

Pentingnya Kinerja Dilihat dari Faktor *Knowledge Characteristic*, *Meaningful Work* dan Kepuasan Kerja Perawat RS An-Nisa Tangerang

Claudia Tari Rumondang *

* Manajemen Rumah Sakit, Fakultas Kedokteran, Universitas Pelita Harapan

Article Info

Keywords:

knowledge characteristic, meaningful work, job satisfaction, nurse performance

Corresponding Author:

claudiatari@gmail.com

The Asia Pacific Journal of Management Studies

Volume 9 Nomor 1

Januari – April 2022

Hal. 1 - 8

©2022 APJMS. All rights reserved.

Abstract

Good quality of health services is reflected in the performance of health services in health facilities, one of which is a hospital. Nurses are health workers with a number that dominates in a hospital, therefore the performance of nurses is one of the factors that affect the quality of health services in a hospital. Nurse performance is related to many factors, including knowledge characteristic, meaningful work and job satisfaction. This study aims to determine the effect of knowledge characteristic and meaningful work on job satisfaction and nurse performance. The research subjects were 204 nurses who worked at An-Nisa Hospital Tangerang. The research uses a quantitative approach with the PLS-SEM method. The results showed that knowledge characteristic and meaningful work had a positive effect on job satisfaction, and knowledge characteristic, meaningful work and job satisfaction had a positive effect on nurse performance.

Kualitas pelayanan kesehatan yang baik tercermin dari kinerja pelayanan tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan, salah satunya adalah rumah sakit. Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah yang mendominasi di suatu rumah sakit, oleh karena itu kinerja perawat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan di suatu rumah sakit. Kinerja perawat berkaitan dengan banyak faktor, antara lain *knowledge characteristic*, *meaningful work* dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge characteristic* dan *meaningful work* terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat. Subjek penelitian adalah 204 perawat yang bekerja di RS An-Nisa Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge characteristic* dan *meaningful work* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan *knowledge characteristic*, *meaningful work* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Pendahuluan

Pelayanan di bidang kesehatan yang berkualitas baik tercermin dari kinerja pelayanan para tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan salah satunya rumah sakit. Pelayanan kesehatan yang dilakukan di rumah sakit merupakan pelayanan yang kompleks dan holistik sehingga memerlukan pengaturan yang professional oleh tim tenaga kesehatan. Semakin baik pelayanan kesehatan maka semakin baik juga kualitasnya (Groves, 2014). Rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan memiliki spesifikasi dalam

hal Sumber Daya Manusia (SDM), sarana, prasarana, peralatan, produk yang dipakai sifatnya tidak berwujud (intangible) yang berasal dari pelaku pelayanan kesehatan yaitu petugas kesehatan (Gaspersz, 2003). Dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan maka perawat sebagai tim pelayanan kesehatan dengan jumlah terbanyak di rumah sakit dituntut untuk turut berperan dalam meningkatkan mutu keperawatannya.

Kinerja perawat adalah seluruh kegiatan yang dilakukan perawat sesuai dengan

kompetensi yang digunakan sebagai hasil pengaplikasian pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Wahyudi, 2010). Dimensi dari kinerja perawat menurut Standar praktik keperawatan berdasarkan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2005) terdiri dari (1) pengkajian keperawatan yang merupakan aktivitas pengumpulan data secara lengkap, (2) diagnosa keperawatan yang didapat dari hasil analisa dari data yang sudah dikumpulkan, (3) perencanaan keperawatan yaitu rencana perawatan yang akan dilakukan kepada pasien terdiri dari target keperawatan, pelaksanaan, penilaian hasil perawatan dan evaluasi keperawatan, (4) pelaksanaan keperawatan yaitu tindakan keperawatan yang dilakukan berdasarkan pada perencanaan yang sudah, dan (5) evaluasi keperawatan yaitu tindakan keperawatan diberikan kepada pasien untuk mengetahui hasil dari tindakan yang sudah dilakukan.

