sakit Umum rujukan bagi *rumah sakit* lain yang saat ini difungsikan menjadi Pelayanan Terpadu CoVid-19, dan ditengah menghadapi pasien penderita CoVid-19 maka perawat berinteraksi langsung dengan penderita dalam kurun waktu yang lama untuk memenuhi kebutuhan penderita, dan dalam menanggapi situasi serta kondisi yang sulit saat ini diperlukan profesionalitas perawat. Perawat harus mampu melakukan pekerjaannya berdasarkan dengan pengetahuan yang dimilikinya, melakukannya dengan keterampilan atau keahlian, serta tidak menyimpang dari kode etik keperawatan. Perawat memiliki kewajiban profesional untuk merawat pasien dalam berbagai kondisi, termasuk dalam kondisi pandemi CoVid-19. Kekhawatiran perawat mengenai pekerjaan dan dampaknya terhadap dirinya sendiri dapat menurunkan motivasi perawat dalam bekerja.

Kajian Pustaka Dan Hipotesis

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan (Hasibuan, 2014:95). Kreitner dan Kinicki (2011:226) menjelaskan “motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan, hal ini disebabkan motivasi merupakan langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu”. Perawat dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka merasa puas dengan dengan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Primanda dan Azzuhri (2015:10); Nurcahyani dan Adnyani (2016:528) menyimpulkan “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Penelitian Mulyengabe *et al.* (2017:6428) menyimpulkan “motivasi berhubungan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Dari uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Employee engagement mempengaruhi kepuasan kerja perawat untuk lebih antusias dan lebih menyukai pekerjaannya. Setiawan dan Widjaja (2018:126) mengemukakan “*employee engagement* sebagai faktor penghubung dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat”. Perawat yang *engaged* cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang tidak *engaged* terhadap tugas serta pekerjaannya. Macey *et al.* (2009:91) berpendapat “perawat yang ingin melakukan pekerjaan dengan baik dan berkontribusi untuk keberhasilan organisasi dapat dilakukan dengan baik sehingga peluang

dalam *employee engagement* semakin meningkat maka akan berdampak positif pada kepuasan”. Sementara itu, Rachman dan Dewanto (2016:323) menjelaskan “kepuasan kerja sebagai hal terpenting yang harus ditumbuhkan pada setiap perawat, ini disebabkan perawat yang *engage* akan memiliki keterikatan yang tinggi kepada perusahaan, dan keterikatan yang tinggi mempengaruhi perawat dalam menyelesaikan pekerjaan (cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan)”.

Penelitian yang dilakukan oleh Orgambidez-Ramos dan de Almeid (2017:37); Setiawan dan Widjaja (2018:132); Paramarta dan Darmayanti (2020:75) menyimpulkan “*employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Dari uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2 : *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Faktor manusia adalah salah satu faktor yang harus mendapat perhatian, dan peranan manusia sangat penting artinya dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, dan peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar. Motivasi dengan kata lain mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja perawat. Nurcahyani dan Adnyani (2016:505) mengemukakan “kinerja yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental dan motivasi seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan”. Murty dan Hudiwinarsih (2012:219) menjelaskan “seorang yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dan sebaliknya seorang dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai”.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016:528); Sastro *et al.* (2018:22) menyimpulkan “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja”. Penelitian Arista dan Kurnia (2020:527) menyimpulkan “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Dari uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Perawat

Kinerja perawat sebagai salah satu yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi. Lewiuci dan Mustamu (2016:103) menjelaskan, “*employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja”, dan dengan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja perawatnya melalui upaya peningkatan *employee engagement*. Setiawan dan Widjaja (2018:126) mengemukakan “*employee engagement* adalah satu hal yang mendorong perawat untuk memiliki kinerja yang baik, karena semakin *engaged* perawat terhadap pekerjaannya maka semakin baik pula kinerja yang diberikan perawat kepada perusahaan”.

Penelitian yang dilakukan oleh Handoyo dan Setiawan (2016:7); Setiawan dan Widjaja (2018:132) menyimpulkan “*employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian Mariska (2018:96) menyimpulkan “*employee engagement* mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja”. Dari uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H4 : *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja perawat apabila kepuasan yang diperoleh perawat dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong perawat mencapai kinerja optimal. Nurcahyani dan

