

Prediktor Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian *Goal-Setting Theory*

ERIK WITULAR KUSNADI¹; MUHAMMAD RASYID ABDILLAH²; ADI RAHMAT³

Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : m.rasyidabdillah@unilak.ac.id

Submit : 2022-02-01

Review : 2022-03-15

Publish : 2022-06-26

Abstract: This study aims to determine the causes of job satisfaction of nurses at the Meranti Islands District Hospital by focusing on the work itself within the framework of Goal-Setting Theory. Specifically, this research further aims to determine and explain the relationship of job satisfaction to the variables of goal difficulty, goal specificity, feedback, self-efficacy and participation from Goal-Setting Theory. The data sources of this research are primary data and secondary data obtained from Meranti Islands District Hospital. With 112 ASN nurses as the research sample. The data analysis used in this research is using SEM-PLS. The results showed that the components of Goal Difficulty and Self-efficacy in the Goal-Setting Theory had a significant influence on the job satisfaction of nurses at the Meranti Islands District Hospital.

Keywords: *Job Satisfaction, Goal-Setting Theory*

Rumah sakit sebagai bagian dari sistem kesehatan memiliki tanggung jawab memberikan pengobatan, perawatan, mengusahakan kesembuhan pasien dan kesehatan pasien serta mengupayakan pendidikan hidup sehat bagi masyarakat. Oleh karena itu rumah sakit memiliki peran strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat, hal ini dikarenakan rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang padat teknologi dan padat karya (Yoga, 2000).

Perkembangan rumah sakit pada awalnya hanya memberikan pelayanan yang bersifat *kuratif* (penyembuhan) terhadap pasien melalui pelayanan rawat inap. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka saat ini pelayanan rumah sakit berkembang tidak hanya berfokus pada pelayanan yang bersifat *kuratif* (penyembuhan) akan tetapi meliputi pelayanan yang bersifat *rehabilitatif* (pemulihan), *promotif* (promosi kesehatan) dan *preventif* (pencegahan) (Herlambang, S., 2016).

Oleh karena itu untuk dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan dengan perubahan cepat, rumah

sakit harus mampu beradaptasi dengan perubahan melalui pelayanan yang efektif, efisien dan berkualitas (Sujudi, 1997). Agar suatu rumah sakit dapat mencapai tujuan pelayanan yang efektif, efisien dan berkualitas, maka harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam hal ini pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh perawat sebagai salah satu ujung tombak pelayanan di rumah sakit (Mathis, 2001).

Perawat merupakan profesi kesehatan di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang berkualitas (Yoga, 2000). Hal ini dikarenakan profesi perawat merupakan sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi langsung dengan pasien (Aditama, 2000). Oleh karena itu diperlukan suatu komunikasi yang baik yang menjembatani antara perawat dan manajemen rumah sakit sehingga dapat memberikan perasaan aman dan nyaman dalam diri perawat yang pada akhirnya akan terselenggara pelayanan keperawatan yang berkualitas (Kusmawati, 2004).

Agar terselenggara pelayanan keperawatan yang berkualitas guna mewujudkan pelayanan rumah sakit yang berkualitas, maka harus diiringi dengan kepuasan kerja dari perawat yang memberikan pelayanan terhadap pasien di rumah sakit. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2009). Kepuasan kerja adalah sebuah konsep yang dapat menggambarkan bagaimana orang berpikir tentang pekerjaan (Locke, 1969). Berdasarkan Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*), kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan (Locke, 1969). Berdasarkan definisi tersebut dapat dimaknai bahwa kepuasan seorang karyawan dalam suatu organisasi akan timbul jika tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima. Semakin besar kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima, maka akan muncul rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan (King Jr, Lahiff, Hatfield, 2009).

Sudah banyak penelitian di bidang kesehatan tentang kepuasan kerja perawat dengan menilai faktor-faktor yang mempengaruhinya, namun belum pernah ada penelitian tentang kepuasan kerja perawat yang dikaitkan dengan Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*). Berdasarkan hal tersebut penting bagi kita untuk menilai kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kerangka kerja Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) yang berfokus kepada pekerjaan itu sendiri dengan lebih spesifik mengaitkan kepuasan kerja terhadap variabel *goal difficulty*, *goal specificity*, *feedback*, *self efficacy* dan *participation* dari Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*).

Penelitian ini adalah *replikasi* dari penelitian yang dilakukan oleh Ismail Cenk Demikrol (2018) yang berjudul “*Predictor of job satisfaction among police officers : a test of goal-setting theory*” yang mana variabel dan judul disesuaikan dengan

penelitian yang dilakukan di tempat penelitian.

