

PENGARUH LINGKUNGAN DIGITAL DAN KEMAMPUAN TEKNOLOGI TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI RUMAH SAKIT JIWA PROF DR HB SAANIN

Adiprana Mahendra¹, Ramdani Bayu Putra², Mardhatila Fitri Sopali³

adiprana363@gmail.com¹, ramdhani_bayu@upiyptk.ac.id², mardhatila@upiyptk.ac.id³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Abstrak

Penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan digital dan kemampuan teknologi terhadap prestasi kerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin. Sampel ditentukan menggunakan teknik random sampling sehingga diperoleh 116 perawat sebagai responden. Analisis data menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kemampuan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) lingkungan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat, (4) kemampuan teknologi belum menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat, (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat, (6) kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan digital terhadap prestasi kerja perawat, dan (7) kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kemampuan teknologi terhadap prestasi kerja perawat.

Kata Kunci: Lingkungan Digital, Kemampuan Teknologi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Perawat

Abstract

This study examines the effect of the digital environment and technological capability on nurses' job performance with job satisfaction as a mediating variable. The population of this study consists of all nurses at Prof. Dr. HB Saanin Mental Hospital. The sample was determined using a random sampling technique, resulting in 116 nurses as respondents. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares (PLS) method with SmartPLS software. The results indicate that (1) the digital environment has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) technological capability has a positive and significant effect on job satisfaction, (3) the digital environment has a positive and significant effect on nurses' job performance, (4) technological capability does not show a significant direct effect on nurses' job performance, (5) job satisfaction has a positive and significant effect on nurses' job performance, (6) job satisfaction significantly mediates the relationship between the digital environment and nurses' job performance, and (7) job satisfaction significantly mediates the relationship between technological capability and nurses' job performance.

Keywords: Digital Environment, Technological Capability, Job Satisfaction, Job Performance, Nurses.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam satu dekade terakhir telah mendorong terjadinya transformasi yang signifikan dalam sistem pelayanan kesehatan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit. Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi, tetapi juga menuntut kesiapan organisasi dan tenaga kesehatan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja berbasis digital guna meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta mutu pelayanan kesehatan secara berkelanjutan (Vial, 2021; World Health Organization, 2021; Bela,

Yulia, & Putra, 2022). Dalam konteks rumah sakit, prestasi kerja perawat menjadi indikator kinerja yang sangat penting karena perawat merupakan tenaga kesehatan yang berinteraksi langsung dengan pasien dan berperan sentral dalam keberhasilan pelayanan.

Rumah sakit jiwa memiliki karakteristik pelayanan yang kompleks, berkelanjutan, dan menuntut ketelitian tinggi, baik dari sisi klinis maupun administratif. Penerapan sistem digital, seperti sistem informasi rumah sakit, rekam medis elektronik, serta aplikasi pendukung keperawatan, menuntut terciptanya lingkungan digital yang kondusif agar perawat dapat menjalankan tugas secara optimal. Lingkungan digital yang terkelola dengan baik diyakini mampu mendukung kelancaran proses kerja, mengurangi kesalahan administratif, serta meningkatkan prestasi kerja perawat.

Selain lingkungan digital, kemampuan teknologi perawat juga merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja. Kemampuan teknologi tidak hanya mencakup keterampilan teknis dalam mengoperasikan perangkat dan aplikasi digital, tetapi juga mencakup pemahaman sistem, kemampuan memecahkan masalah, serta kesiapan untuk beradaptasi terhadap pembaruan teknologi yang berkelanjutan (European Commission, 2020; Carretero, Vuorikari, & Punie, 2022). Perawat yang memiliki kemampuan teknologi yang baik diharapkan mampu bekerja lebih efektif dan efisien dalam lingkungan kerja digital.