Adnyani (2016:517) menjelaskan “kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja”. Setiawan dan Widjaja (2018:126) mengemukakan “semakin perawat merasa puas atas pekerjaannya maka kepuasan tersebut juga akan meningkatkan kinerja dari perawat tersebut”. Perawat yang puas akan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kinerja perawat tersebut, dan perawat akan menghasilkan kinerja yang lebih baik jika perawat tersebut merasa puas terlebih dahulu atas pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Primanda dan Azzuhri (2015:10); Nurcahyani dan Adnyani (2016:528) menyimpulkan “kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian Rahmawati (2016:17); Arista dan Kurnia (2020:527) menyimpulkan “kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Penelitian Setiawan dan Widjaja (2018:132) menyimpulkan “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Dari uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Murty dan Hudiwinarsih (2012:219) mengemukakan “seorang yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, begitu juga sebaliknya seorang dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai”. Natsir dan Wulandari (2013:166) menjelaskan “ketika motivasi tinggi akan mendorong untuk meningkatkan kepuasan”, hal ini terjadi apabila motivasi didukung dengan adanya harapan masa depan yang lebih baik maka adanya peluang dalam pengembangan diri dan dengan begitu akan tercapai kepuasan kerja yang tinggi yang kemudian ketika kepuasan kerja tinggi akan mendorong untuk meningkatkan kinerja perawat.

Penelitian Primanda dan Azzuhri (2015:10) menyimpulkan “motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja”. Penelitian Nurcahyani dan Adnyani (2016:528) menyimpulkan “kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan”. Sedangkan penelitian Arista dan Kurnia (2020:527) menyimpulkan “kepuasan kerja mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan”. Dari uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H6 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat

Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Perawat

Employee engagement sangat berperan dalam peningkatan kinerja perawat karena dengan adanya *employee engagement* maka perawat akan merasa diperhatikan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Setiawan dan Widjaja (2018:126) mengemukakan “perawat yang *engaged* akan mempengaruhi kepuasan perawat atas tugas dan pekerjaannya serta dapat mempengaruhi hasil kinerja yang lebih baik dari perawat tersebut”. Kepuasan kerja sebagai faktor yang memiliki peran dalam hubungan pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja. *Employee engagement* tinggi dapat memicu meningkatnya kepuasan kerja dimana hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja. Macey *et al.* (2009:5) berpendapat “kepuasan perawat berarti kenyamanan dan kesenangan dengan apa yang sudah dicapai”. Kepuasan kerja mempengaruhi perawat untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik, sehingga adanya hubungan tidak langsung antar *employee engagement* dan kinerja perawat yang dapat dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian Setiawan dan Widjaja (2018:132) menyimpulkan “kepuasan kerja hanya dapat memediasi sebagian antara variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan”. Dari uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H7 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Indriantoro dan Supomo (2014:12) menjelaskan “pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik”. Sedangkan metode survey menurut Sugiyono (2017:11) adalah “penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi”. Obyek penelitian ini adalah RSUD dr Saiful Anwar Malang yang terletak di Jalan Jaksa Agung Suprpto No. 2, Klojen, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur. Peneliti memilih RSUD dr Saiful Anwar Malang karena merupakan tempat pelayanan kesehatan yang harus mampu menyediakan sumber daya yang professional dan memberikan pelayanan prima kepada kliennya (pasien), dimana sumber daya manusianya 24 jam harus berada disisi pasien.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017:80) mendefinisikan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di IRNA 1 RSUD dr Saiful Anwar Malang yang berjumlah 183 orang. Sugiyono (2017:81) mendefinisikan “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut”. Sampel yang digunakan adalah sampel yang *representatif* atau dapat mewakili karakteristik populasi sehingga kesimpulan dari sampel dapat diberlakukan pada populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2014:120). Berdasarkan rumus diatas diketahui jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{183}{1 + 183(0,1)^2} = 65 \text{ Perawat}$$

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *probability sampling*. *Probability sampling* yang dipilih yaitu teknik *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada populasi untuk dijadikan sampel.

Analisis Data

Analisis Deskriptif

Sinambela (2014:189) mengemukakan “statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Ghazali (2018:19) menjelaskan “statistik deskriptif digunakan untuk menunjukkan nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata dan nilai standar deviasi dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian”. Penelitian ini analisis deskriptif yang digunakan adalah nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh dari jawaban responden atas item yang terdapat dalam kuesioner.

Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2017:207). Analisis inferensial penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hartono dan Abdillah (2014:14) mengemukakan PLS merupakan pendekatan alternatif yang berbasis varian. PLS bersifat

predictive model dan merupakan metode analisis yang *powerfull*, karena tidak harus memenuhi persyaratan asumsi normalitas data dan ukuran sampel tidak harus besar.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Deskripsi Karakteristik Responden

Data karakteristik responden menggambarkan mengenai identitas responden (perawat di IRNA 1 RSUD dr Saiful Anwar Malang) yang ditampilkan secara deskriptif. Karakteristik umum responden dalam penelitian terangkum pada Tabel 5.1 dibawah ini.