Dasar dari dilakukannya penelitian ini adalah kebanyakan penelitian di bidang kesehatan tentang kepuasan kerja perawat yang meneliti sebab kepuasan kerja diluar pekerjaan itu sendiri, namun belum pernah ada yang meneliti kepuasan kerja yang berfokus pada pekerjaan itu sendiri yang dikaitkan dengan kerangka kerja Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*). Sebagaimana kita ketahui *Goal-Setting Theory* merupakan teori yang sangat dominan dan banyak dijelaskan dalam studi perilaku organisasi (Mitchell & Daniels, 2003; O'Reilly, 1991) namun kurang mendapatkan perhatian di bidang kesehatan. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk menilai kepuasan kerja perawat di rumah sakit dalam kerangka kerja Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) yang berfokus kepada pekerjaan itu sendiri dengan lebih spesifik mengaitkan kepuasan kerja terhadap variabel *goal difficulty*, *goal specificity*, *feedback*, *self efficacy* dan *participation* dari Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti dengan berfokus pada pekerjaan itu sendiri dalam kerangka kerja Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*). Secara spesifik, penelitian ini selanjutnya bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan kaitan kepuasan kerja terhadap variabel *goal difficulty*, *goal specificity*, *feedback*, *self efficacy* dan *participation* dari Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan teori klasik dalam manajemen sumber daya manusia. Litelatur tentang kepuasan kerja sudah muncul sejak era pertumbuhan industri tahun 1930-an, namun tetap masih diperlukan hingga saat ini. Upaya

meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang dan ketidakpuasan akan muncul saat harapan-harapan tersebut tidak terpenuhi (Mathis dan Jackson, 2001). Berbasis *Goal-Setting Theory*, kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan atau dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (*discrappancy*) antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan (Locke, 1969).

Definisi lain menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Handoko, 2001). Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan atau kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja sebagai hasil kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak (Hasibuan, 2009).

Sedangkan Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi serta memenuhi standar produktivitas.

Menurut beberapa definisi kepuasan kerja tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan dalam bekerja, sikap tersebut dapat tercermin dalam kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. Karyawan akan merasa puas dalam

bekerja apabila harapan-harapannya terpenuhi begitu juga sebaliknya, apabila harapan karyawan tidak terpenuhi maka mereka tidak akan puas dalam bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan, dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja perawat.

Membicarakan kepuasan kerja sangat banyak sekali teori yang dibahas oleh para ahli dengan pendekatan ilmu masing-masing, diantaranya *Goal-Setting Theory* (Locke, 1969), *Equity Theory* (Adams, 1963), *Two Factor Theory* (Herzberg, 2003). Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan seseorang terhadap kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2004) adalah:

- 1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) Teori ini diperkenalkan oleh Locke (1969) dengan nama *Goal-Setting Theory* yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kenyataan diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif.
- 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*) Teori ini diperkenalkan oleh Adams (1963) dengan nama *Equity Theory* yang menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang

dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan/sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk aktualisasi diri.

- 3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)
Teori ini diperkenalkan oleh Herzberg (2003) dengan nama *Two Factor Theory* dimana kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang *continue*. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun bila tidak terpenuhinya faktor tersebut tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini maka karyawan akan merasa tidak puas. Namun, jika besarnya faktor tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) pertama kali diperkenalkan oleh Locke (1969) telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu

organisasi, dimana teori tersebut mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini seorang individu dapat menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Menurut *Goal-Setting Theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal-Setting Theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009).

Selain itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. *Goal-Setting Theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi, dimana teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi serta praktik manajemen.

Goal-Setting Theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *Goal-Setting Theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat

dicapai akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan maka akan semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *Goal-Setting Theory* adalah tingkat kesulitan tujuan dimana tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifan dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut.

Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Latham, 2003). Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham, 2002). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan.

