

ANALISA FAKTOR PENGELOLAAN RUMAH SAKIT YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DOKTER DI RUMAH SAKIT HERMINA

Adek Novita Dayeng¹, Jon Piter Sinaga², Selamat Ginting²

¹ Magister Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan DELI HUSADA Deli Tua,

² Institut Kesehatan DELI HUSADA Deli Tua,

Corresponden email: selamatginting18@gmail.com

Abstract

The forms of services in hospital is include being able to serve patients suffering from illness, friendliness and the alertness of doctors, nurses and employees so that satisfaction and loyalty of hospital service users will be formed and patients will put their trust and commitment to in the hospital and patients will eventually use the services in the hospital in the future. An important problem related that to doctor job satisfaction that need to be considered by the hospital as the quality of hospital management. The purpose of this research is to find out that effect the job satisfaction of doctors at Hermina Hospital. The type of research is observational analytic with a cross sectional approach with a total number of 76 respondents with a Non Probability Sampling tehnikue with a total sampling method. Data analysis was performed by Chi Square data testing and multiple logistic regression. The result of this research that the work satisfaction variable of doctors at Hermina Hospital which has a significant relationship is the variable working enviroentmen conditions pesonal dependent and interpersonal dependent variables. The most dominant variable is the interpesonal relationship variable. It is recommended to the hospital to be able to improve the quality of facilities, facilities and infrastucture which according to the assessment of doctors who have not yet adjusted to their expectations. It is expected that hospital will conduct training, or continue the education to improve the quality of services and Human Research Development performance. Hospital should be clean, neat and posess comfortable physical evidence when doctors are providing services to patients.

Keywords : Doctor job, satisfaction, HospitalManagement

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi yang bergerak di bidang pelayanan kasehatan mengalami perubahan, pada awal perkembangannya, rumah sakit merupakan lembaga yang berfungsi sosial, tetapi dengan adanya rumah sakit swasta, menjadikan rumah sakit lebih mengacu sebagai suatu industri yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dengan melakukan pengelolaan yang berdasar pada manajemen badan usaha. Seiring dengan itu, terjadi persaingan antara sesama rumah sakit baik rumah sakit milik pemerintah maupun rumah sakit milik swasta, semua berlomba-lomba untuk menarik konsumen agar menggunakan jasanya.

Dalam rangka meningkatkan kemampuan memberikan pelayanan yang bermutu pada masyarakat ini, berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah. Sampai saat ini hasilnya telah menunjukkan adanya peningkatan kesehatan yang cukup baik. Terutama untuk pengadaan fasilitas kesehatan seperti fasilitas rumah sakit, kemajuan yang telah di capai sudah menampakkan kondisi sebagaimana yang diharapkan (Muninjaya, 2011)

Di sisi lain rumah sakit perlu melakukan suatu upaya untuk tetap bertahan dan berkembang mengingat besarnya biaya operasional rumah sakit yang sangat tinggi disertai

meningkatnya kompetisi kualitas pelayanan jasa rumah sakit. Adapun upaya yang harus dilakukan rumah sakit adalah dengan meningkatkan pendapatan dari pasien, karena pasien merupakan sumber pendapatan dari rumah sakit baik secara langsung (*out of pocket*) maupun secara tidak langsung melalui asuransi kesehatan

Upaya penyelenggaraan menjaga kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari peran penting profesi dokter yang sebagai *leader* dalam penentu penyakit pasien. Di Rumah Sakit Dokter berada di tatanan pelayanan kesehatan terdepan dengan kontak kedua daripada perawat dan terlama dengan pasien, yaitu selama pasien dirawat karenanya dokter memegang posisi kunci dalam membangun citra rumah sakit (Lumenta, 2012).

Sebagian besar sumber daya manusia rumah sakit mempunyai tingkat status intelek dan sosial ekonomi yang tinggi, dalam perlengkapan peralatan yang dapat membantu penegakan diagnosis maupun proses perawatan pasien harus disesuaikan dengan kemampuan dokter spesialis yang tersedia, apabila ini dapat terpenuhi akan menjadikan dokter spesialis bergairah dalam melaksanakan tugas yang tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja (Amalia, 2016)

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Lingkungan kerja yang baik dalam arti sempit tempat/lokasi kerja aman nyaman, bersih dan tenang. Demikian pula dengan yang dinyatakan Flipppo, kondisi kerja yang nyaman aman dan menarik merupakan keinginan karyawan untuk dipenuhi perusahaan (Amalia, 2016).

