

Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan (Perawat) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Marinir Cilandak

Ollanda Irenawati

Universitas Respati Indonesia

drg.ollanda@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dapat ditentukan dari kepuasan kerja karyawan tersebut, sehingga hasil kerja yang dapat diperoleh baik, dan menghasilkan produktivitas yang juga baik, yang menyebabkan tercapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Dimana pengumpulan data dilakukan dalam waktu yang bersamaan, dan setiap subjek hanya diteliti satu kali. Berdasarkan hasil analisis data uji univariat, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang buruk antara kepuasan psikologi terhadap kinerja karyawan (perawat) RS. Marinir Cilandak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata (mean) 4,13 dimana lebih kecil dari nilai tengah (median) 4,2. Jadi hipotesisnya adalah H_a yaitu kepuasan psikologi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Marinir Cilandak. Kesimpulannya adalah Pengaruh kepuasan kerja para karyawan terhadap kinerja karyawan di RS. Marinir Cilandak adalah negative (kurang baik) untuk kepuasan psikologi, kepuasan social, dan kepuasan fisik.

Kata kunci: kepuasan kerja karyawan, kinerja karyawan

ABSTRACT

Job satisfaction is one factor that is able to influence employee performance. High or low performance of employees can be determined from the employee's job satisfaction, so that the work results that can be obtained are good, and produce productivity that is also good, which causes the expected goals achieved by the company. This research uses quantitative research methods with the Cross Sectional Study approach. Where data collection is done at the same time, and each subject is only examined once. Based on the results of univariate test data analysis, it can be seen that there is a poor relationship between psychological satisfaction with the performance of the employees (nurses) of the Hospital. Cilandak Marines. This is indicated by the mean value of 4.13 which is smaller than the median value of 4.2. So the hypothesis is H_a , namely psychological satisfaction can affect the performance of employees at the Cilandak Marine Hospital.

Conclusion: The effect of employee job satisfaction on employee performance at the hospital. Cilandak Marines are negative (not good) for psychological satisfaction, social satisfaction, and physical satisfaction.

Keywords: employee job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja para karyawan. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan. Adanya peningkatan dalam kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan juga kinerja para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai, yaitu mendapatkan hasil kerja yang baik untuk mendapatkan hasil produktivitas yang baik (Baroroh, S, 2013).

Tingginya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga menyebabkan prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya, prestasi kerja menjadi buruk jika kepuasan kerja karyawan rendah. Karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan hal ini akan sangat berpengaruh bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk tingginya kinerja perusahaan. Hal itu yang menyebabkan penilaian kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini (Wijaya & Sutanto, 2014).

Terdapat beberapa faktor yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan, diantaranya: faktor individual (yang terdiri dari umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (yang merupakan hubungan antara manajer dan karyawan, hubungan sosial

antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja), faktor fisik (seperti kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja), dan faktor eksternal (yaitu keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Faktor-faktor tersebut dapat memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan.

Pada hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan (perawat) di RS. Marinir Cilandak, didapatkan bahwa terdapat beberapa keluhan karyawan khususnya perawat, mengenai jumlah perawat yang tidak seimbang, sehingga beban kerja mereka melebihi dari apa yang seharusnya. Misalkan di ruang rawat inap, jumlah tempat tidur tidak sebanding dengan jumlah perawat yang sedang berjaga dalam 1 shift jaga. Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan karena menjadi tidak efektif dan efisien sebab tidak bisa mencakup beban kerja mereka. Keluhan lainnya dari segi hal finansial, bahwa untuk insentif tenaga honorer yang mereka dapatkan minim, sehingga tidak sebanding dengan beban kerja yang harus mereka lakukan. Hal ini juga mengakibatkan banyak perawat honorer yang berhenti bekerja. Keadaan ini menyebabkan kepuasan kerja mereka menjadi berkurang, dan berdampak pada kinerja perawat. Hal ini berdampak pada kinerja mereka karena hal ini menghambat inisiatif mereka dalam mengembangkan kreatifitas untuk memajukan kinerja sebab

merasa kurang dihargai karena upah yang minim.