Tabel 5.1
Karakteristik Responden

Uraian	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	21 orang	32,2%
Perempuan	44 orang	67,7%
Usia		
21-29 tahun	17 orang	26,2%
30-39 tahun	30 orang	46,2%
40-49 tahun	13 orang	20%
diatas 50 tahun	5 orang	7,7%
Pendidikan		
Diploma (D3) Keperawatan	48 orang	73,8%
Sarjana (S1) Keperawatan	17 orang	26,2%

Sumber: Lampiran 3

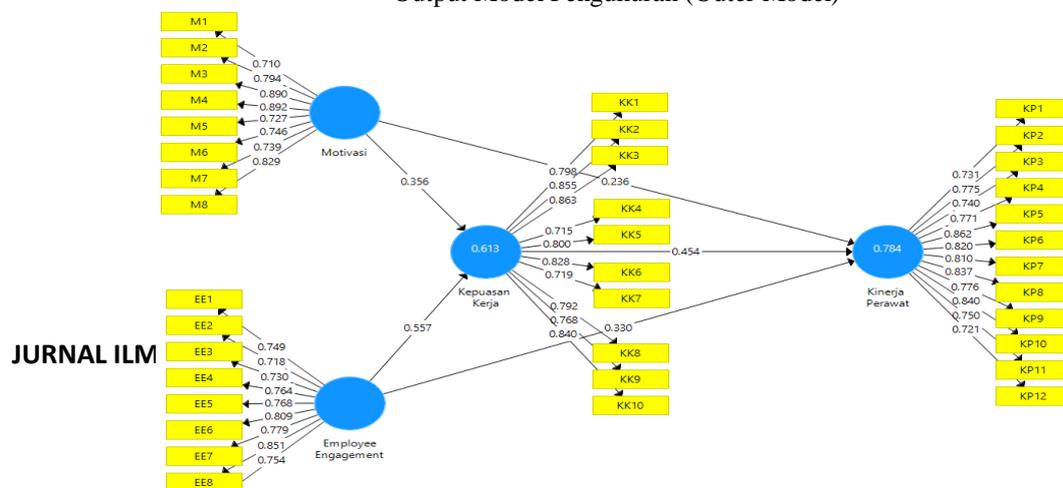
Berdasarkan hasil diatas, ditemukan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebesar 67,7% sedangkan berjenis kelamin laki-laki sebesar 32,2%. Hasil ini dapat disebabkan karena pekerjaan perawat masih banyak diminati oleh perempuan dibandingkan dengan laki-laki karena keperawatan masih diidentikan dengan pekerjaan yang dan sesuai dengan sifat perempuan yang lebih sabar, lemah lembut, dan peduli.

Dari tabel diatas juga diketahui bahwa mayoritas responden berusia diantara 30-39 tahun sebesar 46,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa usia perawat pada usia tersebut masih tergolong produktif dan cenderung lebih bersemangat serta aktif dibandingkan usia lainnya, dan mereka juga mudah beradaptasi dengan baik pada pekerjaannya dan mampu terlibat dalam profesi mereka masing-masing.

Tabel diatas juga memperlihatkan mayoritas responden berpendidikan Diploma (D3) Keperawatan sebesar 73,8%. Hasil ini dapat disebabkan karena masih kurangnya rekrutmen terhadap perawat dengan pendidikan S1 dan perawat dengan tingkat pendidikan D3 Keperawatan juga masih belum banyak yang melanjutkan pendidikan ke jenjang S1.

Adapun *path diagram loading factor* model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 5.1 dibawah ini.

Gambar
Output Model Pengukuran (Outer Model)