Namun demikian, pencapaian prestasi kerja tidak semata-mata ditentukan oleh faktor teknis. Kepuasan kerja merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam membentuk sikap, motivasi, dan perilaku kerja perawat. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kesesuaian antara harapan perawat dengan kondisi kerja yang diterimanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja (Judge et al., 2020). Oleh karena itu, kepuasan kerja dipandang relevan untuk dikaji sebagai variabel yang dapat memperkuat hubungan antara faktor teknologi dan prestasi kerja.

Secara empiris, kondisi ketenagaan keperawatan di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin Padang menunjukkan dinamika yang perlu mendapat perhatian. Distribusi jumlah perawat berdasarkan jabatan fungsional selama periode 2022–2024 disajikan pada Tabel dibawah ini.

Tabel Data Ketenagaan Berdasarkan Jabatan Fungsional Bidang Keperawatan Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin Padang (2022–2024)

No	Jabatan Fungsional Keperawatan	Kebutuhan Formasi	Jumlah 2022	Jumlah 2023	Jumlah 2024	Persentase 2022	Persentase 2023	Persentase 2024
1	Terampil	60	36	42	53	60,00%	70,00%	88,33%
2	Mahir	42	24	26	23	57,14%	61,90%	54,76%
3	Penyelia	20	11	10	8	55,00%	50,00%	40,00%
4	Ahli Pertama	50	41	40	41	82,00%	80,00%	82,00%
5	Ahli Muda	40	23	27	28	57,50%	67,50%	70,00%
6	Ahli Madya	20	10	10	10	50,00%	50,00%	50,00%
7	Ahli Utama	-	0	0	-	0,00%	0,00%	-
	Total	232	145	155	163	60,27%	63,23%	64,18%

Sumber: Data Internal RSJ Prof. Dr. HB Saanin

Berdasarkan Tabel diatas, terlihat bahwa tingkat pemenuhan kebutuhan formasi perawat belum mencapai kondisi ideal, meskipun jumlah perawat menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun. Ketidakseimbangan antara kebutuhan formasi dan jumlah perawat yang tersedia berpotensi meningkatkan beban kerja serta menuntut perawat untuk bekerja lebih adaptif dalam lingkungan kerja digital. Kondisi ini dapat

memengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada prestasi kerja perawat.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja digital berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan (Soto-Acosta, 2020), sementara kemampuan teknologi berkontribusi terhadap efektivitas kerja apabila didukung oleh kondisi kerja yang memadai dan tingkat kepuasan kerja yang baik. Beberapa studi juga menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh faktor teknologi terhadap kinerja karyawan di sektor kesehatan (Tarhini et al., 2021; Alshammari, 2022). Namun demikian, kajian empiris yang mengintegrasikan lingkungan digital, kemampuan teknologi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja perawat dalam konteks rumah sakit jiwa masih relatif terbatas.

Berdasarkan fenomena empiris dan kajian teoretis tersebut, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengkaji pengaruh lingkungan digital dan kemampuan teknologi terhadap prestasi kerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin Padang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan pengelolaan perawat yang adaptif terhadap tuntutan transformasi digital.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Lingkungan digital berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

H2: Kemampuan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. H3: Lingkungan digital berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat.

H4: Kemampuan teknologi berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat. H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat.

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan digital terhadap prestasi kerja perawat.

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kemampuan teknologi terhadap prestasi kerja perawat

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan data numerik yang dianalisis secara statistik. Penelitian eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan digital dan kemampuan teknologi terhadap prestasi kerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang terlibat dalam penelitian ini. Data karakteristik responden disajikan pada Tabel dibawah ini.

Tabel Karakteristik Responden (n = 116).

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	19,8
	Perempuan	93	80,2
Usia	26–35 tahun	30	25,9
	36–45 tahun	46	39,7
	46–55 tahun	38	32,8
	> 56 tahun	2	1,7
Pendidikan	SMA	2	1,7
	D3	44	37,9
	S1	67	57,8
	S2	3	2,6
Lama Bekerja	0–5 tahun	33	28,4
	6–10 tahun	39	33,6
	11–15 tahun	44	37,9

Sumber: Data primer diolah.