Penelitian yang dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Umum di Kota Tangerang Selatan pada tahun 2015 menyatakan bahwa sebanyak 52,5% perawat berkinerja buruk dan 47,5% perawat berkinerja baik (Ma'wah, 2015). Penelitian lain yang dilakukan di rumah sakit yang sama yaitu Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan setahun kemudian yaitu tahun 2016 tentang kinerja perawat memberikan hasil yang sama. Penelitian tersebut mengatakan bahwa kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatannya belum sesuai dengan standar asuhan keperawatan. Peneliti mendapati bahwa perawat sering lalai untuk mencatat dan melaporkan status pasien karena pasien di rumah sakit tersebut dan pekerjaan yang harus diselesaikan terlalu banyak melebihi kapasitas perawat yang bertugas di waktu tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan di RS Pertamina Jaya yang bertempat di Jakarta menunjukkan hasil bahwa kinerja perawat masih kurang yaitu sebanyak 50% masih berkinerja kurang baik (Nugraha, 2015). Menurut penelitian yang dilakukan di Rumkital Dr Mintohardjo tahun 2009 melaporkan bahwa kinerja perawat di unit rawat inap memberikan

hasil yang kurang yaitu 60,5% sedangkan target yang ditetapkan oleh manajemen yaitu 75%.

Rumah Sakit An-Nisa terletak di wilayah Kota Tangerang merupakan pengembangan dari Rumah Sakit Bersalin An-Nisa yang didirikan pada tanggal 4 Maret 1991 oleh Yayasan Permata Bunda. Rumah Sakit An-Nisa beralamat di Jl. Gatot Subroto Km. 3 No. 96 Cibodas, Kota Tangerang dengan status akreditasi lulus tingkat paripurna. Rumah Sakit An-Nisa merupakan rumah sakit swasta kelas C yang memiliki keunggulan dalam pelayanan kepada pasien jaminan kesehatan nasional BPJS kesehatan sehingga menjadi rumah sakit percontohan BPJS kesehatan untuk skala nasional. Sebagai rumah sakit yang menjadi percontohan BPJS kesehatan untuk skala nasional, maka kualitas mutu pelayanan merupakan hal yang penting bagi Rumah Sakit An-Nisa Tangerang. Kualitas mutu pelayanan dan keperawatan salah satunya dipengaruhi oleh kinerja para tenaga kesehatan. Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbanyak di rumah sakit, oleh karena itu kinerja perawat yang baik sangat dibutuhkan untuk mencapai kualitas mutu pelayanan rumah sakit yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *knowledge characteristic*. *Knowledge characteristic* menggambarkan jenis pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Karakter ini terdiri dari kompleksitas pekerjaan (*job complexity*), pemrosesan informasi (*information processing*), pemecahan masalah (*problem solving*), variasi keterampilan (*skill variety*) dan spesialisasi (Grant, 2010) (Morgeson, 2006). Beberapa penelitian mengatakan terdapat pengaruh antara *knowledge characteristic* dengan kinerja contohnya pada penelitian Humphrey et al (Humphrey, 2007) mengatakan bahwa terdapat korelasi *Pearson product-moment* yang signifikan dengan kompleksitas pekerjaan ($r=0.37$), Lievens dan Vlerick (Lievens, 2014) melaporkan terdapat hubungan yang positif antara pengetahuan dengan karakteristik kerja dengan kinerja di rumah sakit Belgian ($r=0.28$).

Meaningful work juga diteliti sebagai faktor yang berpengaruh pada kinerja. *Meaningful work* adalah perasaan pekerja bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah bermakna untuk dirinya, memfasilitasi pertumbuhan diri, dan berkontribusi baik bagi dirinya (Steger, 2012). Makna kerja adalah pengertian dari seorang individu tentang apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya yang sejalan dengan apa yang seharusnya mereka lakukan (Rosso, K.H., & Wrzesniewski, 2010). Indikator *meaningful work* yaitu : (1) perasaan bermaknaan positif, (2) membuat pekerjaan bermakna, dan (3) motivasi kebaikan yang lebih besar. Para peneliti juga menghubungkan *meaningful work* dalam karier yang menggambarkan dedikasi seseorang dalam kemajuan kariernya dan kerelaan untuk berusaha lebih dalam melakukan pekerjaan tersebut. sebagai contoh, *meaningful work* berkorelasi positif dengan karier dan komitmen organisasi sesuai dengan motivasi intrinsik pekerjaan (Steger, 2012). Orang yang dilaporkan memiliki rasa *meaningful work* akan lebih cenderung mengorbankan waktu dan uang untuk karier mereka dan membuat organisasi memiliki standar yang lebih baik (Bunderson, 2009). Mereka juga akan memiliki kecenderungan yang rendah untuk keluar dari pekerjaan, absen saat bekerja (Bunderson, 2009) dan memiliki kinerja yang lebih baik (Harris, 2007).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suasana psikologis yang dirasakan seseorang tentang perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan (Dolbier et al., 2005; Fisher et al., 2016). Kepuasan kerja dapat dilihat dengan indikator (1) merasa puas dengan gaji, (2) merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki, (3) merasa puas terhadap hubungan dengan rekan kerja, dan (4) merasa puas dengan supervisi atasan (Sudibjo & Suwarli, 2020). Pada penelitian Hanan dan Platis et al. menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja (Hanan, 2009; Platis, Reklitis, & Zimeras, 2014).