Menurut hasil wawancara juga didapatkan bahwa kebanyakan perawat di RS. Marinir Cilandak yang bertugas selain di fungsional, juga bertugas di struktural (militer) sehingga jumlahnya terbatas, kadang harus melaksanakan tugas strukturalnya sehingga tanggung jawab untuk pekerjaan fungsional mereka berkurang dan menyebabkan kinerja mereka menjadi berkurang. Berhubungan dengan kinerja karyawan di RS. Marinir Cilandak, peneliti dapat melihat adanya masalah yaitu terdapat hubungan kepuasan kerja karyawan (perawat) dengan kinerja karyawan di RS. Marinir Cilandak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja karyawan (perawat) dengan kinerja karyawan di RS. Marinir Cilandak secara khusus.

Kinerja karyawan yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja organisasi (Marhaeni Wahyu Handayani & Suhartini, 2005). Kinerja karyawan dapat diuji dengan kepuasan kerja serta komitmen organisasional. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan (perawat) ditemukan dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas rumah sakit (Al-Aameri, 2000). Al-Ahmadi (2009) melakukan studi terhadap 923 perawat pada rumah sakit di Riyadh, Arab Saudi. Hasil dari analisis regresi yang dilakukan, menyatakan bahwa

beberapa variabel yang berkontribusi terhadap keseluruhan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja dengan supervisi, promosi, pembayaran, kondisi kerja, komitmen organisasional, kepuasan secara keseluruhan, serta lamanya pengalaman kerja, kebangsaan, jenis kelamin, dan status perkawinan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Dimana pengumpulan data dilakukan dalam waktu yang bersamaan, dan setiap subjek hanya diteliti satu kali.

Waktu penelitian dilakukan pada Februari 2019 dan tempat penelitian di Rumah Sakit Marinir Cilandak. Pada penelitian ini yang merupakan populasi adalah karyawan (perawat) di RS. Marinir Cilandak. Penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa angket atau kuisisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Untuk menghasilkan data yang akurat, digunakan skala Likert sebagai instrumen penelitian. Peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dalam penelitian ini, dengan pemberian skor sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------|--------|
| 1. SS : Sangat setuju | Diberi |
| skor 5 | |

- 2. S : Setuju Diberi skor 4
- 3. CS: Cukup setuju Diberi skor 3
- 4. TS : Tidak setuju Diberi skor 2
- 5. STS : Sangat tidak setuju Diberi skor 1

Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan 20 responden, dengan cara mengkorelasikan antara skor pertanyaan tertentu dengan skor total skala sikap menggunakan rumus korelasi *produk moment* dengan *level of significance* 5%. Jika nilai r dihitung $>$ nilai r tabel, maka indikator atau pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid, namun jika terjadi sebaliknya maka indikator atau pertanyaan yang diajukan dinyatakan tidak valid. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan (perawat) di RS. Marinir Cilandak. Terdapat empat aspek karakteristik individu responden yang dapat diuraikan dalam penelitian ini, yaitu: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Untuk variabel independent yang berupa kepuasan kerja karyawan dan karakteristik individu, dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari faktor fisik, psikologi, sosial, finansial jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

1. Komposisi pertanyaan pada kuesioner tersebut antara lain :
 - a. Terdapat 4 (empat) pertanyaan mengenai data karakteristik individu, yaitu : jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.
 - b. Terdapat 5 (lima) pertanyaan di setiap indikator variabel kepuasan kerja pasien.
2. Untuk variabel Dependen, yaitu kinerja karyawan, penelitian menggunakan

instrumen form
kuesioner yang diisi
sendiri oleh
karyawan.

instrument penelitian tersebut yaitu kepuasan
kerja karyawan, karakteristik individu, serta
kinerja karyawan.