Mengacu pada *Locke's model* (Arsanti, 2009), *Goal-Setting Theory* mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam

memotivasi individu untuk mencapai kinerja. *Pertama*, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. *Kedua*, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. *Ketiga*, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. *Keempat*, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan terdapat 5 (lima) faktor dalam *Goal-Setting Theory* yang mempengaruhi kepuasan kerja :

- 1) *Goal difficulty*. merupakan tingkat kesulitan dari tujuan yang akan dicapai. Berdasarkan kajian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tujuan yang sulit secara positif mempengaruhi kinerja (Locke dan Latham, 2006). Semakin sulit tujuan tersebut maka semakin besar kontribusinya untuk meningkatkan kinerja seseorang dengan asumsi bahwa seseorang akan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang sulit. Penetapan tingkatan kesulitan harus mempertimbangkan kemungkinan pencapaian tujuan tersebut, karena apabila tidak akan terjadi demotivasi sehingga pencapaian karyawan terhadap tujuan akan berkurang (McShane dan Von Glinow, 2010).
- 2) *Goal specificity*. yaitu suatu kondisi dimana tujuan dirumuskan dengan jelas, langsung mengarah pada sasaran dan menegaskan hasil yang spesifik. McShane dan Von Glinow (2010) menyatakan bahwa karyawan akan berusaha dengan lebih keras apabila terdapat tujuan atau target yang spesifik dibandingkan tujuan dengan artian yang bersifat general atau umum. Tujuan spesifik

memudahkan seseorang untuk mencapainya dan akan meningkatkan kinerja, hal tersebut sesuai dengan pendapat Locke dan Latham (1994) yang menyatakan bahwa tujuan yang sulit dan spesifik bisa meningkatkan kinerja seseorang.

- 3) *Feedback* merupakan umpan balik yang diberikan ketika individu melakukan sesuatu untuk mengejar tujuan. Dalam membuat tujuan perlu monitoring dan *feedback* berupa evaluasi untuk mengetahui kendala yang dialami, sehingga bisa diketahui sampai sejauh mana pencapaian tujuan dilakukan, memberikan solusi dan kebutuhan sumber daya tambahan. Monitoring dan evaluasi lebih memberikan pengaruh jika dilakukan oleh diri sendiri daripada oleh orang lain atau lingkungan (Locke dan Latham, 1990). *Feedback* menurut McShane dan Von Glinow (2010) akan mengarahkan karyawan untuk mengetahui apakah tujuan yang akan dicapai sudah terpetakan dengan baik atau tidak. Hal ini dilakukan juga untuk mengetahui informasi perkembangan akan proses pencapaian tujuan tersebut. Dampak positif dari proses *feedback* ini menurut Longenecker *et al.* (1994) adalah menyediakan informasi penting akan pencapaian kinerja individu selama jangka waktu tertentu. *Feedback* akan berguna untuk: (1) memonitor kinerja; (2) melakukan penyesuaian dan menyelesaikan masalah; (3) memotivasi karyawan; dan (3) menyediakan dasar untuk penetapan tujuan (*Goal-Setting*) di masa mendatang.
- 4) *Self-efficacy*, kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu tidak hanya dipengaruhi oleh pengetahuan atau wawasan mengenai suatu hal. Bandura (1986) menyebutkan satu istilah yang merupakan media perantara antara apa yang diketahui individu dengan perilakunya yaitu *self-efficacy* dan

kemudian mendefinisikannya sebagai suatu keyakinan atas kemampuan diri sendiri untuk mengatur dan bertindak dalam menghadapi situasi tertentu. Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan *self-efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya dan keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya mengerjakan suatu tugas tertentu. Kemudian diartikan sebagai keyakinan individu akan kemampuan dan kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

- 5) *Participation* menurut Beach (1975) partisipasi adalah proses yang melibatkan tenaga kerja dalam aktivitas organisasi secara mental dan fisik. Lebih lanjut dikemukakan bahwa partisipasi umumnya dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada tenaga kerja untuk mengemukakan sumbangan pikiran terhadap pemecahan masalah dan tindak lanjut pelaksanaan kerja. Partisipasi penetapan tujuan merupakan keikutsertaan manajer dalam menetapkan tujuan kinerja yang diukur dalam hal keuangan dan non-keuangan (Sholihin *et.al*, 2011). Grivin dan Elbert (2007) menyatakan partisipasi penetapan tujuan merupakan pemberian wewenang dalam penetapan tujuan kolaboratif yang meluas dari puncak organisasi hingga ke dasar, seperti halnya, bawahan yang berkontribusi dalam tujuan jangka panjang dalam pengembangan produk dan inovasi, kemudian kinerja bawahan tersebut akan dievaluasi oleh keberhasilan kegiatan tersebut.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif kuantitatif* dengan desain penelitian *Cross Sectional Study* atau bisa disebut studi potong lintang. *Cross Sectional Study* adalah jenis penelitian yang

pengumpulan datanya dilakukan pada satu waktu dan diteliti dalam satu periode pengumpulan data. Sampel adalah bagian populasi terjangkau yang digunakan sebagai subjek penelitian (Nursalam, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti yang bersatus sebagai ASN, sehingga sampel dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan perhitungan Slovin dari perhitungan jumlah sampel maka didapatkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 111,19 dibulatkan menjadi 112 responden.