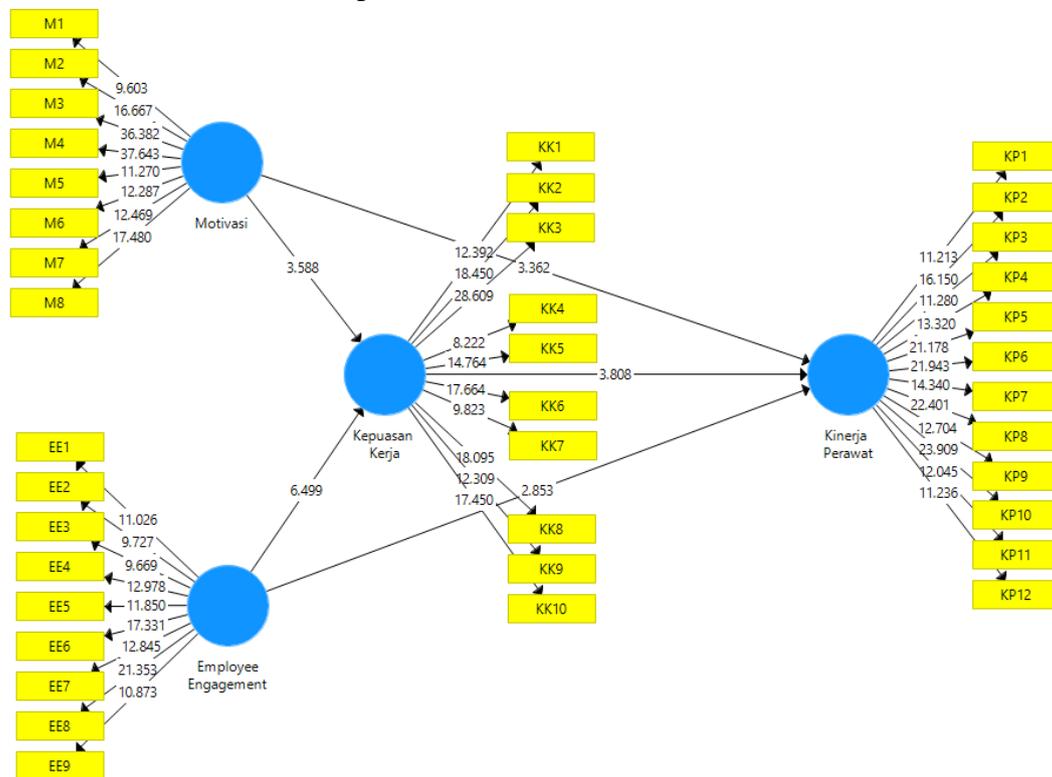


Keterangan:

- Angka pada gambar diatas adalah nilai koefisien (loading factor atau outer loading) dari masing-masing indikator

Analisa inner model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan R -square (R^2) dari model penelitian. Model struktural (inner model) dievaluasi dengan menggunakan R -square R -square (R^2) untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Adapun inner model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 5.2 dibawah ini.

Gambar
Output Model Struktural (Inner Model)



Keterangan:

- Angka pada gambar diatas adalah nilai t-statistics dari masing-masing indikator

Dari gambar diatas menunjukkan nilai *path coefficient* terbesar 6.499 (*employee engagement* terhadap kepuasan kerja); 3.808 (kepuasan kerja terhadap kinerja perawat); 3.588 (motivasi terhadap kepuasan kerja); 3.362 (motivasi terhadap kinerja perawat); dan 2.853 (*employee engagement* terhadap kinerja perawat), dari hasil tersebut menunjukkan seluruh variabel mempunyai nilai *path coefficient* yang positif, artinya semakin besar nilai *path coefficient* maka semakin kuat pengaruh antar variabel.

Selain itu, pengujian terhadap inner model dilakukan dengan melihat nilai *R-square* (R^2) yang merupakan uji *Goodness of Fit* model. *Goodness of Fit* dinilai menggunakan Q^2 yang diperoleh dari nilai *R-square* (R^2). Hasil nilai *R-square* (R^2) dapat dilihat pada Tabel 5.12 dibawah ini.

Tabel
Nilai *R Square*

Konstruk	R Square
Kepuasan Kerja	0,613
Kinerja Perawat	0,784

Sumber: Lampiran 5

Tabel diatas menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel kepuasan kerja (Z) diperoleh sebesar 0,613. Nilai *R-square* tersebut menunjukkan bahwa 61,3% variabel kepuasan kerja (Z) dipengaruhi oleh variabel motivasi (X1) dan *employee engagement* (X2) sedangkan sisanya 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Nilai *R-square* variabel kinerja perawat (Y) sebesar 0,784 menunjukkan variabel kinerja perawat (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi (X1) dan *employee engagement* (X2) sebesar 78,4% sedangkan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Nilai GoF diperoleh dari nilai Q^2 (*predictive relevance*). Nilai Q^2 memiliki arti yang sama dengan *R-square*, dimana semakin tinggi Q^2 maka model dapat dikatakan semakin baik. Hasil Q^2 dapat dilihat pada perhitungan dibawah ini:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1-(1-R_1^2)(1-R_2^2) \\
 &= 1-(1-0,613)(1-0,784) \\
 &= 1-(0,387 \times 0,216) \\
 &= 1-0,083 \\
 &= 0,917
 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas diperoleh nilai Q^2 sebesar 0,917. Hasil tersebut menunjukkan kontribusi keragaman variabel penelitian sebesar 91,7% sedangkan sisanya 8,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil Q^2 juga menunjukkan model penelitian yang digunakan memiliki GoF yang baik.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi motivasi perawat maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat, dan sebaliknya semakin rendah motivasi perawat maka semakin rendah pula kepuasan kerja perawat. Hasil ini sesuai dengan pendapat Sinambela (2016:309) bahwa “apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja maka salah satu yang perlu diperhatikan adalah membangun motivasi kerja yang tinggi”. Menurut Amstrong (2014:217), motivasi kerja dapat terjadi melalui dua cara. *Pertama*, karyawan dapat termotivasi dengan mencari dan menyelesaikan pekerjaan yang memuaskan kebutuhan mereka atau setidaknya membuat mereka berharap bahwa tujuan-tujuan mereka akan tercapai. *Kedua*, karyawan dapat termotivasi oleh manajemen seperti upah, promosi, dan lain sebagainya.

