

Jurnal kajian Kesehatan Masyarakat	Vol. 2 No. 1	Edition: November 2020 – April 2021
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JK2M	
Received: 27 Agustus 2020	Revised: 9 Oktober 2020	Accepted: 28 Oktober 2020

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM SEMBIRING KECAMATAN DELI TUA KABUPATEN DELI SERDANG TAHUN 2018

**Robinson Paulinus Sihombing, Ribka Flora Panjaitan,
Ripai Siregar**

Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua
e-mail : robinsonpaulinus@gmail.com

Abstract

Job Satisfaction is the pleasure feeling of someone that affected to working activity with hope. Factors that can provide employee satisfaction are incentives, rewards, motivation, praise and others. By giving a sense of satisfaction, eill it certainly increase work productivity. The purpose of this study is to know the influences of job statisfaction to word the staff performance at Sembiring Hospital Deli Tua in 2018. This type of study is analytical with cross Sectional design. Population in this study is all Administration employees at Sembiring Deli Tua General Hospital as many as 76 employees and this research use total sampling that is 76 employees. The results showed that of 76 employees based on job satisfaction based on 45 (59.2%), based on age > UMR of 22 (28.9%), based on incentives of < Rp 500.000 as much as 42 (55.3%) and based on good results performance of 49 (64.5%). There is Influence of job to employee performance (p 0,001), There is atribute to employee performance (p 0,002). The most influential variable is job satisfaction variable with Exp (B) value of 0.170. It is hoped for Hospitals to more aspects of job satisfaction such as incentives, motivations, or individual contributions to improve employee performance to create exellent service and support better work.

Keywords: *Job Satisfaction, Employee Performance, Hospital*

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah kondisi senang seseorang dalam menjalankan pekerjaan dari penghargaan di tempat lingkungan kerja. Hal kepuasan tentang balas jasa yang adil dan layak ditempatkan dan diperoleh dari hasil kemampuan dan keterampilan di lingkungan kerja termasuk sikap kepemimpinan. (Hasibuan, 2013).

Kepuasan kerja adalah hal penting dalam manajemen sumber daya manusia dilingkungan kerja baik secara langsung dan tidak langsung dapat dipengaruhi produktifitas kerja. Ostroff menyatakan bahwa organisasi - organisasi yang memiliki lebih banyak karyawan yang puas cenderung menjadi sangat lebih efektif dibandingkan dengan organisasi - organisasi yang

memiliki sedikit jumlah pegawai yang puas. Seorang karyawan akan memberi pelayanan dengan sepenuh hati kepada organisasi bergantung pada apa yang dirasakan karyawan itu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan supervisor. Kepuasan karyawan mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin. Kepuasan karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui tingkah laku serta respon inilah dapat dicapai efektifitas organisasional (Handoko, 2013).

Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan, dengan adanya motivasikerja menjadikan suatupekerjaan menjadi lebih sempurna. Agar tercapainya tujuan organisasi RS diperlukan disiplin kerja yang baik dari para anggota organisasi yang bersangkutan. Tidak terlepas dari motivasi dan disiplin kerja, kepuasan kerja juga dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja yang maksimal. Faktor kepuasan kerja sangat mendukung bagaimana kinerja karyawan pada suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh suatu pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2001).

2. METODE

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Sembiring

Kec.Deli Tua Kab.Deli Serdang. Penelitian ini dilaksanakan mulai Bulan Maret sampai Bulan April Tahun 2018. Penelitian yang digunakan adalah Penelitian jenis survei bersifat analitik dengan desain cross sectional Teknik sampling yang digunakan adalah proportional random sampling dengan jumlah sampel 96 orang.

3. HASIL

Hasil Analisis Univariat

Tabel 1. Karakteristik Responden

Umur	Jumlah	Persen%
20-30 Tahun	48	63,2
31-40 Tahun	26	33,2
41-50 Tahun	2	2
TOTAL	76	100

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen%
Laki-laki	7	9,2
Perempuan	69	90,8
TOTAL	76	100

Penghasilan	Jumlah	Persen %
<UMR1.800.000	43	56,6
>UMR 1.800.000	33	43,4
Total	76	100

Insentif	Jumlah	Persen %
< 500.000	42	55,3
>500.000	34	44,7
Total	76	100

Kepuasan Kerja	Jumlah	Persen %
Tidak Puas	45	59,2
Puas	31	40,8
Total	76	100

Kinerja Pegawai	Jumlah	Persen %
Cukup baik	49	64,5
Baik	27	35,5
Total	76	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 76 responden pegawai berdasarkan umur mayoritas berumur 20-30 tahun sebanyak 48 (63,2%), berdasarkan jenis kelamin mayoritas berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 69 (90,8%). Dari 76 responden

pegawai mayoritas berpenghasilan < UMR 1.800.000 sebanyak 43 (56,6%). Mayoritas responden mendapatkan insentif < 500.000 sebanyak 42 (55,3). Mayoritas menunjukkan tidak puas sebanyak 45 (59,2). Dan mayoritas menunjukkan hasil cukup baik sebanyak 49 (64,5).