Deskripsi hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan menunjukkan bahwa dari 51 dokter spesialis, mayoritas menilai hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan baik terdapat 56,9% sedangkan 43,1% menilai bahwa hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan kurang baik. Kerja sama antar rekan kerja seperti sesama dokter, perawat dan petugas rumah sakit lainnya sudah cukup baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari seseorang serta dapat melayani seluruh pasien dengan baik. Jarang terjadi konflik di dalam hubungan rekan kerja walaupun terkadang sering terjadi adu argument atau pendapat. Pimpinan rumah sakit juga dinilai cukup baik dan dapat menerima ide secara terbuka demi meningkatkan mutu rumah sakit, akan tetapi terdapat juga beberapa dokter spesialis yang menilai bahwa pimpinan tidak dapat menerima ide atau masukan dari dokter spesialis (Winda, 2017).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima serta terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan social individu diluar kerja (Gitosudarmo, 2012).

Berdasarkan studi pendahuluan peneliti mendapatkan jumlah kunjungan meningkat, pada kenyataannya masih banyak keluhan pasien sehubungan dengan kinerja dokter di RS Hermina Medan hal ini ditunjukkan hasil survey sebagai studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Oktober 2018 tentang persepsi pasien terhadap kinerja dokter terhadap 25 orang pasien yang pernah berobat di rumah sakit Hermina Medan didapatkan : ada 10 orang mengeluh dokter memeriksa tidak dengan teliti, 15 orang yang mengeluhkan tentang dokter yang kurang ramah, 21 orang mengeluhkan tentang dokter yang tidak memberikan informasi penyakit yang diderita pasien dan 14 orang mengeluh karena dokter kurang respon terhadap keluhan penyakit yang dideritanya.

Hasil survey Persepsi kepuasan kerja dokter terhadap manajemen yang dilakukan terhadap 8 orang dokter yang terdiri dari 2 dokter umum dan 6 dokter spesialis pada bulan

Oktober tahun 2018 didapatkan dari hasil studi pendahuluan didapatkan 6 orang menyatakan jasa medis yang diterimanya kurang memuaskan, 5 orang menyatakan kepemimpinan sudah baik, 4 orang menyatakan kondisi lingkungan dan kesempatan promosi sudah baik namun demikian sebagian besar yaitu 6 orang responden menyatakan ketidakpuasan kerja, dengan kata lain sebagian besar para dokter merasa kurang puas terhadap berbagai aspek manajemen.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *observational analytic* dengan pendekatan *cross sectional*, yang menjelaskan hubungan variabel dalam penelitian ini, yakni metode pengambilan data yang dilakukan dalam waktu bersamaan. Tujuan metode ini agar diperoleh data yang lengkap dalam waktu yang relatif singkat (Sudigdo, 2012).

Lokasi penelitian dilakukan dokter umum, dokter spesialis dan sub spesialis di RS Hermina, yang berlokasi di jalan asrama/ampere II kel. sei-sikambing medan. Populasi pada penelitian adalah semua dokter umum, spesialis dan sub spesialis di RS Hermina Medan dengan jumlah 76 dokter.

Teknik pengambilan Sampel menggunakan *non probability sampling* (pengambilan sampel tidak secara acak) dengan metode *Total sampling*. Dalam penelitian ini metode analisa yang digunakan yaitu analisa univariat, analisa bivariat (menggunakan *uji chi-square test*) dan analisa multivariate (menggunakan *regresi logistic*) Dahlan, 2010.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Univariat