Perawat yang memiliki motivasi bekerja yang baik di masa pandemi CoVid-19 sering dikaitkan dengan kepuasan kerjanya. Khususnya pada para perawat yang berdampingan langsung oleh para pasien yang sudah terpapar CoVid-19 menyebabkan perawat harus lebih berhati-hati baik dalam melakukan interaksi fisik maupun kontak langsung. Dampak dari situasi ini menyebabkan kondisi yang sangat jauh berbeda dari kondisi biasanya atau kondisi sebelum adanya wabah CoVid-19. Para perawat dihimbau untuk mengikuti SOP (*Standard Operating Prosedur*) yang berlaku mulai dari persiapan sebelum bekerja hingga selesai

bekerja. Perawat dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Kreitner dan Kinicki (2011:226) menjelaskan “motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan, ini disebabkan motivasi sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu”. Gagné dan Deci (2005:331) berpendapat “kepuasan kerja dapat dihasilkan dari motivasi baik secara intrinsik atau secara ekstrinsik dimana motivasi intrinsik melibatkan seseorang untuk melakukan pekerjaan karena ia berusaha memenuhi ketertarikan dan kepuasan dari pekerjaan tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik mendorong seseorang untuk mencapai hasil tertentu yang dapat menimbulkan kepuasan.

Hasil ini memperkuat temuan penelitian Primanda dan Azzuhri (2015:10); Nurcahyani dan Adnyani (2016:528) menyimpulkan “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Penelitian Munyengabe *et al.* (2017:6428) menyimpulkan “motivasi berhubungan signifikan terhadap kepuasan kerja”.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi *employee engagement* perawat maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat, dan sebaliknya semakin rendah *employee engagement* perawat maka semakin rendah pula kepuasan kerja perawat. Hasil ini sesuai dengan pendapat Macey *et al.* (2009:91) bahwa “karyawan ingin melakukan pekerjaan dengan baik dan berkontribusi untuk keberhasilan organisasi, dimana bila hal tersebut dapat dilakukan sehingga peluang dalam keterlibatan karyawan (*employee engagement*) semakin meningkat maka hal demikian akan berdampak positif pada kepuasan”.

Pandemi CoVid-19 membuat panik masyarakat dan akibatnya timbul kerugian salah satunya di sektor kesehatan. Munculnya stigma dan juga *stereotype* negatif yang diarahkan oleh individu atau kelompok masyarakat terhadap tenaga kesehatan atau pasien CoVid-19 berkontribusi terhadap tinggi atau rendahnya kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, *employee engagement* memiliki peranan penting terutama pada perawat yang terlibat secara langsung dimasa CoVid-19. Setiawan dan Widjaja (2018:126) mengemukakan bahwa “*employee engagement* sebagai faktor penghubung dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat”. Perawat yang *engaged* cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang tidak *engaged* terhadap tugas serta pekerjaannya. Rachman dan Dewanto (2016:323) menjelaskan “kepuasan kerja sebagai hal terpenting yang harus ditumbuhkan pada setiap perawat, ini disebabkan perawat yang *engage* akan memiliki keterikatan yang tinggi kepada perusahaan, dan keterikatan yang tinggi mempengaruhi perawat dalam menyelesaikan pekerjaan (cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan)”.

Hasil ini memperkuat temuan penelitian Orgambidez-Ramos dan de Almeid (2017:37); Setiawan dan Widjaja (2018:132); Paramarta dan Darmayanti (2020:75) menyimpulkan “*employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada perawat akan mempengaruhi peningkatan kinerja perawat, atau sebaliknya apabila semakin menurun motivasi yang diberikan kepada perawat akan mempengaruhi penurunan kinerja perawat. Hasil ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2016:190) bahwa “motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, dan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang

atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, dan pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.”

Perawat yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal karena kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan organisasi, dan semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada perawat akan mempengaruhi peningkatan kinerja perawat, atau sebaliknya apabila semakin menurun motivasi yang diberikan kepada perawat akan mempengaruhi penurunan kinerja perawat. Adanya motivasi tersebut, akan terjadi dorongan pada diri perawat untuk berusaha memenuhi kebutuhan dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan di tengah pandemi CoVid-19. Perawat yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, apabila organisasi ingin meraih kinerja optimal sesuai target yang telah ditentukan, maka organisasi harus mampu memberikan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja perawat agar mengarah ke tercapainya tujuan organisasi. Murty dan Hudiwinarsih (2012:219) menjelaskan “seorang yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dan sebaliknya seorang dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai”.

Hasil ini memperkuat temuan penelitian Nurcahyani dan Adnyani (2016:528); Sastro *et al.* (2018:22) menyimpulkan “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja”. Penelitian Arista dan Kurnia (2020:527) menyimpulkan “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, artinya semakin tinggi *employee engagement* perawat maka semakin tinggi pula kinerja perawat, dan sebaliknya semakin rendah *employee engagement* perawat maka semakin rendah pula kinerja perawat. Hasil ini sesuai dengan pendapat Snell dan Bohlander (2013:703) bahwa karyawan yang terikat (*engaged*) merupakan karyawan yang secara konsisten berkinerja pada tingkat tinggi, yang antusias terhadap apa yang mereka kerjakan dan berusaha yang terbaik, serta melakukan segala sesuatunya secara lebih efisien.