Hasil Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan Penghasilan Dengan Kinerja Pegawai

Penghasilan	Kinerja Pegawai				Total		p value	PR
	Cukup Baik		Baik		F	%		
	F	%	F	%				
< UMR 1.800.000	21	27,6	22	28,9	43	56,6		
>UMR 1.800.000	28	36,8	5	6,6	33	43,4	0,001	0,576
Jumlah	49	64,5	27	35,5	76	100		

Dari table menunjukkan hasil analisis antara penghasilan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua Kabupaten Deli Serdang 2018 diperoleh bahwa dari 76 pegawai menyatakan dengan kategori penghasilan < UMR 1.800.000 dengan kinerja pegawai cukup baik sebanyak 43 (56,6%), pegawai menyatakan dengan kategori penghasilan > UMR 1.800.000 dengan kategori kinerja pegawai baik sebanyak 33 (43,4%). Hasil uji statistik Chi Square diperoleh nilai p value 0,001 atau nilai $\alpha < 0,05$, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penghasilan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua Kabupaten Deli Serdang 2018.

Nilai PR sebesar 0,576 yang berarti bahwa responden yang menyatakan penghasilan < UMR

1.800.000 dengan kategori kinerja pegawai cukup baik, 0,5 kali kemungkinannya untuk berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik.

Tabel 3. Hubungan Insentif Dengan Kinerja Pegawai

Insentif	Kinerja Pegawai				Total		p value	PR
	Cukup Baik		Baik		F	%		
	F	%	F	%				
<500.000	33	43,4	9	11,8	42	55,3		0,004
>500.000	16	21,1	18	23,7	34	44,7		1,670
Jumlah	49	64,5	27	35,5	76	100		

Dari tabel menunjukkan hasil analisis antara penghasilan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua Kabupaten Deli Serdang 2018diperoleh bahwa dari 76 pegawai menyatakan dengan kategori Insentif < 500.000 dengan kinerja pegawai cukup baik sebanyak 42 (55,3%), pegawai menyatakan dengan kategori Insentif > 500.000 dengan kategori kinerja pegawai baik sebanyak 34 (44,7%).Hasil uji statistik Chi Square diperoleh nilai p value 0,004 atau nilai $\alpha < 0,05$, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penghasilan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua Kabupaten Deli Serdang 2018.

Nilai PR sebesar 1,670 yang berarti bahwa responden yang menyatakan Insentif < 500.000 dengan kategori kinerja pegawai cukup baik, 1,6 kali kemungkinannya untuk berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik.

Tabel 4. Hubungan Penghasilan Dengan Kinerja Pegawai

Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai				Total		p value	PR
	Cukup Baik		Baik		F	%		
Tidak Puas	23	30,3	22	28,9	45	59,2	0,003	0,609
Puas	26	34,2	5	6,6	31	40,8		
Jumlah	49	64,5	27	35,5	76	100		

Dari Tabel menunjukkan hasil analisis antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua Kabupaten Deli Serdang 2018 diperoleh bahwa dari 76 pegawai menyatakan dengan kategori kepuasan kerja dengan kinerja pegawai tidak puas sebanyak 45 (59,2%), pegawai menyatakan dengan kategori kepuasan kerja dengan kategori kinerja pegawai puas sebanyak 31 (40,8%). Hasil uji statistik Chi Square diperoleh nilai p value 0,003 atau nilai $\alpha < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penghasilan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua Kabupaten Deli Serdang 2018.

Hasil Analisis Multivariat

Tabel 5. Variabel yang paling dominan

Variabel	B	Wald	p Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
					Lower	Upper
Langkah 1						
Penghasilan	1,769	9,521	0,002	0,170	0,055	0,524
Insentif	1,417	7,739	0,005	4,125	1,520	11,195
Kepuasan Kerja	1,604	7,860	0,005	0,201	0,066	0,617
Langkah 2						
Penghasilan	1,769	9,521	0,002	0,170	0,055	0,524
Constant	0,47	0,023	0,879	1,048		

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel yang paling

dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel independen yaitu penghasilan dengan nilai Exp(B) sebesar 0,170 yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki 0,17 kali lebih berpeluang mempengaruhi kinerja pegawai.

4. PEMBAHASAN

Kepuasan kerja merupakan indikator seorang pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kerja pegawai didapat setelah mereka mengalami atau merasakan puas dalam bekerja. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek - aspek pekerjaan dan aspek - aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek - aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas (Mangkunegara, 2013).