Dalam beberapa penelitian, *Knowledge chracteristic* juga dihubungkan dengan

kepuasan kerja. Pada penelitian Bayona et al., menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *knowledge characteristic* dan kepuasan kerja (Bayona, Caballer, & Peiró, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Bayona et al. (2016) dilakukan pada 531 responden di *Columbian Business School*. Penelitian tersebut mengatakan bahwa bila *knowledge characteristic* (*job complexity, information processing, problem solving, skill variety, and specialization*) tinggi akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain juga menghubungkan *meaningful work* dengan kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Fried & Ferris, Humprey et al., Ren & Vandenberg menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *meaningful work* dengan kepuasan kerja (Fried & G.R., 1987) (Humprey, Nahrgang, & Morgeson, 2007) (Renn & Vandenberg, 1995). Ketiga penelitian tersebut mengatakan bahwa perasaan *meaningful work* yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat non-eksperimental menggunakan data primer dari kuesioner *online* yang diisi secara mandiri oleh 204 subjek penelitian sejak Maret 2021 sampai Mei 2021. Subjek penelitian adalah seluruh perawat Rumah Sakit An-Nisa Tangerang yang bersedia mengisi kuesioner *online*. Variabel eksogen pada penelitian ini adalah kinerja perawat, sedangkan variabel endogen adalah *knowledge characteristic, meaningful work* dan kepuasan kerja.

Instrumen kuesioner didesain secara tertutup dengan skala *likert* dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Skala 1 menyatakan sangat tidak setuju, sedangkan skala 5 menyatakan sangat setuju. Data penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik menggunakan metode *partial least squares* (PLS) – *structural equation modelling* (SEM) untuk menguji hipotesis-hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Perangkat lunak yang digunakan adalah SmartPLS 3.3.3. Salah satu keuntungan menggunakan teknik analisis PLS-

SEM adalah data yang digunakan tidak harus memiliki distribusi yang normal dengan jumlah sampel yang tidak harus besar (Ghozali & Latan, 2015).

Teknik analisis data penelitian mengacu pada protokol metode PLS-SEM yang terbagi menjadi dua bagian yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Model pengukuran bertujuan menganalisis indikator-indikator (*variabel manifest* atau *observed variabel*) berhubungan dengan variabel laten menggunakan uji validitas (uji *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE)) dan uji reliabilitas (*composite reliability*). Sedangkan model struktural bertujuan untuk menganalisis multikolinearitas, analisis koefisien determinasi (R^2), dan analisis koefisien jalur (*path coefficient*).

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Terdapat 204 responden yang melakukan pengisian kuesioner. Profil responden yang digunakan adalah jenis kelamin, usia, lama bekerja dan juga jawaban dari masing-masing variabel. Tabel 1 menyajikan profil responden penelitian.

