

## **BAB VI**

### **PEMBAHASAN**

#### **1. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat**

Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 6.581 > t_{tabel} 1,656$  dengan signifikansi 0,000. Artinya bahwa, Motivasi kerja perawat RSP.Ibnu Sina cukup bukti berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar tersebut. Hal tersebut sejalan dengan kerangka teori yang dipaparkan sebelumnya yang menyatakan bahwa dengan melibatkan variabel psikologi motivasi kerja menurut teori Gibson( 1987) akan meningkatkan kepuasan kerja perawat yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi sering kali dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Perawat yang termotivasi cenderung merasa lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka. Efek baliknya kepuasan kerja juga bisa mempengaruhi motivasi. Perawat yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi tinggi untuk melanjutkan dan meningkatkan kinerja mereka. Dampak pada praktik keperawatan adalah motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien, karena perawat yang termotivasi dan puas cenderung lebih berhati-hati dan teliti dalam pekerjaan mereka.

Ada banyak hal yang tidak relevan dengan temuan ini termasuk banyak penelitian yang tidak sejalan antara lain penelitian yang dilakukan oleh F.O.Palendeng, I.Bernarto (2021) motivasi kerja ini merupakan faktor yang

berpengaruh secara langsung pada kepuasan kerja perawat RS Gunung Maria, Path Coefficient = (0,235), Lubis, Anisyah Julianti (2024) motivasi kerja perawat memiliki kontribusi sebesar 60,7% terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Bandung Medan. Evanda Raditya Bagus (2017) motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada dr. Rumah Sakit Soebandi, Jember, perkembangan karir berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di dr. Rumah Sakit Soebandi, Jember; (3) motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat di dr. Rumah Sakit Soebandi, Jember; (4) Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit dr. Soebandi Jember.

## **2. Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat**

Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa jenjang karir tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 0.941 < t_{tabel} 1,656$  dengan signifikansi 0.350. Artinya bahwa, tidak cukup bukti statistik untuk mengatakan bahwa Jenjang karir yang dilaksanakan RSP.Ibnu Sina berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSP Ibnu Sina Makassar. Hal tersebut berbeda dengan kerangka teori yang dipaparkan sebelumnya yang menyatakan bahwa dengan diberlakukannya jenjang karir perawat akan meningkatkan kepuasan perawat yang berdampak pada kinerja asuhan keperawatan yang dilaksanakan oleh perawat. Ada banyak hal yang bisa mengakibatkan penjenjangan karir tidak berdampak pada kepuasan kerja perawat. Diantaranya pemberian honor atau tunjangan tidak berdasarkan penjenjangan karir akan tetapi hanya disesuaikan

dengan masa kerja. Terdapat beberapa alasan lain yang mungkin menjelaskan mengapa jenjang karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat yakni berdasarkan berbagai faktor organisasi, individu, dan kontekstual:

Ketidak sesuaian harapan dimana perawat mungkin memiliki harapan yang tinggi terhadap apa yang akan mereka capai saat mencapai jenjang karir yang lebih tinggi, seperti peningkatan gaji atau tanggung jawab yang lebih menantang. Jika realitas tidak sesuai dengan harapan ini, kepuasan kerja mungkin tidak meningkat meskipun ada peningkatan jenjang karir. Jenjang karir yang lebih tinggi mungkin tidak selalu dianggap menguntungkan oleh semua perawat, terutama jika tanggung jawab tambahan tidak diimbangi dengan insentif yang memadai. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, dukungan dari kolega dan atasan, beban kerja, dan fasilitas kerja sering kali memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja daripada jenjang karir. Perawat dengan tanggung jawab tambahan mungkin mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang bisa mengurangi kepuasan kerja.