Data dalam penelitian ini akan fokus pada *micro-level (individual level of analysis)* pada organisasi yaitu untuk mengukur persepsi perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti. Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis SEM-PLS melalui perangkat lunak SmartOLS 3.2.

HASIL

Penelitian ini mengumpulkan data pada waktu dan sumber yang sama. Oleh karena itu ada kemungkinan data tersebut masih berpotensi menghasilkan *Common Method Variance (CMV)* (Podsakoff et al, 2003, 2012). Untuk memastikan agar bias metode umum dapat dikendalikan, maka penelitian ini menggunakan *Full Collinearity Variance Inflation Factors (VIFs)* untuk mengevaluasi apakah data dalam penelitian ini memiliki masalah CMV atau tidak (Kock, 2015).

Berdasarkan hasil data, menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Full Collinearity VIFs* dibawah 3,3. Dengan demikian data dalam penelitian ini tidak berpotensi menghasilkan *Common Method Variance (CMV)* (Kock, 2015).

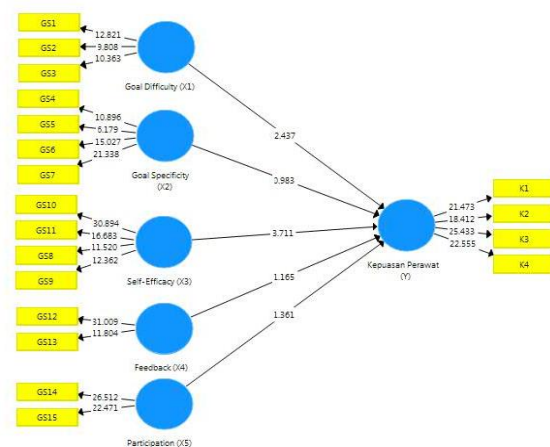
Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan software pengolah data SEM-*Partial Least Square (PLS)* dengan nama SmartPLS 3.2. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015: 161-164) PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model

pengukuran (*outer model*) digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural (*inner model*) digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Dalam *outer model* terdapat *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability*. Sedangkan inner model terdapat *R-Square*, *bootstrapping*, dan *path coefficients*.

Untuk pengujian hipotesis, nilai t statistik yang dihasilkan dari *output software SmartPLS 3.2* dibandingkan dengan nilai t tabel. Selain itu, angka original sampel pada hasil *path coefficient* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antar konstruk laten dengan indikator dan konstruk lainnya. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi 5% ditentukan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *path coefficient* bernilai positif, maka terjadi pengaruh yang positif antara konstruk satu dengan konstruk lainnya.
- 2) Jika nilai *path coefficient* bernilai negatif, maka tidak terdapat pengaruh dari konstruk dalam penelitian ini.
- 3) Jika nilai T-hitung $\geq 1,65$, H0 ditolak dan H1 diterima.
- 4) Jika nilai T-hitung $< 1,65$, H0 diterima dan H1 ditolak.

Dari Gambar 1 diketahui nilai T statistics untuk pengaruh dari variabel laten.



Gambar 1.
Hasil Output Bootstrapping

Berdasarkan hasil nilai *path coefficient* dan nilai t-statistik menunjukkan nilai *path coefficient Goal Difficulty*, *Goal Specificity*, *Self-Efficacy* dan *Participation* bernilai positif, namun nilai *path coefficient Feedback* bernilai negatif. Itu artinya ada 4 (empat) variabel tersebut berpengaruh secara deskriptif (positif) terhadap Kepuasan Perawat dan hanya 1 (satu) variabel negatif yang tidak memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Perawat. Dari kelima variabel tersebut hanya variabel *Goal Difficulty* dan *Self-Efficacy* yang memiliki nilai t statistic ≥ 1.65 . Oleh sebab itu, *Goal Difficulty* dan *Self-Efficacy* memiliki pengaruh secara deskriptif (positif) dan signifikan terhadap Kepuasan Perawat. Kesimpulan hasil uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) **H1a:** *Goal Difficulty* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Perawat.
- 2) **H1b:** *Goal Specificity* memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Perawat.
- 3) **H2:** *Feedback* tidak memiliki pengaruh apapun terhadap Kepuasan Perawat.
- 4) **H3:** *Participation* memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Perawat.
- 5) **H4:** *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Perawat.