Dapat dilihat bahwa distribusi karakteristik responden berdasarkan umur diperoleh hasil frekuensi terbanyak adalah responden dengan umur lebih dari 30 tahun sebanyak 65 orang (85,5%), jenis kelamin diperoleh hasil frekuensi terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang (53,9%), sedangkan berdasarkan pendidikan diperoleh hasil frekuensi terbanyak adalah responden dengan Pendidikan terakhir dokter spesialis sebanyak 62 orang (81,6%), berdasarkan masa kerja responden lebih dari 1 tahun sebanyak 66 orang (86,8%). Berdasarkan kebijakan administrasi rumah sakit yang tidak baik sebanyak 26 orang (34,2%) dan kebijakan administrasi rumah sakit yang baik sebanyak 50 orang (65,8%). Berdasarkan manajemen kepemimpinan diketahui responden dengan kepemimpinan tidak baik sebanyak 12 orang (15,8%) dan kepemimpinan baik sebanyak 64 orang (84,2%). Berdasarkan kondisi lingkungan kerja diketahui responden dengan kondisi lingkungan kerja tidak nyaman sebanyak 44 orang (57,9%) dan kondisi lingkungan kerja nyaman sebanyak 32 orang (42,1%). Berdasarkan kesempatan promosi diketahui responden dengan kesempatan promosi tidak sesuai sebanyak 49 orang (64,5%) dan kesempatan promosi sesuai sebanyak 27 orang (35,5%). Berdasarkan hubungan interpersonal diketahui responden dengan hubungan interpersonal tidak baik sebanyak 42 orang (55,3%) dan hubungan interpersonal baik sebanyak 34 orang (44,7%).

Tabel 1. Faktor Manajemen Rumah Sakit Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dokter di RS Hermina Medan Tahun 2019

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Umur		
< 30 tahun	11	14,5
>30 tahun	65	85,5

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki - laki	35	46,1
Perempuan	41	53,9
Pendidikan		
Dokter Umum	14	18,4
Dokter Spesialis	62	81,6
Masa Kerja		
< 1 tahun	10	13,2
>1 tahun	66	86,8
Kebijakan		
Administrasi RS		
Tidak Baik	26	34,2
Baik	50	65,8
Kepemimpinan		
Tidak Baik	12	15,8
Baik	64	84,2
Kondisi		
Lingkungan Kerja		
Tidak Nyaman	44	57,9
Nyaman	32	42,1
Kesempatan		
Promosi		
Tidak Sesuai	49	64,5
Sesuai	27	35,5
Hubungan		
Interpersonal		
Tidak Baik	42	55,3
Baik	34	44,7
Kepuasan Kerja		
Dokter		
Rendah	45	59,2
Tinggi	31	40,8

Berdasarkan kepuasan kerja dokter RS Hermina Medan diketahui responden dengan tingkat kepuasan rendah sebanyak 15 orang (59,2%) dan responden dengan tingkat kepuasan tinggi sebanyak 31 orang (40,8%).

Analisa Bivariat

Tabel 2 Pengaruh Faktor Kebijakan Administrasi Rumah Sakit Dengan Kepuasan

Kerja Dokter di RS Hermina Medan Tahun 2019 Kebijakan Administrasi RS	Kepuasan Kerja Dokter				Jumlah		<i>P value</i>	RP (95% CI)
	Tingkat Kepuasan Rendah		Tingkat Kepuasan Tinggi		n	%		
	n	%	n	%				
Tidak Baik	15	19,7	11	14,5	26	34,2	0,519	0,909 (0,347- 2,379)
Baik	30	39,5	20	26,3	50	65,8		
Total	45	59,2	31	40,8	76	100		

Dapat dilihat bahwa dari 26 (34,2%) dokter yang menyatakan kebijakan administrasi rumah sakit tidak baik sebesar 15 (19,7%) dokter mengaku tingkat kepuasan rendah. Hal ini menunjukkan angka yang lebih rendah dibandingkan dengan dokter yang menyatakan tingkat kepuasan tinggi yakni sebesar 11 (14,5%). Begitu pula halnya dengan 50 (65,8%) dokter yang menyatakan kebijakan administrasi rumah sakit tidak baik, 30 (39,5%) dokter mengaku tingkat kepuasan rendah dan 20 (26,3%) dokter lainnya mengaku tingkat kepuasan tinggi. Uji statistik diperoleh nilai $p = 0,519 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kebijakan administrasi rumah sakit dengan kepuasan kerja dokter di RS Hermina Medan Tahun 2019. Hasil penelitian yang menunjukkan *rasio prevalens* (RP)=0,909.