Kebijakan sumber daya manusia seperti penilaian kinerja, promosi, dan sistem penggajian bisa mempengaruhi bagaimana jenjang karir mempengaruhi kepuasan kerja. Jika sistem promosi dirasa tidak adil atau tidak transparan, hal ini bisa mengurangi kepuasan kerja meskipun ada peningkatan jenjang karir. Setiap perawat memiliki motivasi dan kebutuhan yang berbeda. Bagi beberapa orang, peningkatan karir mungkin tidak sebanding dengan kepuasan intrinsik yang didapat dari pekerjaan sehari-hari atau interaksi dengan pasien.

Menurut teori motivasi Teori X dan Y, beberapa individu mungkin lebih termotivasi oleh keamanan kerja atau faktor higienis lainnya daripada jenjang karir. Di beberapa daerah atau spesialisasi, pasar kerja untuk perawat mungkin sangat kompetitif, sehingga peningkatan karir tidak banyak memengaruhi kepuasan karena stres dan persaingan. Mengingat kompleksitas faktor-faktor ini, penting bagi organisasi perawat untuk memahami bahwa peningkatan jenjang karir harus didukung dengan kebijakan yang mempertimbangkan berbagai aspek kepuasan kerja, tidak hanya sekadar promosi jabatan atau peningkatan tanggung jawab.

Hal ini tidak sejalan dengan teori penelitian yang dilakukan Evanda Raditya Bagus (2017) (Atikah, 2010). Bahwa perkembangan karir berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat di dr. Rumah Sakit Soebandi, Jember, Jimmy Fitria.1 Hunik Sri Runing Sawitri (2017), Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh pengembangan karir berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja perawat di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso. Gunawan Andri (2017) pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja perawat di Bina Kasih Hospital Pekanbaru. Melur Rahma (2019) bahwa pengaruh faktor Pengembangan Karir berpengaruh sebesar 18,32 persen terhadap terhadap Kepuasan kerja karyawan di RSUD BMC. Meda Jermias, John E.H.J.FoEh, Niha Sia Simon (2022) bahwa Pengembangan karir berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Variabel Masa Kerja terhadap variabel Kepuasan kerja perawat**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa masa kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} .309 < t_{tabel} 1,656$  dengan signifikansi 0,758. Artinya, lama seseorang bekerja di suatu tempat tidak secara langsung berpengaruh terhadap tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaannya. Ada beberapa alasan yang mungkin menyebabkan secara statistik masa kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat:

1. **Faktor lain yang lebih dominan:** Kepuasan kerja perawat mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan manajemen, daripada masa kerja.
2. **Kebutuhan dan harapan yang berubah:** Perawat dengan masa kerja yang lebih lama mungkin memiliki harapan dan kebutuhan yang berbeda dibandingkan dengan perawat yang baru. misalnya, perawat yang sudah lama bekerja mungkin lebih peduli dengan pengakuan dan perkembangan karir, sementara perawat baru mungkin lebih fokus pada pembelajaran dan adaptasi.
3. **Stres dan burnout:** Perawat yang telah bekerja dalam waktu yang lama mungkin mengalami tingkat stres dan burnout yang lebih tinggi, yang dapat mengurangi kepuasan kerja mereka meskipun mereka memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak.
4. **Variabilitas dalam pengalaman kerja:** Masa kerja yang lama tidak selalu berarti pengalaman yang lebih positif. Perawat mungkin mengalami situasi yang berbeda-beda selama karir mereka, seperti perubahan dalam manajemen,

kebijakan rumah sakit, atau beban kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka secara negatif.