Employee engagement sebagai sebuah kondisi yang menggambarkan sikap dan perilaku perawat terhadap pekerjaan dan rekan kerjanya. CoVid-19 tidak hanya mempengaruhi perawat, tetapi juga mempengaruhi kesehatan mental serta fisik perawat, dan dengan kondisi yang tidak menentu dan terbatasnya kegiatan perawat akan membuat perawat merasa cemas dan terasing. Perawat yang memiliki keterikatan akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya, dan sebaliknya hasil dari rendahnya keterikatan perawat tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga meningkatkan keinginan berpindah, menurunkan kepuasan pelayanan pelanggan dan meningkatkan ketidakhadiran (Lewiuci dan Mustamu, 2016:103), dan dengan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat maka rumah sakit dapat meningkatkan kinerja perawatnya melalui upaya peningkatan *employee engagement*. Little dan Little (2006:113) mengemukakan “karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. Hal senada juga diungkapkan Handoyo dan Setiawan (2017:2) yang mengemukakan “*employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan”.

Hasil ini memperkuat temuan penelitian Handoyo dan Setiawan (2016:7); Setiawan dan Widjaja (2018:132) menyimpulkan “*employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian Mariska (2018:96) menyimpulkan “*employee engagement* mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja”.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, artinya semakin tinggi kepuasan kerja perawat maka semakin tinggi pula kinerja perawat, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja perawat maka semakin rendah pula kinerja perawat. Hasil ini sesuai dengan pendapat Handoko (2011:193) bahwa “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”, dan dalam hal ini kepuasan perawat akan menentukan bagaimana sikap perawat terhadap pekerjaannya dimana akan dapat mempengaruhi kinerja perawat tersebut.

Apabila dikaitkan dengan situasi di tengah pandemi CoVid-19 seperti sekarang ini, kondisi kepuasan kerja yang dimiliki para perawat sangat rentan mengalami penurunan akibat merebaknya wabah ini. Hal ini menyebabkan para perawat bekerja lebih ekstra dan maksimal dalam menangani dan merawat pasien dibandingkan situasi sebelum adanya CoVid-19. Selama masa penyebaran dan terus meningkatnya angka pasien yang terjangkit CoVid-19, salah satu profesi yang terdampak begitu besar baik pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi perawat sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Perawat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mampu bekerja dengan baik tanpa adanya beban atau tekanan, dan bekerja menjadi hal yang menyenangkan. Perawat yang merasa puas akan berusaha dengan maksimal dan meningkatkan kinerja serta berusaha untuk berprestasi, dan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh perawat maka akan semakin tinggi juga kinerja perawat. Kasmir (2016:192) berpendapat “kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan, dan jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik yang pada akhirnya akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan”.

Setiawan dan Widjaja (2018:126) mengemukakan “semakin perawat merasa puas atas pekerjaannya maka kepuasan tersebut juga akan meningkatkan kinerja dari perawat tersebut”. Perawat yang puas akan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kinerja perawat tersebut, dan perawat akan menghasilkan kinerja yang lebih baik jika perawat tersebut merasa puas terlebih dahulu atas pekerjaannya. Hasil ini memperkuat temuan penelitian Primanda dan Azzuhri (2015:10); Nurcahyani dan Adnyani (2016:528) menyimpulkan “kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian Rahmawati (2016:17); Arista dan Kurnia (2020:527) menyimpulkan “kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat, artinya motivasi yang tinggi memicu meningkatnya kepuasan kerja dimana hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) mempunyai nilai lebih kecil dari pengaruh langsung (*direct effect*), sehingga motivasi mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja perawat tanpa melalui/ melibatkan kepuasan kerja, dan dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak banyak berpengaruh sebagai variabel mediasi. Forster (2005:162) mengemukakan “ketika tingkat motivasi tinggi di sebuah organisasi maka akan seringkali ditemukan budaya dimana karyawan melakukan yang terbaik, menikmati pekerjaan mereka dan bekerja sebaik mungkin pada pekerjaan, sedangkan ketika tingkat motivasi rendah dalam suatu organisasi kita akan menemukan karyawan dimana kurang berkeputusan baik, kurang bahagia dan tidak bekerja dengan baik.”

Motivasi yang terjadi pada diri perawat sebagai dorongan untuk berusaha memenuhi kebutuhan dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan di tengah pandemi CoVid-19, perawat yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi

dimasa pandemi CoVid-19 akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Perawat yang bekerja ekstra dimasa pandemi CoVid-19 dan maksimal dalam menangani dan merawat pasien akan mempengaruhi kondisi kepuasan kerja yang dimiliki para perawat sangat rentan mengalami penurunan.