Kebijakan administrasi adalah prosedur yang ditetapkan oleh rumah sakit yang berhubungan dengan staf medis seperti dokter. AANC (2016) menekankan program - program dan kebijakan administrasi rumah sakit adalah aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja. Dalam pengaruhnya dengan kepuasan kerja dokter yaitu dapat menjamin nyamannya dalam bekerja, peraturan rumah sakit yang telah dibuat dapat dipatuhi akan lebih menjadi baik administrasi rumah sakit.

Tabel 3 Pengaruh Faktor Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Dokter di RS Hermina Medan Tahun 2019

Kepemimpinan	Kepuasan Kerja Dokter				Jumlah		<i>P value</i>	RP (95% CI)
	Tingkat Kepuasan Rendah		Tingkat Kepuasan Tinggi		n	%		
	n	%	n	%				
Tidak Baik	8	10,5	4	5,3	12	15,8	0,751	1,459 (0,398- 5,348)
Baik	37	48,7	27	35,5	64	84,2		
Total	45	59,2	31	40,8	76	100		

Dapat dilihat bahwa dari 12 (15,8%) dokter yang menyatakan kepemimpinan tidak baik sebesar 8 (10,5%) dokter mengaku tingkat kepuasan rendah. Hal ini menunjukkan angka yang lebih rendah dibandingkan dengan dokter yang menyatakan tingkat kepuasan tinggi yakni sebesar 4 (5,3%). Begitu pula halnya dengan 64 (84,2%) dokter yang menyatakan kepemimpinan tidak baik, 37 (48,7%) dokter mengaku tingkat kepuasan rendah dan 27 (35,5%) dokter lainnya mengaku tingkat kepuasan tinggi. Uji statistik diperoleh nilai $p = 0,751 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja dokter di RS Hermina Medan Tahun 2019. Hasil penelitian yang menunjukkan *rasio prevalens* (RP)=1,459.

Pada hakekatnya pengertian kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang atau orang lain untuk menggerakkan orang - orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin tersebut (Luthans, 2013). Kepemimpinan manajerial ditandai dengan sifat manajerial dan keterampilan

manajerial yang mengarah ke pemberdayaan. Dalam pengaruhnya dengan kepuasan kerja dokter kepemimpinan yang baik akan memberikan pelayanan yang baik. Di dalam penelitian terdapat dokter yang menyatakan kepemimpinan baik sebanyak 37 (48,7%) dengan tingkat kepuasan rendah, dapat disimpulkan bahwa beberapa dokter merasa kepemimpinan baik akan tetapi dokter tingkat kepuasan rendah yang mengakibatkan kepemimpinan kurang memperhatikan terhadap nilai – nilai pekerjaan setiap dokter tertentu dan kepemimpinan yang bersikap otoriter sehingga membuat tenaga medis sedikit merasa puas dengan kepemimpinannya.

Tabel 4 Pengaruh Faktor Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dokter di RS Hermina Medan Tahun 2019

Kondisi Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja Dokter				Jumlah	P value	RP (95% CI)
	Rendah		Tinggi				
	n	%	n	%	n	%	
Tidak Nyaman	32	42,1	12	15,8	44	57,9	3,897 (1,480-10,265)
Nyaman	13	17,1	19	25,0	32	42,1	
Total	45	59,2	31	40,8	76	100	

Dapat dilihat bahwa dari 44 (57,9%) dokter yang menyatakan kondisi lingkungan kerja tidak nyaman sebesar 32 (42,1%) dokter mengaku tingkat kepuasan rendah. Hal ini menunjukkan angka yang lebih rendah dibandingkan dengan dokter yang menyatakan tingkat kepuasan tinggi yakni sebesar 12 (15,8%). Begitu pula halnya dengan 32 (42,1%) dokter yang menyatakan kondisi lingkungan kerja tidak nyaman, 13 (17,1%) dokter mengaku tingkat kepuasan rendah dan 19 (25%) dokter lainnya mengaku tingkat kepuasan tinggi. Uji statistik diperoleh nilai $p = 0,009 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dokter di RS Hermina Medan Tahun 2019. Hasil penelitian yang menunjukkan *rasio prevalens* (RP) = 3,897.