5. **Perbedaan individual:** Setiap perawat memiliki karakteristik dan kepribadian yang unik yang mempengaruhi bagaimana mereka menilai kepuasan kerja mereka. Beberapa perawat mungkin merasa puas dengan pekerjaannya terlepas dari masa kerja mereka, sementara yang lain mungkin tidak.
6. **Kurangnya peluang pengembangan karir:** Jika rumah sakit atau institusi kesehatan tidak menyediakan peluang pengembangan karir yang memadai, perawat dengan masa kerja yang panjang mungkin merasa stagnan dan tidak puas dengan pekerjaan mereka.
7. **Kultur dan lingkungan kerja:** Lingkungan kerja yang tidak mendukung atau kultur organisasi yang buruk dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Jika kultur kerja tidak berubah atau tidak membaik seiring dengan bertambahnya masa kerja, maka kepuasan kerja juga tidak akan meningkat.
8. **Penilaian subjektif:** Kepuasan kerja adalah aspek yang sangat subjektif dan bisa berbeda untuk setiap individu. Perawat yang sama bisa merasa sangat puas atau tidak puas tergantung pada perspektif pribadi mereka terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, menjadi jelas bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari interaksi berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan, dan masa kerja mungkin hanya salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

#### 4. Pengaruh Pendidikan terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel Pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 0,703 < t_{tabel} 1,656$  dengan signifikansi 0,485. Artinya bahwa, tingkat pendidikan yang dimiliki oleh di Perawat tidak cukup bukti berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat tersebut. Hal tersebut berbeda dengan kerangka teori yang dipaparkan sebelumnya yang menyatakan bahwa dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja asuhan keperawatan melalui kepuasan kerja perawat. Namun pada hasil penelitian ini variabel pendidikan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja perawat. Ada banyak hal yang bisa mengakibatkan tingkat pendidikan yang dimiliki perawat tidak berdampak pada kepuasan kerja. Alasan potensial mengapa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat:

1. **Faktor pekerjaan yang kompleks:** Kepuasan kerja perawat mungkin lebih dipengaruhi oleh aspek-aspek pekerjaan yang tidak berkaitan langsung dengan tingkat pendidikan, seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan.
2. **Overqualification:** Perawat dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi mungkin merasa overqualified untuk tugas-tugas tertentu, yang dapat menurunkan tingkat kepuasan mereka jika pekerjaan tidak menantang sesuai dengan kualifikasi mereka.

3. **Pengembangan karir:** Jika peluang untuk pengembangan karir dan promosi tidak tersedia atau tidak jelas, perawat dengan pendidikan tinggi mungkin merasa frustrasi dan tidak puas, terlepas dari tingkat pendidikan mereka.
4. **Penghargaan dan pengakuan:** Tingkat pendidikan yang lebih tinggi mungkin tidak selalu diiringi dengan penghargaan dan pengakuan yang memadai dari pihak rumah sakit atau institusi kesehatan, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. **Kebijakan organisasi:** Kebijakan organisasi yang tidak mendukung atau tidak memberikan insentif yang cukup bagi perawat yang melanjutkan pendidikan mereka bisa menjadi faktor yang mengurangi pengaruh positif pendidikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, dapat dipahami mengapa tingkat pendidikan tidak selalu berkorelasi positif dengan kepuasan kerja perawat.

#### 5. Pengaruh jenis kelamin terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 0,288 < t_{tabel} 1,656$  dengan signifikansi 0,774. Disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, tidak ada bukti yang cukup untuk mengatakan bahwa perawat laki-laki atau perawat perempuan secara signifikan lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan yang lainnya. Menurut asumsi peneliti alasan potensial mengapa jenis kelamin tidak berpengaruh



signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat:

1. **Faktor yang lebih berpengaruh:** Kepuasan kerja mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, gaji, dan hubungan antar kolega daripada oleh jenis kelamin.
2. **Perubahan sosial dan norma kerja:** Perubahan dalam norma sosial dan kebijakan kerja yang berusaha untuk kesetaraan gender mungkin telah meratakan perbedaan yang mungkin ada dalam kepuasan kerja antara perawat laki-laki dan perempuan.
3. **Variabilitas individual:** Kepuasan kerja adalah hasil dari banyak faktor individu dan situasional yang berbeda-beda, yang membuat sulit untuk mengaitkan perbedaan kepuasan kerja secara langsung dengan jenis kelamin.
4. **Kultur organisasi:** Jika organisasi memiliki kultur yang mendukung kesetaraan dan inklusi, perbedaan kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin mungkin kurang nyata.

Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian yang dilakukan, jenis kelamin tidak terbukti menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

## 6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja perawat

Dari hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} = -0,073 < t_{tabel} 1,656$ . dengan signifikansi  $0.942 > \alpha.005$ . Nilai  $t$  yang sangat rendah bersama dengan  $p$ -value yang tinggi menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap

kinerja perawat. Dengan kata lain, dalam sampel yang diteliti, tingkat kepuasan kerja tidak berdampak langsung terhadap kinerja perawat.

Banyak alasan tidak ada pengaruh yang signifikan: Mungkin ada faktor lain yang lebih signifikan dalam mempengaruhi kinerja perawat, seperti keahlian, pengalaman, atau kondisi kerja, yang menyebabkan pengaruh kepuasan kerja menjadi tidak terlihat. Cara kepuasan kerja dan kinerja diukur dalam penelitian mungkin tidak mencerminkan hubungan yang sebenarnya. Misalnya, jika pengukuran tidak akurat atau tidak sensitif terhadap nuansa yang lebih halus, maka hubungan yang sebenarnya mungkin tidak terdeteksi. Kepuasan bukanlah prediktor utama: Kepuasan kerja mungkin tidak selalu menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja dalam konteks perawatan kesehatan. Faktor-faktor seperti motivasi intrinsik, komitmen terhadap profesi, dan dukungan dari rekan kerja atau manajemen mungkin lebih penting

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam konteks yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja perawat, mungkin lebih bermanfaat untuk fokus pada aspek lain dari lingkungan kerja atau karakteristik individu daripada kepuasan kerja semata. Selain itu, penelitian lebih lanjut mungkin diperlukan untuk menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat secara lebih signifikan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Teori Harapan (*Expectancy Theory*) Vroom, Victor Vroom menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari harapan bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, yang pada gilirannya akan mengarah pada hasil yang diinginkan, seperti kepuasan kerja. Teori ini menyiratkan

bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai penguat positif yang mendorong kinerja karyawan.

Penelitian lain yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah yang dilakukan oleh Andrias Horhoruw, bahwa kepuasan kerja terkait imbalan jasa berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, (Horhoruw Andrias, 2017)

## **7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Askep Melalui Kepuasan Kerja Perawat.**

Dari hasil pengujian hipotesis kedua belas dengan nilai  $t$  yang rendah dengan besarnya  $t_{hitung} 0,9462 < t_{tabel} 1,656$ , ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja keperawatan melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Hal ini bisa berarti bahwa meskipun motivasi kerja mungkin mempengaruhi aspek lain dari pengalaman kerja perawat, efek ini tidak cukup kuat untuk diterjemahkan menjadi perubahan dalam kinerja keperawatan. Asumsi peneliti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, mungkin ada variabilitas dalam bagaimana motivasi dan kinerja diukur atau dialami oleh perawat, yang tidak sepenuhnya ditangkap oleh metode pengukuran yang digunakan. Mungkin ada faktor lain yang lebih signifikan dalam mempengaruhi kinerja perawat, seperti pengalaman kerja, dukungan organisasi, atau kondisi kerja, yang menyebabkan pengaruh motivasi kerja menjadi tidak signifikan dalam konteks ini.

Berdasarkan hasil temuan ini menunjukkan bahwa dalam setting tertentu, faktor-faktor lain mungkin lebih penting dalam menentukan kinerja perawat daripada motivasi kerja semata. Hal ini menekankan pentingnya

mempertimbangkan berbagai faktor dalam merancang intervensi atau program untuk meningkatkan kinerja perawat.