Tabel 1. Profil Responden

| Variabel | Total (n) | Persentase (%) |
|----------------------------|-----------|----------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 36 | 18% |
| Perempuan | 168 | 82% |
| Usia | | |
| < 25 tahun | 31 | 15% |
| 25 – 34 tahun | 162 | 79% |
| 35 – 44 tahun | 10 | 5% |
| ≥ 45 tahun | 1 | 1% |
| Pendidikan Terakhir | | |
| SMA | 0 | 0% |
| Diploma | 18 | 9% |
| Sarjana | 186 | 91% |
| Lama Bekerja | | |
| < 1 tahun | 52 | 25% |
| 1 – 3 tahun | 75 | 37% |
| 3– 5 tahun | 39 | 19% |
| > 5 tahun | 38 | 19% |

Uji Outer Model

Uji outer model pada penelitian ini dilakukan dengan menganalisis validitas dan reliabilitas data penelitian. Uji validitas diuji

berdasarkan nilai loading faktor dan *average-variance extracted* (AVE) Sedangkan uji reliabilitas dilaksanakan dengan *composite reliability* dan cronbach alpha.

Setelah pengolahan data, sebanyak 41 pernyataan dari 51 pernyataan dinyatakan valid. Beberapa butir pernyataan dihapus karena tidak memenuhi *rule of thumb* yang telah ditentukan, yaitu nilai AVE untuk setiap nilai konstruk harus di atas 0,50. Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas konvergen dan reliabilitas.

Tabel 2. Uji Validitas Konvergen dan Reliabilitas

| Variabel | Item | Loading Factor | Cronbach's α | AVE | CR |
|--------------------------|------|----------------|---------------------|-------|-------|
| Knowledge Characteristic | KC1 | 0,690 | 0,876 | 0,506 | 0,901 |
| | KC5 | 0,556 | | | |
| | KC8 | 0,653 | | | |
| | KC10 | 0,727 | | | |
| | KC11 | 0,824 | | | |
| | KC12 | 0,814 | | | |
| | KC13 | 0,704 | | | |
| | KC14 | 0,679 | | | |
| Meaningful work | KC15 | 0,716 | 0,888 | 0,532 | 0,910 |
| | MW1 | 0,625 | | | |
| | MW2 | 0,692 | | | |
| | MW3 | 0,663 | | | |
| | MW4 | 0,787 | | | |
| | MW5 | 0,643 | | | |
| | MW6 | 0,805 | | | |
| | MW7 | 0,803 | | | |
| Kepuasan Kerja | MW8 | 0,781 | 0,873 | 0,527 | 0,899 |
| | MW9 | 0,736 | | | |
| | KK5 | 0,668 | | | |
| | KK6 | 0,771 | | | |
| | KK7 | 0,667 | | | |
| | KK8 | 0,791 | | | |
| | KK9 | 0,735 | | | |
| | KK10 | 0,683 | | | |
| Kinerja Perawat | KK11 | 0,706 | 0,960 | 0,643 | 0,964 |
| | KK12 | 0,773 | | | |
| | KP1 | 0,731 | | | |
| | KP2 | 0,833 | | | |
| | KP3 | 0,829 | | | |
| | KP4 | 0,757 | | | |
| | KP5 | 0,837 | | | |
| | KP6 | 0,843 | | | |
| | KP7 | 0,826 | | | |
| | KP8 | 0,802 | | | |
| | KP9 | 0,808 | | | |
| | KP10 | 0,756 | | | |
| | KP11 | 0,857 | | | |
| | KP12 | 0,749 | | | |
| | KP13 | 0,794 | | | |
| | KP14 | 0,781 | | | |
| | KP15 | 0,816 | | | |

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50. Selain itu, berdasarkan uji loading faktor, didapatkan bahwa hampir seluruh item pernyataan memiliki *loading factor* di atas 0,60 dengan 1 item di atas 0,50 yang masih dapat diterima karena

kontribusinya terhadap validitas dari indikator (Hair et al., 2014; Hair et al., 2006). Berdasarkan uji reliabilitas, nilai *composite reliability* diperoleh diatas 0,70, artinya semua indikator konstruk dinyatakan reliabel.

Validitas diskriminan memberikan gambaran penilaian pada variabel yang berbeda harus berkolerasi rendah atau menunjukkan keunikan dari variabel lain (Hair et al., 2014). Uji validitas diskriminan dilakukan menggunakan cross loading untuk tiap item pernyataan harus lebih besar dari 0,70 dan nilai akar kuadrat AVE pada setiap variabel dan nilai korelasi antara variabel dalam model penelitian. Uji validitas diskriminan digunakan untuk membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk tiap variabel harus lebih besar dari korelasi antar variabel. Tabel 3 memperlihatkan hasil uji validitas diskriminan dengan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* dan didapatkan bahwa setiap variabel memenuhi validitas diskriminan variabel sesuai dengan kriteria validitas diskriminan sebab nilai akar kuadrat AVE suatu variabel lebih besar dari variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan variable *knowledge characteristic*, *meaningful work*, *kepuasan kerja*, dan *kinerja perawat* valid.