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dalam arti sempit tempat / lokasi kerja aman, nyaman, bersih dan tenang, peralatan yang baik, teman sejawat akrab, pimpinan yang pengertian akan memberi kepuasan karyawan. Demikian pula dengan yang dinyatakan Flippo (2013), kondisi kerja yang nyaman aman dan menarik merupakan keinginan karyawan untuk dipenuhi perusahaan (Judge, 2012). Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dokter, lingkungan yang nyaman akan menciptakan kerja yang asri dan komunikatif dan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dengan atasan yang adil dan penuh pengertian. Di dalam penelitian terdapat dokter yang menyatakan kondisi lingkungan kerja tidak nyaman sebanyak 32 (42,1%) dengan tingkat kepuasan rendah, dapat disimpulkan bahwa para dokter merasa kondisi lingkungan kerja tidak nyaman dikarenakan kurang bersihnya tempat dokter bekerja, tidak adanya ruangan pertemuan dokter khusus dan kurang merasa aman ketika melakukan pekerjaan, sehingga dokter dan tenaga medis lainnya merasa mempunyai tingkat kepuasan rendah dengan pekerjaan mereka yang tidak nyaman.

Tabel 5 Pengaruh Faktor Kesempatan Promosi Dengan Kepuasan Kerja Dokter di RS Hermina Medan Tahun 2019

Kesempatan Promosi	Kepuasan Kerja Dokter				Jumlah	<i>P value</i>	RP (95% CI)
	Rendah		Tinggi				
	n	%	n	%	n	%	
Tidak Sesuai	35	46,1	14	18,4	49	64,5	4,250
Sesuai	10	13,2	17	22,4	27	35,5	(1,568-
Total	45	59,2	31	40,8	76	100	11,520)

Dapat dilihat bahwa dari 49 (64,5%) dokter yang menyatakan kesempatan promosi tidak sesuai sebesar 35 (46,1%) dokter mengaku tingkat kepuasan rendah. Hal ini menunjukkan angka yang lebih rendah dibandingkan dengan dokter yang menyatakan tingkat kepuasan tinggi yakni sebesar 14 (18,4%). Begitu pula halnya dengan 27 (35,5%) dokter yang menyatakan kesempatan promosi tidak sesuai, 10 (13,2%) dokter mengaku tingkat kepuasan rendah dan 17 (22,4%) dokter lainnya mengaku tingkat kepuasan tinggi. Uji statistik diperoleh nilai $p = 0,007 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kesempatan promosi dengan kepuasan kerja dokter di RS Hermina Medan Tahun 2019. Hasil penelitian yang menunjukkan *rasio prevalens* (RP)=4,250.

Kesempatan promosi merupakan rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan (Juliansyah, 2013). Sistem promosi yang adil dan jujur memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan atasan dan karyawan memiliki peluang yang sama untuk menempati jabatan yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Khamlub (2013). Di dalam penelitian terdapat dokter yang menyatakan kesempatan promosi tidak sesuai sebanyak 35 (46,1%) dengan tingkat kepuasan rendah, dapat disimpulkan bahwa Kesempatan untuk promosi dalam bekerja sangat diharapkan oleh dokter untuk memenuhi kepuasan dalam bekerja dan sebagai salah satu penghargaan. Sistem promosi yang adil dan jujur memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan atasan dan karyawan memiliki peluang yang sama untuk menempati jabatan yang lebih tinggi.