Hasibuan (2014:202) menjelaskan “kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”, dan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya sikap-sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dimana dalam hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Natsir dan Wulandari (2013:166) menjelaskan “ketika motivasi tinggi akan mendorong untuk meningkatkan kepuasan”, hal ini terjadi apabila motivasi didukung dengan adanya harapan masa depan yang lebih baik maka adanya peluang dalam pengembangan diri dan dengan begitu akan tercapai kepuasan kerja yang tinggi yang kemudian ketika kepuasan kerja tinggi akan mendorong untuk meningkatkan kinerja perawat.

Hasil ini memperkuat temuan penelitian Primanda dan Azzuhri (2015:10) menyimpulkan “motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja”. Penelitian Nurcahyani dan Adnyani (2016:528) menyimpulkan “kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan”. Sedangkan penelitian Arista dan Kurnia (2020:527) menyimpulkan “kepuasan kerja mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan”.

Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat, artinya *employee engagement* yang tinggi dapat memicu meningkatnya kepuasan kerja dimana hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) mempunyai nilai lebih kecil dari pengaruh langsung (*direct effect*), sehingga *employee engagement* mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja perawat tanpa melalui/ melibatkan kepuasan kerja, dan dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak banyak berpengaruh sebagai variabel mediasi. Macey *et al.* (2009:) berpendapat bahwa kepuasan karyawan berarti kenyamanan dan kesenangan dengan apa yang sudah dicapai dimana *engagement* berkaitan dengan pengejaran, pencarian, dan usaha”.

Munculnya stigma dan juga *stereotype* negatif yang diarahkan oleh individu atau kelompok masyarakat terhadap tenaga kesehatan atau pasien CoVid-19 berkontribusi terhadap tinggi atau rendahnya kepuasan kerja perawat 19, dan oleh karena itu *employee engagement* memiliki peranan penting terutama pada perawat yang terlibat secara langsung dimasa CoVid-19, karena perawat dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi memberikan usaha terbaiknya dalam pekerjaannya, sehingga perawat mereka merasa puas dengan dengan kinerja pekerjaannya.

Setiawan dan Widjaja (2018:126) mengemukakan “perawat yang *engaged* akan mempengaruhi kepuasan perawat atas tugas dan pekerjaannya serta dapat mempengaruhi hasil kinerja yang lebih baik dari perawat tersebut”. Kepuasan kerja sebagai faktor yang memiliki peran dalam hubungan pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja. Hasil ini memperkuat temuan penelitian Setiawan dan Widjaja (2018:132) menyimpulkan “kepuasan kerja hanya dapat memediasi sebagian antara variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan”

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian Nurcahyani dan Adnyani (2016:528) yang menyimpulkan “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Perawat dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam pekerjaannya,

sehingga mereka merasa puas dengan dengan pekerjaannya. Selain itu hasil ini juga mendukung penelitian Mulyengabe *et al.* (2017:6428) yang menyimpulkan “motivasi berhubungan signifikan terhadap kepuasan kerja”.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian Setiawan dan Widjaja (2018:132) yang menyimpulkan “*employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Perawat yang *engaged* cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang tidak *engaged* terhadap tugas serta pekerjaannya. Selain itu hasil ini juga pendapat Setiawan dan Widjaja (2018:126) mengemukakan “*employee engagement* sebagai faktor penghubung dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat”.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat. Hasil ini mendukung penelitian Sastro *et al.* (2018:22) menyimpulkan “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja”. Perawat yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal karena kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan organisasi, dan semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada perawat akan mempengaruhi peningkatan kinerja perawat. Selain itu hasil ini mendukung penelitian Arista dan Kurnia (2020:527) menyimpulkan “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja perawat. Hasil ini mendukung penelitian Setiawan dan Widjaja (2018:132) menyimpulkan “*employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Perawat yang memiliki keterikatan akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya, dan sebaliknya hasil dari rendahnya keterikatan perawat tidak hanya berdampak pada kinerja. Hasil ini juga mendukung pendapat Handoyo dan Setiawan (2017:2) yang mengemukakan “*employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan”.