Mayoritas responden adalah perempuan (80,2%), berada pada rentang usia 36–45 tahun (39,7%), berpendidikan S1 (57,8%), dan memiliki masa kerja 11–15 tahun (37,9%). Komposisi ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh tenaga kerja produktif dan berpendidikan tinggi, sehingga relevan dalam menilai hubungan antara lingkungan digital, kemampuan teknologi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi inner model untuk menguji hubungan antar variabel laten dan kemampuan prediktif model.

Validitas Indikator (Outer Loading)

Uji outer loading digunakan untuk menilai sejauh mana indikator mampu merefleksikan konstruk laten yang diukur. Hasil pengujian disajikan pada Tabel dibawah ini.

Tabel Outer Loading Seluruh Variabel

Konstruk	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Prestasi Kerja Perawat (Y)	Y.1	0,807	Valid
	Y.2	0,795	Valid
	Y.3	0,771	Valid
	Y.4	0,725	Valid
	Y.5	0,755	Valid
	Y.6	0,716	Valid
	Y.7	0,774	Valid
	Y.8	0,801	Valid
Lingkungan Digital (X1)	X1.1	0,811	Valid
	X1.2	0,726	Valid
	X1.3	0,779	Valid
	X1.4	0,876	Valid
	X1.5	0,814	Valid
	X1.6	0,784	Valid
	X1.7	0,815	Valid
	X1.8	0,761	Valid

Kemampuan Teknologi (X2)	X2.1	0,787	Valid
	X2.2	0,789	Valid
	X2.3	0,791	Valid
	X2.4	0,747	Valid
	X2.5	0,861	Valid
	X2.6	0,818	Valid
	X2.7	0,835	Valid
	X2.8	0,696	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,730	Valid
	Z.2	0,705	Valid
	Z.3	0,700	Valid
	Z.4	0,698	Valid
	Z.5	0,788	Valid
	Z.6	0,741	Valid
	Z.7	0,727	Valid
	Z.8	0,767	Valid
	Z.9	0,701	Valid
	Z.10	0,751	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS.

Seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator valid dalam merefleksikan konstruk laten yang diukur dan memenuhi kriteria validitas konvergen.

Validitas Konvergen (Average Variance Extracted)

Nilai AVE digunakan untuk menilai sejauh mana konstruk mampu menjelaskan varians indikatornya. Hasil pengujian disajikan pada Tabel dibawah ini.

Tabel Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Lingkungan Digital (X1)	0,635
Kemampuan Teknologi (X2)	0,627
Prestasi Kerja Perawat (Y)	0,591
Kepuasan Kerja (Z)	0,534

Sumber: Hasil olahan SmartPLS.

Nilai AVE seluruh konstruk berada di atas 0,50, yang menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya. Dengan demikian, model pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Reliabilitas Konstruk

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi internal indikator dalam mengukur konstruk laten. Hasil pengujian disajikan pada Tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan Digital (X1)	0,917	0,933	Reliabel
Kemampuan Teknologi (X2)	0,914	0,931	Reliabel
Prestasi Kerja Perawat (Y)	0,901	0,920	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,903	0,920	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026.

Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability seluruh konstruk berada di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan konsisten.

Model Struktural dan R-Square

Kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen ditunjukkan melalui nilai R- Square yang disajikan pada Tabel dibawah ini.

Tabel Nilai R-Square Model Struktural

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,799	0,796
Prestasi Kerja Perawat (Y)	0,891	0,888

Sumber: Hasil olahan SmartPLS.

Nilai R-Square menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 79,9% variasi Kepuasan Kerja dan 89,1% variasi Prestasi Kerja Perawat. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat, sehingga model struktural memiliki kemampuan prediktif yang baik.