Tabel 3. Uji Validitas Diskriminan

| | KK | KP | KC | MW |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Kepuasan Kerja | 0,726 | | | |
| Kinerja Perawat | 0,603 | 0,802 | | |
| Knowledge characteristic | 0,498 | 0,535 | 0,711 | |
| Meaningful work | 0,639 | 0,638 | 0,662 | 0,729 |

Uji Inner Model

Inner model memberikan gambaran perkiraan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Uji inner model dalam penelitian ini menggunakan tiga nilai yaitu nilai VIF (Variance Inflation Factor), nilai R-square dan path coefficient yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan SmartPLS.

Uji multikolinearitas digambarkan dengan nilai VIF dengan ketentuan nilai < 5 (Hair et al., 2014). Nilai VIF digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel independen. Nilai VIF yang semakin besar menggambarkan

semakin kuatnya kolinearitas diantar variabel independent pada Uji ini dapat dilakukan dengan uji VIF.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

| Variabel | VIF | |
|-------------------------------|-------|-------|
| | KK | KP |
| Knowledge characteristic (KC) | 1,779 | 1,810 |
| Meaningful work (MW) | 1,779 | 2.300 |
| Kepuasan Kerja (KK) | | 1,720 |

Berdasarkan Tabel 4.9, nilai VIF seluruhnya lebih kecil dari 5,00, oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antar variabel independen tidak besar sehingga tidak terjadi multikoleniaritas antar variable independen.

Uji selanjutnya adalah kesesuaian model. Uji kesesuaian model dilakukan berdasarkan persentase variance yang digambarkan dengan nilai R-square masing-masing variabel dependen (Hair et al., 2014). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan kinerja perawat. Nilai R-square yang didapat setelah dilakukan pengolahan data dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.

Tabel 4 Uji koefisien determinasi (R²)

| Variabel | R ² |
|-----------------|----------------|
| Kinerja Perawat | 0,485 |
| Kepuasan Kerja | 0,419 |

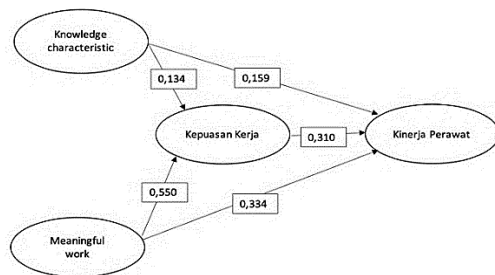
Nilai R-Square dari kinerja perawat adalah 0,485 yang berarti model memiliki kekuatan *moderate* (Ghozali & Latan, 2015) dan variabel kinerja perawat dijelaskan oleh variabel *knowledge characteristic*, *meaningful work* dan kepuasan kerja sebesar 48,5% dan sisanya 51,5% dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai R-Square dari kepuasan kerja adalah 0,419 yang berarti model memiliki kekuatan *moderate* (Ghozali & Latan, 2015) dan variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel *knowledge characteristic*, *meaningful work* sebesar 41,9% dan sisanya 58,1% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Hubungan antar variabel yang diteliti dapat dilihat melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Tabel 5 menunjukkan hasil analisis jalur antar variabel dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

| Hipot esis | Jalur | Koefisien Jalur | Hasil |
|----------------|---------|-----------------|----------|
| H ₁ | KC → KP | 0,159 | Didukung |
| H ₂ | MW → KP | 0,334 | Didukung |
| H ₃ | KK → KP | 0,310 | Didukung |
| H ₄ | KC → KK | 0,134 | Didukung |
| H ₅ | MW → KK | 0,550 | Didukung |

Gambar 1 menunjukkan model penelitian disertai dengan nilai koefisien jalur yang didapatkan dari analisis data.