PEMBAHASAN

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Handoko, 2001). Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja sebagai hasil kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak (Hasibuan, 2009). Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila harapan-harapannya terpenuhi begitu juga sebaliknya, apabila harapan karyawan tidak terpenuhi maka mereka tidak akan puas dalam bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan perlu

diperhatikan, dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja perawat.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Menurut *Goal-Setting Theory* yang diperkenalkan oleh Locke (1969) mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kenyataan diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif.

Penelitian saat ini berupaya untuk meneliti kepuasan kerja perawat yang berfokus pada pekerjaan itu sendiri dikaitkan dengan kerangka kerja Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*). Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat variabel dalam Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) yang memainkan peranan penting dalam tercapainya kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti.

SIMPULAN

Penelitian ini memberikan kontribusi berharga bagi studi manajemen, khususnya pada konsentrasi manajemen rumah sakit. Dengan berlandaskan pada Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*), temuan pada penelitian ini menguraikan bagaimana komponen *Goal Difficulty* dan *Self-efficacy* dalam Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti. Temuan dalam penelitian ini juga dapat memberikan masukan kepada manajemen RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat melalui penerapan Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) dengan menekankan pada aspek *Goal Difficulty* dan *Self-efficacy*.

Terakhir, penelitian mengenai prediktor kepuasan kerja perawat di RSUD

Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kerangka kerja Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) khususnya terhadap komponen *goal difficulty*, *goal specificity*, *feedback*, *self-efficacy* dan *participation* diharapkan dapat menjadi katalisasi dalam memberikan perhatian yang lebih untuk penelitian selanjutnya karena masih minimnya penelitian terhadap Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) yang merupakan teori paling dominan dalam studi perilaku organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Adams, J. S. (1963). Toward the understanding of inequality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(3), 422-436.
- Aditama, T. Y. (2002). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: UI Press.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi 4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. H 107-132.
- Bandura, A. (1986). *Social learning theory*. Englewood Cliffs. New Jersey: Practice-Hall.
- Beach, D. S. (1975). *Personnel: the management of people at work*. 14th ed. New York: McMillan Publishing Co. Inc.
- Demikrol, I. C. (2018). Predictors of job satisfaction among police officers: a test of goal-setting theory. *Police Practice and Research*, 00(00), 1-13.
- Grivin, R. W. & Ebert, R. J. (1996). *Business*. Englewood Cliff. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi-BPFE.
- Harlen, S. (2008). *Pengaruh Karakteristik Organisasi dan Individu Terhadap Stress Perawat diruang Rawat Rumah Sakit Umum Daerah Porsea*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, S. (2016). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*. Yogyakarta: Gosyen Publishing. H 33-34.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*, 2nd ed. John Wiley & Sons. New York.
- King Jr., W. C., Lahiff, J. M. & Hatfield, J. D. (2009). A discrepancy theory of the relationship between communication and job satisfaction. *Communication Research Reports*, 5(1), 37-41.
- Kusmawati, R. (2004). *Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RS. MH. Thamrin Internasional Salemba Jakarta*. Tesis Program Magister FKM UI. Jakarta.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 336, 309-336.
- Locenecker, C. O., Scazzero, J. A., & Stansfield, T. T. (1994). *Quality Improvement through Team Goal Setting, Feedback, and Problem Solving*. *International Journal of Quality*, 11(4), 45-52.
- Mathis, R. L., Jackson, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- McShane, S. L. & Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. New York: Mc Graw Hill.
- Mitchell, T. R., & Daniels, D. (2003). Motivation. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Comprehensive handbook of psychology: Industrial organizational psychology*, 12, 225-254. Wiley & Sons.
- O'Reilly, C. A., III. (1991). Organizational behavior: Where we've been, where we're going. *Annual Review of Psychology*, 42(1), 427-458. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.42.020191.002235>.
- Robins, S. P. (2006). *Organizational Behavior*. Prentice Hall. New Jersey.
- Santrock, J. W. (2002). *Life-span development 2nd ed*. Alih Bahasa, Juda Damanik, ahmad Chusairi. Ed 5. Jakarta: Erlangga.
- WHO. (2015). *The World Health: Primary Health Care Now More Than*. Geneva. Switzerland.
- Yoga, T. (2000). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Yogyakarta: Universitas Indonesia.