Penelitian ini juga berhasil menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Hasil ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Primanda dan Azzuhri (2015:10) yang menyimpulkan “kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Perawat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mampu bekerja dengan baik tanpa adanya beban atau tekanan, dan bekerja menjadi hal yang menyenangkan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Kurnia (2020:527) menyimpulkan “kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian ini mencoba mengungkap peran kepuasan kerja dalam pengaruh motivasi dan *employee engagement* terhadap kinerja perawat sehingga sumbangan penelitian ini yaitu pada modifikasi pola hubungan antar variabel dimana kerangka pikir (*framework*) penelitian ini selanjutnya yaitu pengaruh motivasi dan *employee engagement* terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan kerangka pikirnya, penelitian ini terdiri atas tujuh hipotesis yang diajukan, dengan demikian penelitian ini berusaha mengungkap pengaruh motivasi dan *employee engagement* terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat mereplikasi model penelitian ini melalui pendekatan longitudinal (dari waktu ke waktu) dan memungkinkan digunakan pada organisasi/perusahaan lainnya. Selain itu peneliti mendatang dapat memodifikasi model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang disesuaikan dengan kondisi organisasi/perusahaan tempat melakukan penelitian.

Daftar Pustaka

- Amstrong, M. 2014. *A Handbook of Human Resources Management Practice*. Philadelphia: Kogan Page
- Arista, D.W., dan Kurnia, M. 2020. Pengaruh Motivasi, Employee Engagement dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, pp.518-528
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terj.), Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat
- Forster, N. 2005. *Maximum Performance: A Practical Guide to Leading and Managing People at Work*. USA: Edward Edgar
- Gagné, M., dan Decil, E.L. 2005. Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, **26**(4): 331-362
- Ghozali, I., 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: BP-UNDIP
- Ghozali, I., dan Latan, H. 2012. *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: BP UNDIP
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Greenberg, J. 2011. *Behaviour in Organizations*, 10th Edition. England: Pearson Education Limited, Essex
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoyo, A.W., dan Setiawan, R. 2017. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*, **5**(1): 1-8
- Hartono, J., dan Abdillah, W. 2014. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indriantoro, N., dan Supomo, B. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2011. *Organizational Behavior*. 5th Edition. New York: McGraw-Hill, Inc
- Lewiuci, P.G., dan Mustamu, R.H. 2016. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA*, **4**(2): 101-107
- Little, B., dan Little, P. 2006. *Employee Engagement: Conceptual Issues*. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, **10**(1): 111-118
- Lussier, R.N., dan Hendon, J.R. 2016. *Human Resource Management*. 2nd ed. Canada: Sage Publications
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M., dan Young, S.A. 2009. *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Chichester: Wiley-Blackwell A John Wiley & Sons
- Mariska, D.D. 2018. Hubungan Antara Employee Engagement dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, **14**(1): 91-98
- Mathis, R.L., Jackson, J.H, dan Valentine, S.R. 2014. *Human Resource Management*, 14th Edition. United State America: Cengage Learning

- Metin, U.B., Peeters, M.C., dan Taris, T.W. 2018. Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, **46**(3): 228-244
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mulyono, M.H., Hamzah, A., dan Abdullah, A.Z. 2013. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, **2**(1): 18-26
- Munyengabe, S., Haiyan, H., Yiyi, Z., dan Jiefei, S. 2017. Factors and Levels Associated with Lecturers’ Motivation and Job Satisfaction in a Chinese University. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*, **13**(10): 6415-6430
- Murty, W.A., dan Hundiwinarsih, G. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, **2**(2): 215-228.
- Natsir, M., dan Wulandari, S.C. 2013. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, **11**(2): 158-167
- Nurchayani, N.M., dan Adnyani, I.G.A. Dewi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, **5**(1): 500-532
- Orgambidez-Ramos, A., dan de Almeida, H. 2017. Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*, **36**, pp. 37-41
- Paramarta, W.A., dan Darmayanti, Ni P.K. 2020. Employee Engagement dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua – Bali. *Jurnal Widya Manajemen*, **2**(1): 60-79
- Primanda, A., dan Azzuhri, M. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, **2**(2): 1-12
- Rachman, L., dan Dewanto, A. 2016. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, **14**(2): 322-333
- Rahmawati, F. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar). *Naskah Publikasi*, pp. 1-19.
- Rivai, V., Dato’, Fawzi, A., Basri, M., dan Sagala, E.J. 2011. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, V., dan Sagala, E.J. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior*, 17th Edition. New Jersey: Pearson, Prentice Hall
- Sastro, A.S., Sunaryo, H., dan Khoirul ABS, M. 2018. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Arafura Marine Culture-Kepulauan Aru). *e-Jurnal Riset Manajemen*, **7**(11): 14-24
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., dan Baker, A.B. 2002. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, **3**(1): 71-92
- Sekaran, U. 2014. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

- Sekaran, U., dan Bougie, R., 2016. *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*, 6th ed. UK: John Wiley & Sons Ltd
- Setiawan, O.D., dan Widjaja, D.C. 2018. Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, **6**(2): 120-134
- Sholihin, M., dan Ratmono, D. 2014. *Analisis SEM-PLS dengan WrapPLS 3.0: untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset
- Siagian, S.P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, L.P. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Singarimbun, M., dan Effendi, S. 2015. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Snell, S., dan Bohlander, G. 2013. *Managing Human Resources*. Ohio: South-Western College Pub
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sopiah. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Umar, H. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.