Tabel 6 Pengaruh Faktor Hubungan Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Dokter di RS Hermina Medan Tahun 2019

Hubungan Interpersonal	Kepuasan Kerja Dokter				Jumlah	<i>P value</i>	RP (95% CI)
	Rendah		Tinggi				
	n	%	n	%	n	%	
Tidak Baik	32	42,1	10	13,2	42	55,3	5,169 (1,918-
Baik	13	17,1	21	27,6	34	44,7	13,929)
Total	45	59,2	31	40,8	76	100	

Dapat dilihat bahwa dari 42 (55,3%) dokter yang menyatakan hubungan interpersonal tidak baik sebesar 32 (42,1%) dokter mengaku tingkat kepuasan rendah. Hal ini menunjukkan angka yang lebih rendah dibandingkan dengan dokter yang menyatakan tingkat kepuasan tinggi yakni sebesar 10 (13,2%). Begitu pula halnya dengan 34 (44,7%) dokter yang menyatakan hubungan interpersonal tidak baik, 13 (17,1%) dokter mengaku tingkat kepuasan rendah dan 21 (27,6%) dokter lainnya mengaku tingkat kepuasan tinggi. Uji statistik diperoleh nilai $p = 0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja dokter di RS Hermina Medan Tahun 2019. Hasil penelitian yang menunjukkan *rasio prevalens* (RP)=13,929.

Analisa Multivariat

Analisis multivariate dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama - sama untuk kepentingan estimasi. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan berdasarkan uji *regresi logistic* pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan metode *Backward I.R.* Kriteria seleksi yang dilakukan dalam analisis ditetapkan dengan nilai $p < 0,25$ dari hasil analisis uji bivariat. Berdasarkan hasil analisis bivariat, variabel kandidat yang dimasukkan kedalam analisis *regresi logistic* dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Tahap I Hasil Analisis yang Memenuhi Multivariat (Kandidat)

Variabel Independen	Nilai P	RP	95% C.I for RP	
			Lower	Upper
Kondisi Lingkungan Kerja	0,503	0,380	0,022	6,435
Kesempatan Promosi	0,040	1,894	0,246	14,588
Hubungan Interpersonal	0,002	7,429	0,673	81,992
Constan	0,001	0,059		

Selanjutnya seluruh variabel tersebut dengan metode *Backward I.R.* dimasukkan secara bersama - sama. Kemudian variabel yang nilai $p > 0,25$ akan dikeluarkan secara otomatis dari analisis *regresi logistic* dapat dilihat seperti tabel berikut :

Tabel 8 Hasil Akhir Uji Regresi Logistik Analisis Faktor Manajemen Rumah Sakit Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dokter Di RS Hermina Medan Tahun 2019

Variabel Independen	Nilai P	RP	95% C.I for RP	
			Lower	Upper
Kesempatan Promosi	0,028	1,275	0,236	6,899
Hubungan Interpersonal	0,010	4,267	0,814	22,368
Constan	0,001	0,057		

Dapat dilihat terdapat pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja dokter di RS Hermina ($p = 0,010$; $p < 0,05$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$). Hasil analisis juga menunjukkan nilai

RP = 4,267 dan bermakna secara statistic (95% CI = 0,814 - 22,368). Ini berarti bahwa resiko hubungan interpersonal dokter 4,267 kali lebih besar pengaruhnya dengan kepuasan kerja.

Hasil analisis juga menunjukkan nilai 4,267 dan bermakna secara statistik (95%CI 0,814 - 22,368) artinya resiko hubungan interpersonal antar tenaga medis lainnya 4,267 kali lebih besar pengaruhnya hubungan interpersonal tidak baik dibandingkan dengan hubungan interpersonal antar tenaga medis baik terhadap kepuasan kerja dokter. Dari hasil analisis ini ditemukan bahwa hubungan interpersonal merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dokter di RS Hermina Medan tahun 2019.