Gambar 1. Model Uji Koefisien Jalur

Berdasarkan model tersebut, didapatkan persamaan struktural sebagai berikut:

$$KK = 0,134KC + 0,550MW + 0,581$$

$$KP = 0,159KC + 0,334MW + 0,310KK + 0,515$$

Pembahasan

Sesuai dengan hasil uji hipotesis, variabel *knowledge characteristic* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Koefisien jalur *knowledge characteristic* terhadap kinerja perawat bernilai positif sebesar 0,159. Hipotesis pertama, yaitu *knowledge characteristic* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat didukung dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Bayona et al., menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *knowledge characteristic* dan kinerja (Bayona, Caballer, & Peiró, 2020). Penelitian tersebut mengatakan bahwa bila *knowledge characteristic* (job complexity, information processing, problem solving, skill variety, and specialization) tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis, variabel *meaningful work* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat yang berarti bahwa kinerja perawat meningkat seiring dengan meningkatnya perasaan *meaningful work* yang dirasakan oleh perawat. Koefisien jalur *meaningful work* terhadap kinerja perawat bernilai positif sebesar 0,334. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Allan et al., Humprey et al., Hackman & Oldham

menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *meaningful work* dengan kinerja (Allan, Duffy, & Collisson, 2016) (Humprey, Nahrgang, & Morgeson, 2007) (Hackman & Oldham, 1976). Ketiga penelitian tersebut mengatakan bahwa tingkat *meaningful work* yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja. Para peneliti juga secara konsisten mengaitkan *meaningful work* dengan variabel karier yang mencerminkan dedikasi terhadap karier seseorang dan kesediaan untuk melakukan upaya ekstra dalam melakukan pekerjaan mereka (Bunderson, 2009). *Meaningful work* mendapat nilai koefisien jalur paling besar sehingga perbaikan pada variabel *meaningful work* akan berpengaruh besar pada peningkatan kinerja perawat.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis penelitian ini, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dengan koefisien jalur senilai 0,310. Hasil hipotesis ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanan dan Platis et al. yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja (Hanan, 2009) (Platis, Reklitis, & Zimeras, 2014). Kedua penelitian tersebut mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan Hanan, kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variasi pekerjaan dan tantangan dalam melakukan pekerjaan akan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis, variabel *knowledge characteristic* berpengaruh positif terhadap perasaan kepuasan kerja. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur antara *knowledge characteristic* terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar 0,134. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Bayona et al., mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *knowledge characteristic* dan kepuasan kerja (Bayona, Caballer, & Peiró, 2020). Penelitian tersebut mengatakan bahwa bila *knowledge characteristic* (job complexity, information processing, problem solving, skill variety, and specialization) tinggi akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Bayona et al. menyatakan bahwa

knowledge characteristic akan meningkatkan kepuasan kerja, hal ini karena individu yang termotivasi untuk mengejar tujuan mereka akan memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik memicu kepuasan yang lebih tinggi saat mereka bisa melakukan pekerjaan dengan baik.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis penelitian, variabel *meaningful work* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur antara *meaningful work* terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar 0,550. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fried & Ferris, Humprey et al., Ren & Vandenberg mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *meaningful work* dengan kepuasan kerja (Fried & G.R., 1987) (Humprey, Nahrgang, & Morgeson, 2007) (Renn & Vandenberg, 1995). Ketiga penelitian tersebut mengatakan bahwa tingkat *meaningful work* yang tinggi atau baik akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan. Penelitian yang dilakukan oleh Allan et al. menyatakan bahwa *meaningful work* akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja perawat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel diteliti, dapat disimpulkan bahwa *knowledge characteristic*, *meaningful work* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit An_nisa Tangerang. Oleh karena itu, meningkatkan *knowledge characteristic*, *meaningful work* dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang.