Temuan ini tidak sejalan dengan Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) Frederick Herzberg bahwa ada dua kelompok faktor yang memengaruhi motivasi karyawan: faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan yang menantang) yang mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja, serta faktor pemelihara (seperti gaji, kondisi kerja, dan keamanan) yang mencegah ketidakpuasan. Motivasi karyawan yang tinggi akan tercapai ketika faktor motivator terpenuhi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. (Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B., 1959)

#### **8. Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kinerja Askep Melalui Kepuasan Kerja Perawat.**

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa jenjang karir berpengaruh positif dan tidak signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja asuhan keperawatan melalui kepuasan kerja perawat di RSP. Ibnu Sina Makassar yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 4.661 > t_{tabel} 1,656$ . Nilai  $t$  yang sangat tinggi menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari jenjang karir terhadap kinerja asuhan keperawatan melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Ini menunjukkan bahwa jenjang karir perawat secara tidak langsung mempengaruhi kinerja mereka dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah mediator yang efektif untuk memediasi pengaruh jenjang karir terhadap kinerja asuhan keperawatan. Hal ini bisa berarti bahwa perawat yang memiliki jenjang karir yang

tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja dalam memberikan asuhan. Jenjang karir adalah faktor penting yang dapat meningkatkan antusiasme, dedikasi, dan efisiensi perawat, yang semua ini penting untuk kinerja asuhan keperawatan yang efektif

**Impikasi untuk Manajemen Rumah Sakit:** Hasil ini menekankan pentingnya manajemen rumah sakit untuk menciptakan lingkungan kerja yang menerapkan penjenjangan karir perawat klinik, karena ini memiliki dampak langsung yang positif pada kinerja perawat. Dari hasil analisis ini, variabel jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja asuhan keperawatan melalui kepuasan kerja di RSP Ibnu Sina Makassar. Ini menunjukkan bahwa memperkuat penjenjangan karir perawat dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja perawat, dengan kepuasan kerja sebagai kunci mediator dalam proses ini. Temuan ini dapat dijadikan dasar bagi rumah sakit untuk mengembangkan dan mengimplementasikan program-program yang dirancang untuk meningkatkan jenjang karir dan kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kualitas asuhan keperawatan.

Temuan ini sejalan dengan **teori siklus karir** (*Career Cycle Theory*), teori ini mengemukakan bahwa karir individu berkembang melalui berbagai tahap, dari eksplorasi hingga penurunan, dengan setiap tahap memiliki karakteristik yang berbeda dalam hal motivasi dan kinerja. Peluang untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan di tahap pertumbuhan dan kematangan untuk terus meningkatkan kinerjanya. (Super, D. E, 1957)

Penelitian sejalan dengan penelitian oleh Rahma Melur (2019) menunjukkan pengaruh faktor Pengembangan karir terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di RSUD Bireuen Medical Center sebesar 20,79 persen.

## **9. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Askep Melalui Kepuasan Kerja Perawat.**

Dari hasil pengujian hipotesis keempat belas menunjukkan bahwa masa kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja asuhan keperawatan melalui kepuasan kerja perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 0.101 < t_{tabel} 1,656$ . Nilai t yang sangat rendah menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari masa kerja terhadap kinerja asuhan keperawatan melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Artinya, dalam sampel yang diteliti, lama masa kerja perawat tidak secara langsung mempengaruhi kinerja mereka dalam memberikan asuhan keperawatan, bahkan melalui rasa kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berhasil memediasi pengaruh masa kerja terhadap kinerja asuhan keperawatan. Ini bisa berarti bahwa faktor-faktor seperti pengalaman yang diperoleh selama masa kerja tidak secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian bisa mempengaruhi kinerja.

Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa masa kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja asuhan keperawatan melalui kepuasan kerja di RSP Ibnu Sina Makassar. Ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan elemen lain selain kepuasan kerja saat mendesain intervensi atau program untuk meningkatkan kinerja perawat, dan mengindikasikan

perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor lain yang mungkin lebih krusial dalam meningkatkan kinerja perawat. Artinya bahwa, kepuasan kerja tidak dapat berperan nyata dalam memediasi pengaruh masa kerja terhadap Kinerja asuhan keperawatan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori, menurut teori pengalaman kerja berpendapat bahwa masa kerja seseorang dalam suatu pekerjaan atau industri tertentu akan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman mereka tentang pekerjaan tersebut, yang dapat meningkatkan kinerja. Semakin lama seseorang bekerja di suatu posisi, semakin banyak pengalaman yang mereka dapatkan, yang biasanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. (Becker, G. S. ,1964)

Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah Yessy Octa Kurniawati, Nabhani, Wijayanti(2019), menunjukkan lama kerja tidak ada pengaruh yang terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p = 0,446 > 0,05$ . Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki thitung sebesar  $9,730 > ttabel 1,972$ . Penelitian yang tidak sejalan Masa kerja memiliki thitung sebesar  $5,996 > ttabel 1,972$ . motivasi kerja memiliki thitung sebesar  $15,132 > ttabel 1,972$ . Nilai Fhitung  $> Ftabel$  yaitu  $156,797 > 2,65$ . Artinya tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

## **10. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Askep Melalui Kepuasan Kerja Perawat.**

Dari hasil pengujian hipotesis kelima belas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja asuhan keperawatan melalui kepuasan kerja perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} -0.220 < t_{tabel} 1,656$ . Nilai  $t$  yang rendah menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari tingkat pendidikan terhadap kinerja asuhan keperawatan melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Ini berarti bahwa dalam sampel yang diteliti, tingkat pendidikan perawat tidak secara langsung mempengaruhi kinerja asuhan keperawatan melalui kepuasan kerja. Artinya bahwa, kepuasan kerja tidak dapat berperan nyata dalam memediasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap Kinerja asuhan keperawatan. Kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediator untuk mengeksplorasi apakah tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja melalui kepuasan yang dirasakan oleh perawat. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak secara efektif memediasi hubungan ini, yang berarti bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki dampak yang cukup besar pada kepuasan kerja yang kemudian mempengaruhi kinerja.

Fakta bahwa tingkat pendidikan tidak mempengaruhi kinerja asuhan keperawatan melalui kepuasan kerja bisa mengindikasikan beberapa kemungkinan: 1. Mungkin pendidikan formal tidak sepenuhnya menangkap keterampilan praktis dan aspek yang diperlukan untuk kinerja asuhan keperawatan yang efektif, 2. Mungkin faktor lain seperti pengalaman kerja, pelatihan spesifik,



atau dukungan organisasi mungkin memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja asuhan keperawatan daripada sekadar tingkat pendidikan formal,

3. Cara variabel kepuasan kerja diukur mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan bagaimana perasaan perawat tentang pekerjaan mereka atau mungkin tidak sensitif terhadap perubahan yang disebabkan oleh tingkat pendidikan.

Berdasarkan hasil analisis ini, tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja asuhan keperawatan melalui mediator kepuasan kerja di RSP Ibnu Sina Makassar. Temuan ini menyoroti pentingnya mengevaluasi lebih lanjut bagaimana pendidikan formal diintegrasikan dan diaplikasikan dalam praktek keperawatan, serta pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin lebih krusial dalam mempengaruhi kinerja perawat.

Menurut Teori Kepuasan Kerja (Job Satisfaction Theory) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kesesuaian antara kualifikasi individu (seperti tingkat pendidikan) dan tuntutan pekerjaannya. Individu dengan pendidikan yang lebih tinggi yang bekerja pada pekerjaan yang menantang dan sesuai dengan kemampuan mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. (Festinger, L., 1957).

Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah Yessy Octa Kurniawati, Nabhani, Wijayanti(2019), Tingkat pendidikan dihasilkan nilai  $p = 0,668 > 0,05$  menunjukkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada hubungan yang bermakna dengan kinerja perawat. Penelitian yang tidak sejalan oleh Maryam Suryani(2014) menunjukkan ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja perawat  $p = (0,00)$

## 11. Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Askep Melalui Kepuasan Kerja Perawat.

Dari hasil pengujian hipotesis keenam belas menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja asuhan keperawatan melalui kepuasan kerja perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} -0.100 < t_{tabel} 1,656$ . Artinya bahwa, kepuasan kerja tidak berperan nyata dalam memediasi pengaruh jenis kelamin terhadap Kinerja asuhan keperawatan. Dari penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh langsung variabel jenis kelamin terhadap kinerja asuhan keperawatan sebesar  $-0,496$ . Apabila melibatkan Kepuasan kerja sebagai *intervening variable* dalam bentuk pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) besarnya pengaruh negatif variabel jenis kelamin terhadap kinerja asuhan keperawatan oleh perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar yakni sebesar  $-0,496$ . **Pengaruh** nilai negatif ( $-0.496$ ) menunjukkan bahwa perubahan dalam variabel jenis kelamin berhubungan dengan penurunan dalam kinerja asuhan keperawatan. Misalnya, jika jenis kelamin dalam penelitian ini ditafsirkan (misalnya, perempuan dibandingkan laki-laki), ini bisa berarti bahwa perempuan mungkin mengalami kepuasan kerja yang lebih rendah yang kemudian berpengaruh negatif terhadap kinerja asuhan keperawatan mereka. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Raden R. O. K. Soeprodjo, Chreisyse K. F. Mandagi , Sulaemana Engkeng, (2017) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat ( $p = 0,917$ ). Penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah oleh Yessy Octa Kurniawati, Nabhani, Wijayanti(2019) Jenis kelamin

tidak berhubungan dengan kinerja perawat =  $p = 0,531 > 0,05$ . Penelitian lain adalah Miptahul Janah Awalia, Novita Medyati, Zakarias Giay (2021) menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel jenis kelamin dengan stress kerja ( $p \text{ value} = 0,014 < 0,05$ ), Penelitian lain yang tidak sejalan pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Dina Fathonah, Syahrani, Andriyansah (2020) menunjukkan pada variabel peran gender diperoleh koefisien regresi 0,429 dengan nilai  $t = 7,21$ . Artinya, secara parsial peran gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Menurut **Teori role congruity** menunjukkan bahwa terdapat ketidakcocokan antara persepsi peran gender tradisional dan peran kepemimpinan atau pekerjaan tertentu. Ini menjelaskan mengapa perempuan dan laki-laki mungkin dinilai atau dihargai berbeda dalam konteks kerja tertentu, yang bisa berdampak pada evaluasi kinerja. (Eagly, A. H., & Karau, S. J., 2002)

Menurut peneliti, meskipun terdapat pengaruh negatif secara langsung terhadap variabel kepuasan namun Penggunaan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam studi ini membantu memberikan wawasan tentang dinamika internal bagaimana jenis kelamin dapat mempengaruhi kinerja dalam setting keperawatan. Ini menunjukkan kompleksitas hubungan antara identitas gender, kepuasan dalam pekerjaan, dan output profesional dalam konteks keperawatan, dan menyoroti pentingnya memahami dan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk meningkatkan kualitas asuhan.

**Peran kepuasan kerja** sebagai variabel intervening dimana kepuasan kerja memperjelas bahwa variabel jenis kelamin bisa mempengaruhi perasaan atau

tingkat kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada bagaimana perawat melaksanakan tugas-tugas keperawatan. Ini bisa mencakup faktor-faktor seperti motivasi, efisiensi, dan perhatian terhadap detail dalam memberikan asuhan.

#### A. **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan pada penelitian ini salah satunya adalah adalah perawat ruangan yang dalam proses pengambilan sampelnya dalam kondisi dinas, sehingga tidak begitu fokus dalam mengisi kuesioner. Selain itu, kendala lainnya pada penelitian ini dikarenakan jumlah pertanyaan yang cukup banyak, sehingga beberapa responden terlihat bosan menjawab kuesioner. Dan kuesioner diedarkan dengan menggunakan goggle form sehingga ada beberapa yang mengeluh dengan cara tersebut.