Hubungan interpersonal yang ada diantara karyawan merupakan faktor yang cukup penting untuk dapat menimbulkan kegairahan kerja. Sehingga perlu diusahakan agar pegawai tidak hanya mampu bekerja sama tetapi juga harus mau melakukan kerja sama. Melalui kerjasama, pegawai beranggapan bahwa pekerjaan akan cepat selesai dan akan mendapatkan kepuasan juga mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Rekan sekerja adalah bagian lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi sikap dan pandangan sesama karyawan. Pada penelitian komponen hubungan interpersonal menunjukkan keadaan ini secara parsial kepuasan yang dirasakan oleh dokter terhadap hubungan kerja sesama rekan kerja tersebut terbentuk dari tidak adanya kebersamaan yang sering dilakukan baik dalam bentuk urusan pekerjaan, disamping itu dilihat dari jumlah tenaga kerja dokter di RS Hermina yang lumayan banyak yaitu 76 dokter, tidak dapat peluang untuk memberikan saling berdiskusi atau bertukar pikiran dan lebih dalam mengenal tentang individu - individu dalam RS Hermina Medan, sehingga tidak tercipta keharmonisan dalam bekerja. Sehingga hubungan rekan kerja hanya sosial tidak dengan prestasi kerja dokter, artinya baik atau tidaknya hubungan sesama pegawai belum tentu memberikan kontribusi terhadap kinerja mereka secara keseluruhan. Namun hubungan interpersonal ini tidak hanya sesama spesialis tapi dengan petugas lainnya seperti perawat yang juga komunikasi yang tidak harmonis dalam melaksanakan pelayanan kepada pasien, misalnya kurangnya perawat poliklinik untuk mendampingi dokter spesialis dalam memberikan pelayanan kepada pasien sehingga berkomunikasi dokter dengan perawat tidak baik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subakti (2007) terdapat 52,9% pegawai Klinik Bestari menyatakan hubungan kerja sesama rekan kerja dari kebersamaan yang sering dilakukan baik.

4. KESIMPULAN

- a. Ada pengaruh faktor - faktor manajemen Rumah Sakit yang meliputi kondisi lingkungan kerja, kesempatan promosi dan hubungan interpersonal yang mempengaruhi kepuasan kerja dokter di RS Hermina Medan. Sebagian dokter tidak merasa puas dengan fasilitas yang diberikan Rumah Sakit kepada dokter sehingga fasilitas yang disediakan tidak bermanfaat untuk para dokter.
- b. Tidak ada pengaruh faktor - faktor manajemen Rumah Sakit yang meliputi kebijakan administrasi Rumah Sakit dan kepemimpinan yang mempengaruhi kepuasan kerja dokter di RS Hermina Medan. Sebagian dokter merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh Rumah Sakit dan memberikan saran kepada pihak Rumah Sakit agar lebih ditingkatkan penyediaan fasilitas.
- c. Faktor manajemen Rumah Sakit yang paling dominan yaitu faktor hubungan interpersonal yang mempengaruhi kepuasan kerja dokter di RS Hermina Medan. Persepsi yang

dihasilkan dari penelitian faktor hubungan interpersonal sangat berpengaruh dan akibat dari faktor ini kenyamanan kinerja para dokter tidak merasa puas, diperlukan evaluasi tentang penyediaan sumber daya manusia yang sesuai standart kebutuhan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Parasuraman, V. A. 2011. *A Conceptual Model of Service Quality and Its Implication for Future Research. Service Quality*, 2015-220.
- Aditama TY, 2012. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Penerbit UI. Jakarta.
- Dhini Iswanti, Sriningsih, 2005. *Analisis Faktor – Faktor Yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Tenaga Medis poliklinik Rawat Jalan RSUD Tugurejo Semarang tahun 2004*, Universitas Diponegoro, Semarang 2005 (tesis tidak dipublikasikan).
- Flippo, Edwin B, 2013. *Manajemen Personal, Erlangga*, Jakarta.
- Gibson, DKK. 2013. *Organisasi : Perilaku – struktur – proses jilid 2 Edisi ke delapan*, binarupa aksara, Jakarta.
- Herzberg, F. 2016. *Work And Nature of Man*. Cleveland: Word Publishing.
- Judge, Timothy and Shinichiro Watanabe, 2012. *Another look at the Jobsatisfaction – Life satisfaction Relationship*. Jakarta.
- Juliansyah Noor, 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Nurhayani, Susi. 2006. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Dokter Spesialis Di Poliklinik Rawat Jalan RSUD DR. Kanujoso Djatiwibowo Kota Balikpapan Tahun 2006*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, Stephen P, 2015. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi – Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, PT Prenhalindo, Jakarta.
- Trisnantoro, 2015. *Alliansi Startegi sebagai konsep kerja sama antara untuk meningkatkan mutu pelayanan mutu RS Pendidikan*, Journal MPK