Pengaruh Langsung

Tabel Hasil Uji Pengaruh Langsung Antar Variabel

Hubungan	Koefisien (O)	T-Statistic	P-Value	Keputusan
X1 → Z	0,390	2,901	0,004	Signifikan
X2 → Z	0,519	3,890	0,000	Signifikan
X1 → Y	0,238	2,798	0,005	Signifikan
X2 → Y	-0,003	0,027	0,978	Tidak signifikan
Z → Y	0,731	6,433	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil olahan SmartPLS.

Lingkungan Digital dan Kemampuan Teknologi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Digital juga berpengaruh langsung terhadap Prestasi Kerja Perawat, sedangkan Kemampuan Teknologi tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap Prestasi Kerja Perawat, yang menunjukkan peran sentral kepuasan dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Jalur Mediasi	Koefisien (O)	T-Statistic	P-Value	Keputusan
X1 → Z → Y	0,285	2,450	0,015	Signifikan
X2 → Z → Y	0,379	3,563	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil uji inner model SmartPLS.

Hasil menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Lingkungan Digital dan Kemampuan Teknologi terhadap Prestasi Kerja Perawat. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja perawat terjadi terutama melalui peningkatan tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan digital dan kemampuan teknologi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Digital terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistic sebesar $2,901 > 1,96$ dan nilai p-value $0,004 < 0,05$, yang berarti lingkungan digital memiliki pengaruh nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan digital berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kraus et al. (2021) serta Soto-Acosta (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berbasis digital yang didukung oleh infrastruktur dan sistem informasi yang memadai mampu meningkatkan kenyamanan, efisiensi, serta kepuasan kerja tenaga kesehatan. Lingkungan digital yang baik memungkinkan perawat menyelesaikan pekerjaan administratif dan klinis dengan lebih cepat dan akurat.

Lingkungan digital merupakan kondisi kerja yang terbentuk dari pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung proses pelayanan dan pengelolaan organisasi rumah sakit. Lingkungan ini mencakup ketersediaan sistem informasi rumah sakit, kemudahan akses teknologi, serta dukungan manajemen terhadap penggunaan teknologi digital. Lingkungan digital yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman bagi perawat dalam menjalankan tugasnya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam konteks Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin Padang, keberadaan sistem informasi rumah sakit, rekam medis elektronik, serta dukungan teknologi lainnya membantu perawat dalam mengurangi beban kerja administratif. Hal ini berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja karena perawat dapat lebih fokus pada pelayanan pasien. Oleh karena itu, lingkungan digital yang dikelola dengan baik menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja perawat.

2. Pengaruh Kemampuan Teknologi terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistic sebesar $3,890 > 1,96$ dan nilai p-value $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kemampuan teknologi yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Alshammari dan Alenezi (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan teknologi individu berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan, khususnya dalam lingkungan kerja yang telah terdigitalisasi. Perawat yang memiliki kemampuan teknologi yang baik cenderung merasa lebih percaya diri dan nyaman dalam menjalankan tugasnya.

Kemampuan teknologi merupakan kemampuan individu dalam mengoperasikan, memahami, serta beradaptasi dengan teknologi digital yang digunakan dalam pekerjaan. Dalam praktik keperawatan, kemampuan teknologi mencakup keterampilan menggunakan sistem informasi kesehatan, aplikasi keperawatan, serta kemampuan menyelesaikan masalah teknis sederhana yang muncul dalam proses kerja.

Di RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang, perawat dengan kemampuan teknologi yang memadai lebih mudah beradaptasi dengan sistem digital yang digunakan rumah sakit. Hal ini mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan perasaan puas terhadap pekerjaan. Sebaliknya, keterbatasan kemampuan teknologi berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan kerja dan menurunkan kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan teknologi melalui pelatihan berkelanjutan menjadi langkah strategis bagi manajemen rumah sakit.