Knowledge characteristic berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa perbaikan pada indikator pada *knowledge characteristic* mempengaruhi tingginya kepuasan kerja dan kinerja perawat Rumah Sakit An-Nisa Tangerang. *Meaningful work* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa

meaningful work yang dirasakan oleh perawat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat Rumah Sakit An-Nisa Tangerang. Kepuasan kerja juga memberi pengaruh secara positif terhadap kinerja perawat. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa perbaikan pada kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit An-Nisa Tangerang

Penelitian ini tentu belum sempurna dan terdapat beberapa keterbatasan. Penelitian ini dilakukan hanya melihat sejauh mana pengaruh *knowledge characteristic*, *meaningful work* dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit An-Nisa Tangerang. Penelitian ini dapat juga dilakukan di Rumah Sakit lain di daerah Tangerang dengan membandingkan tingkat kinerja perawat di Rumah sakit tersebut sehingga didapatkan data pembandingan untuk menguji teori yang didapatkan dalam penelitian ini. Terdapat banyak hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yang sebaiknya dijadikan pertimbangan yaitu jarak antara rumah sakit dan tempat tinggal dan besaran gaji yang diterima oleh perawat sebaiknya dimasukkan ke dalam kuesioner bagi responden. Penilaian kinerja perawat juga dapat dilihat dari survey *Net Promoter Score* (NPS) yang diisi oleh para konsumen sehingga penilaian kepada kinerja perawat bisa dilakukan dengan lebih objektif. Penilaian kinerja perawat juga bisa dilihat dari penilaian secara objektif dari atasan perawat yaitu manajer keperawatan. Penelitian ini tidak melakukan pengujian *intervening*. Oleh sebab itu, pada penelitian berikutnya dapat dilakukan pengujian *intervening* dengan melihat pengaruh *knowledge characteristic* dan *meaningful work* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel *mediating*, sehingga dapat melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar

Daftar Pustaka

- Groves, W. (2014). Professional practice skills for nurses. *Continuing Professional Development*, 51-53.
- Gaspersz, V. (2003). *Balanced scorecard dengan six sigma untuk organisasi bisnis dan pemerintah : sistem manajemen kinerja terintegrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Wahyudi, I. (2010). *Hubungan Persepsi Perawat Tentang Profesi Keperawatan, Kemampuan dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD dr. Slamet*. Jakarta: Tesis FIK UI.
- Ma'wah, M. (2015). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Tangerang Selatan Tahun 2015*. Jakarta: UIN.
- Nugraha, A. T. (2015). Analisis Pengaruh Kinerja Perawat Terhadap Penerapan Sistem Jenjang Karier Perawat Profesional Di Rumah Sakit Pertamina Jaya. *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan*, 310-317.
- Grant, A. M. (2010). Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. In S. Zedeck, *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol 1: Building and Developing the Organization* (pp. 417-453). Washington, DC, USA: American Psychological Association.
- Morgeson, F. P. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology*, 1321-1339.
- Humphrey, S. E. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology*, 1332-1356.
- Lievens, I. (2014). Transformational leadership and safety performance among nurses: the mediating role of knowledge-related job characteristics. *J. Adv. Nurs*, 70, 651-661.
- Steger, M. F. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 322-337.
- Rosso, B., K.H., D., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Bunderson, J. S. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32-57.
- Harris, K. J. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. *The Leadership Quarterly*, 18, 252-263.
- Taskinen. (2019). *Employee Job Satisfaction in 21st Century Organizations*. Thesis Bachelor in Business Administration: Metropolia University of Applied Sciences.
- Sudibjo, N., & Suwarli, M. B. (2020). Job Embeddness and Job Satisfaction as a Mediator between Work-Life Balance and Intention to Stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 311-331.
- Hanan, A.-A. (2009). Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh Region. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 22 (1), 40 – 54.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2014). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487.
- Bayona, J., Caballer, A., & Peiró, J. (2020). The Relationship between Knowledge Characteristics' Fit and Job Satisfaction and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *sustainability*.
- Fried, Y., & G.R., F. (1987). The validity of the Job Characteristics Model: A review and meta-analysis. *Person Psychol*, 40, 287-322.
- Humphrey, S., Nahrgang, J., & Morgeson, F. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *J Appl Psychol*, 92, 1332-56.
- Renn, R., & Vandenberg, R. (1995). The critical psychological states: An underrepresented component in job characteristics model research. *J. Manage*, 21, 279-303.
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2016). Task Significance and Performance: Meaningfulness as a Mediator. *Journal of Career Assessment*.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work : Test of a Theory. *Org Behav Hum Perform*, 16, 250-79.