Kepuasan kerja dari 76 pegawai mayoritas menyatakan tidak puas sebanyak 45 (59,2%) dan minoritas menyatakan puas sebanyak 31 (40,8%). Peneliti berasumsi bahwa pegawai merasa puas karena terpenuhinya harap-harap mereka seperti dukungan/motivasi, penghasilan yang sesuai terhadap kondisi kerja, kemampuan dan penghargaan. Kepuasan kerja pada pegawai juga tidak terlepas dari motivasi yang diberikan oleh atasan terhadap pegawai. Dengan motivasi yang baik, maka kinerja pegawai akan meningkat dan memberikan kepuasan tersendiri pada pegawai. Hal-hal seperti inilah yang dapat menimbulkan rasa puas dalam diri pegawai, sehingga dapat memacu produktivitas kerja mereka.

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan dalam bekerja, hal ini dimaksudkan agar kinerja yang pegawai lakukan tidak akan terganggu. Untuk itu, atasan perlu meningkatkan dan memberikan hal-hal kecil namun berkesan bagi pegawai seperti penghargaan, pujian, pengakuan dan juga insentif sebagai pemacu kinerja pegawai. Dengan memberikan hal-hal yang dimaksud tersebut, pegawai akan merasa puas dan secara tidak langsung akan mempengaruhi perasaan pegawai dalam pekerjaan, perasaan dalam diri pegawai, motivasi pegawai dan juga meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan tentunya proses kinerja akan berjalan dengan baik. Perasaan yang berpengaruh dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, pengaruh dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berpengaruh dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan (Mangkunegara, 2013).

Kinerja dari 76 pegawai mayoritas menyatakan cukup baik sebanyak 49 (64,5%) dan minoritas menyatakan baik sebanyak 27 (35,5%). Peneliti berasumsi bahwa kinerja pegawai baik karena mereka merasa puas dengan apa yang mereka capai saat ini, ditambah faktor lingkungan kerja yang mendukung kinerja mereka seperti motivasi, penghargaan, pujian, insentif dan pekerjaan itu sendiri.

Dengan kinerja yang baik, tentu akan meningkatkan kualitas pelayanan dalam kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga tidak terlepas dari kepuasan kerja yang ada dalam pekerjaan tersebut, semakin puas tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin produktif pula kinerja yang akan dihasilkan.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja atau kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain adalah uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, pengaruh kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai untuk meningkatkan kinerja (Mangku negara, 2012).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Kinerja juga tidak lepas dari kepuasan kerja. Semakin pegawai merasa puas, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan. Salah satu bentuk kepuasan kerja tersebut adalah motivasi. Motivasi merupakan dukungan atau energi yang dapat dari diri sendiri atau orang lain, menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2012).

Motivasi juga merupakan salah

satu faktor mendukung meningkatnya kinerja pegawai. Karena dengan motivasi yang diberikan oleh atasan kepada pegawai, maka secara tidak langsung akan menstimulus pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan motivasi yang baik dari atasan, maka pegawai akan merasa dirinya diperhatikan dan menjadikan kepuasan tersendiri bagi pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2003) menunjukkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan merupakan variabel yang signifikan ber pengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Zainal Abidin Banda Aceh. Ini juga sesuai dengan penelitian Nitty (2013) di Kabupaten Sanggau yang menunjukkan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 24,7% dan sisanya sebesar 75,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahmad (2013) menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter dengan nilai p masing-masing sebesar 0,001 dan 0,013. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Karena kinerja (performance) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai

tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sedarmayanti, 2014).

Untuk itu perlu dilakukan upaya-upaya meningkatkan aspek-aspek kepuasan kerja pegawai seperti pujian, penghargaan, motivasi kerjasama dan lainnya agar dapat mendorong kinerja maksimal bagi pegawai. Hal ini sesuai dengan teori motivasi kerja, dimana sikap karyawan yang mendukung dan positif terhadap situasi kerja yang memperkuat motivasi kerjanya maka akan mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara, 2012)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel independen yaitu penghasilan dengan nilai $Exp(B)$ sebesar 0,170 yang dapat diartikan bahwa penghasilan memiliki 0,170 kali lebih berpeluang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel penghasilan merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, variabel tersebut menjadikan suatu bukti bahwa dengan memberikan penghasilan, maka pegawai akan merasa senang, sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Disarankan kepada kepala rumah sakit diharapkan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek kepuasan kerja seperti penghasilan, insentif, motivasi, kerjasama, penghargaan atau pujian bagi pegawai guna meningkatkan kinerja

pegawai untuk menciptakan pelayanan yang prima dan mendukung hasil kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu, S.P., 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P., 2012. Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P., 2013. Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: PT Refika Aditama.
- Muhammad, 2003. Analisis Motivasi Kinerja Dan Pengaruhnya Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Dr. Zainal Abidin Banda Aceh, Tesis, Medan: Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Sumatera Utara, Ilmu Kesehatan Masyarakat.
- Nitty, W, A, M., 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kapuas Kabupaten Sanggau, Pontianak: Jurnal Elektronik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Pemerintahan, Ilmu Administrasi, Universitas Tanjungpura.
- Robbins, S. P., Judge, T. A, 2001. Perilaku Organisasi. Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.