3. Pengaruh Lingkungan Digital terhadap Prestasi Kerja Perawat RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang

Berdasarkan hasil uji hipotesis, lingkungan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-statistic sebesar $2,798 > 1,96$ dan p-value $0,005 < 0,05$, yang berarti bahwa kualitas lingkungan digital secara langsung mampu meningkatkan prestasi kerja perawat.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Soto-Acosta (2020) yang menyatakan bahwa digitalisasi lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas karyawan, termasuk tenaga kesehatan. Lingkungan digital yang baik membantu perawat dalam meningkatkan akurasi, ketepatan waktu, serta kualitas pelayanan.

Lingkungan digital yang kondusif memungkinkan perawat bekerja secara lebih efisien melalui dukungan teknologi yang terintegrasi. Sistem digital membantu perawat dalam dokumentasi keperawatan, koordinasi tim medis, serta pemantauan kondisi pasien secara lebih sistematis.

Dalam konteks RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang, lingkungan digital yang mendukung terbukti mampu meningkatkan prestasi kerja perawat. Perawat dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat, sehingga kualitas pelayanan kesehatan meningkat. Dengan demikian, lingkungan digital menjadi salah satu faktor strategis dalam peningkatan prestasi kerja perawat.

4. Pengaruh Kemampuan Teknologi terhadap Prestasi Kerja Perawat RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan teknologi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja perawat. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistic sebesar $0,027 < 1,96$ dan p-value $0,978 > 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh langsung kemampuan teknologi terhadap prestasi kerja perawat ditolak.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kemampuan teknologi tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh faktor psikologis dan organisasi lainnya, seperti kepuasan kerja (Tarhini et al., 2021). Artinya, kemampuan teknologi baru akan berdampak optimal terhadap prestasi kerja apabila perawat merasa puas dengan pekerjaannya.

Tidak signifikannya pengaruh langsung ini dapat dipahami karena kemampuan teknologi bersifat sebagai alat pendukung kerja. Tanpa adanya rasa puas, nyaman, dan dihargai dalam pekerjaan, kemampuan teknologi yang dimiliki perawat belum tentu mendorong peningkatan prestasi kerja secara langsung.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Perawat RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistic sebesar $6,433 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan prestasi kerja perawat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Judge et al. (2020) dan Shdaifat et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja tenaga kesehatan. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan kualitas kerja yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif perawat terhadap kondisi kerja, sistem penghargaan, hubungan kerja, dan kesempatan pengembangan diri. Ketika kepuasan kerja terpenuhi, perawat akan bekerja dengan lebih optimal dan bertanggung jawab.

6. Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Digital terhadap Prestasi Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan digital terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin Padang. Hal ini dibuktikan dengan

nilai T-statistic sebesar $2,450 > 1,96$ dan nilai p-value $0,015 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan digital terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja adalah signifikan. Dengan demikian, hipotesis H6 dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan digital tidak hanya berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja perawat, tetapi juga memberikan dampak yang lebih kuat ketika terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan digital yang kondusif, seperti ketersediaan sistem informasi rumah sakit, kemudahan akses teknologi, serta dukungan manajemen terhadap penggunaan teknologi, mampu menciptakan rasa nyaman dan puas dalam bekerja, yang selanjutnya mendorong peningkatan prestasi kerja perawat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Tarhini et al. (2021) yang menyatakan bahwa faktor teknologi dalam organisasi akan memberikan dampak optimal terhadap kinerja apabila didukung oleh kondisi psikologis karyawan, salah satunya kepuasan kerja. Lingkungan digital yang baik membantu perawat mengurangi beban kerja administratif dan meningkatkan efisiensi kerja, sehingga perawat merasa lebih puas dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Dalam konteks RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang, kepuasan kerja menjadi penghubung penting antara lingkungan digital dan prestasi kerja perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan prestasi kerja perawat tidak cukup hanya dengan menyediakan teknologi, tetapi juga perlu memastikan bahwa pemanfaatan teknologi tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat secara berkelanjutan.

7. Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kemampuan Teknologi terhadap Prestasi Kerja Perawat

Berdasarkan hasil uji mediasi, diketahui bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kemampuan teknologi terhadap prestasi kerja perawat. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistic sebesar $3,563 > 1,96$ dan nilai p-value $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H7 dinyatakan diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kemampuan teknologi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap prestasi kerja perawat, namun kemampuan teknologi tersebut mampu meningkatkan prestasi kerja apabila terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja perawat. Dengan kata lain, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antara kemampuan teknologi dan prestasi kerja.

Temuan ini dapat dijelaskan bahwa kemampuan teknologi merupakan kemampuan pendukung yang baru akan berdampak pada prestasi kerja ketika perawat merasa puas dan nyaman dalam menggunakan teknologi tersebut. Perawat yang memiliki kemampuan teknologi yang baik akan merasa lebih percaya diri, tidak terbebani, serta lebih mudah beradaptasi dengan sistem kerja digital, sehingga meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong peningkatan prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Alshammari (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan teknologi karyawan tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi sangat bergantung pada faktor afektif seperti kepuasan kerja. Dalam konteks RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang, perawat dengan kemampuan teknologi yang baik cenderung menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi ketika mereka merasa puas terhadap sistem kerja, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja yang ada.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kemampuan teknologi perawat perlu diimbangi dengan upaya peningkatan kepuasan

kerja agar prestasi kerja perawat dapat meningkat secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan sistem digital yang andal, mudah digunakan, dan terintegrasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kenyamanan dan kepuasan perawat dalam melaksanakan tugas pelayanan. Demikian pula, kemampuan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, yang mengindikasikan bahwa penguasaan teknologi membantu perawat bekerja lebih percaya diri dan efisien.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa lingkungan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan fasilitas dan sistem berbasis digital berperan dalam meningkatkan efektivitas, ketepatan, dan kualitas kinerja perawat. Sementara itu, kemampuan teknologi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap prestasi kerja perawat, yang menunjukkan bahwa penguasaan teknologi semata belum secara otomatis mendorong peningkatan kinerja tanpa didukung oleh faktor psikologis dan organisasi lainnya.

Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat. Hal ini menegaskan bahwa perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan motivasi dan kinerja yang lebih optimal. Dalam pengujian peran mediasi, kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan digital dan kemampuan teknologi terhadap prestasi kerja perawat, yang menunjukkan bahwa pengaruh faktor berbasis teknologi terhadap kinerja bekerja terutama melalui peningkatan tingkat kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan prestasi kerja perawat lebih dipengaruhi oleh kualitas lingkungan digital dan tingkat kepuasan kerja dibandingkan oleh kemampuan teknologi secara langsung. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pelayanan kesehatan perlu difokuskan pada penguatan infrastruktur dan sistem digital yang diimbangi dengan strategi peningkatan kepuasan kerja, agar kinerja perawat dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dan optimal.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB. Saanin Padang yang telah memberikan izin dan dukungan selama pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh perawat Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB. Saanin Padang yang telah berpartisipasi sebagai responden serta bersedia memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. Ramdani Bayu Putra, SE, MM selaku pembimbing I dan Mardhatila Fitri Sopali, SE, MM selaku pembimbing II atas bimbingan, arahan, serta masukan yang konstruktif selama proses penelitian dan penyusunan manuskrip ini.

Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas YPTK Padang sebagai institusi afiliasi yang telah memberikan dukungan akademik. Penulis turut menyampaikan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian dan penulisan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hawari, M., Bani-Melhem, S., & Quratulain, S. (2020). Do frontline employees cope effectively with abusive supervision and customer incivility? The role of emotional intelligence. *Journal of Business Research*, 108, 408–418. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.026>
- Alshammari, M. H. (2022). Digital transformation and job performance in healthcare organizations: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Healthcare Management*, 15(4), 302–310. <https://doi.org/10.1080/20479700.2021.1908765>
- Aulia, R., & Handayani, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(2), 85–94. <https://doi.org/10.14710/jmki.9.2.85-94>
- Bela, R., Yulia, Y., & Putra, R. B. (2022). Transformasi digital dalam manajemen rumah sakit: Dampaknya terhadap kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 10(1), 15–27. <https://doi.org/10.20473/jaki.v10i1.2022.15-27>
- Carayon, P., Perry, S., & Hoonakker, P. (2021). Human factors systems approach to healthcare quality and patient safety. *Applied Ergonomics*, 92, 103278. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2020.103278>
- Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2022). DigComp 2.2: The digital competence framework for citizens. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/115376>
- Dewi, P., & Rahmadani, S. (2022). Pengaruh kemampuan teknologi terhadap kepuasan kerja karyawan sektor kesehatan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(1), 45–56. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i1.38245>
- European Commission. (2020). European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. Publications Office of the European Union.
- Handayani, R., & Sudarsono, B. (2021). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 24(3), 145–154. <https://doi.org/10.7454/jki.v24i3.1125>
- Holden, R. J., Carayon, P., Gurses, A. P., Hoonakker, P., Hundt, A. S., Ozok, A. A., & Rivera-Rodriguez, A. J. (2020). SEIPS 2.0: A human factors framework for studying and improving the work of healthcare professionals and patients. *Ergonomics*, 63(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/00140139.2019.1640998>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2020). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 105(4), 356–381. <https://doi.org/10.1037/apl0000457>
- Najwa, N., Rahman, A., & Lestari, D. (2024). Lingkungan digital dan kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit pemerintah. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 27(1), 12–23. <https://doi.org/10.22146/jmpk.v27i1.12345>
- OECD. (2020). Digital transformation in the public sector: Helping governments respond to the needs of networked societies. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/4e280be7-en>
- Pratama, G. D., & Sari, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja digital terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Keperawatan dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 98–107. <https://doi.org/10.31290/jkmrs.v5i2.215>
- Rahmawati, L., & Arifin, Z. (2024). Kemampuan teknologi dan kinerja perawat: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 12(1), 33–45. <https://doi.org/10.29244/jmk.12.1.33-45>
- Sihotang, H., & Saragih, R. (2021). Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 201–213. <https://doi.org/10.31289/jmb.v8i3.4567>
- Soto-Acosta, P. (2020). COVID-19 pandemic: Shifting digital transformation to a high-speed gear. *Information Systems Management*, 37(4), 260–266. <https://doi.org/10.1080/10580530.2020.1814461>
- Susanti, E. (2021). Pengaruh kemampuan teknologi terhadap kinerja perawat di rumah sakit

- daerah. *Jurnal Keperawatan Nusantara*, 4(2), 55–64.
- Tarhini, A., Masa'deh, R., Al-Busaidi, K. A., Mohammed, A. B., & Maqableh, M. (2021). Factors influencing employees' job satisfaction in the healthcare sector. *Journal of Enterprise Information Management*, 34(1), 213–232. <https://doi.org/10.1108/JEIM-01-2020-0003>
- Top, M., Akdere, M., & Tarcın, M. (2020). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals. *Leadership in Health Services*, 33(3), 217–236. <https://doi.org/10.1108/LHS-07-2019-0048>
- Utami, N., & Hidayat, R. (2022). Kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit umum daerah. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 10(2), 120–131. <https://doi.org/10.20473/jaki.v10i2.2022.120-131>
- Vial, G. (2021). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Journal of Strategic Information Systems*, 30(2), 101695. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2021.101695>
- Wulandari, A., & Prasetyo, B. (2023). Peran kepuasan kerja dalam memediasi lingkungan kerja digital terhadap kinerja perawat. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*, 6(1), 41–53. <https://doi.org/10.31290/jmrs.v6i1.398>
- World Health Organization. (2021). *Global strategy on digital health 2020–2025*. WHO Press.