HASIL

Penelitian ini menganalisis data dengan analisis univariat, yaitu data yang sudah dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan frekwensi deskriptif. Penggunaan Statistika deskriptif ditujukan untuk menyajikan data setiap variabel secara tunggal. Statistika deskriptif yang digunakan berupa perhitungan skor rata-rata, median, modus, standar deviasi, tabel frekuensi.

Dalam penulisan thesis ini untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis memberikan seperangkat kuesioner kepada para responden yang berjumlah 50 orang. Kemudian kuesioner tersebut diteliti lebih lanjut dengan menggunakan perhitungan aplikasi statistik. Pengajuan kuesioner terdiri dari sejumlah pernyataan yang mewakili tiga variable sesuai dengan jumlah variable yang ada. Kuesioner yang dibentuk dari ketiga

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Dilakukan uji validitas terhadap nilai setiap variabel dengan teknik korelasi skor item atau butir pertanyaan berupa skor total item dengan menggunakan korelasi Product Moment Pearson (r) dengan rumus $r_{table} : N = 50$. Item yang akan dimasukkan kedalam analisis akhir berupa item yang memiliki nilai r lebih dari nilai kritis atau nilai table dengan taraf nyata 0,05 yang berdasarkan tingkat atau degree of freedom (df) yaitu 50, Nilai $r_{tabel} : 0.279$. Berikut ini hasil perhitungan uji

validitas melalui perhitungan

SPSS for windows.

Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

VARIABEL	ITEM	r hitung	r tabel	KEPUTUSAN
Kepuasan kerja (factor psikologis)	1	0.710	0.279	valid
	2	0.588	0.279	Valid
	3	0.536	0.279	Valid
	4	0.599	0.279	Valid
	5	0.583	0.279	Valid
Kepuasan kerja (factor social)	1	0.687	0.279	Valid
	2	0.570	0.279	Valid
	3	0.570	0.279	Valid
	4	0.733	0.279	Valid
	5	0.368	0.279	Valid
Kepuasan kerja (factor fisik)	1	0.533	0.279	Valid
	2	0.678	0.279	Valid
	3	0.737	0.279	Valid
	4	0.770	0.279	Valid
	5	0.711	0.279	Valid
Kepuasan kerja (factor finansial)	1	0.875	0.279	Valid
	2	0.887	0.279	Valid
	3	0.907	0.279	Valid
	4	0.925	0.279	Valid
	5	0.632	0.279	Valid
Kinerja karyawan	1	0.506	0.279	Valid

2	0.741	0.279	Valid
3	0.750	0.279	Valid
4	0.662	0.279	Valid
5	0.495	0.279	Valid

Sumber: data primer diolah (2019)

2. Uji Reliabilitas Instrumen penelitian dikatakan lulus uji reliabilitas apabila konsisten dalam memberikan penilaian untuk hasil pengukuran. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai Cronbarch's Alpha (α) terhadap data kuisisioner yang dalam hal ini menggunakan skala likert. Instrumen dikatakan reliabel jika $\alpha > 0,6$.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

VARIABEL	A	KEPUTUSAN
Kepuasan kerja (factor psikologis)	0.810	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.808	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.815	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.803	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.801	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
Kepuasan kerja (factor social)	0.802	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.803	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.811	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.799	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.825	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
Kepuasan kerja (factor	0.801	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$

fisik)	0.799	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.788	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.791	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.797	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
Kepuasan kerja (factor	0.775	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
finansial)	0.782	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.785	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.778	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.795	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
Kinerja karyawan	0.811	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.805	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.809	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.821	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$
	0.812	Reliabel Nilai $\alpha > 0,6$

Sumber: data primer diolah (2019)

Hasil olah data uji statistic reliabilitas memperlihatkan bahwa semua variabel Reliable , karena nilai *cronbach's alpha* berada di atas batas minimal 0,60.

Uji Univariat

Dalam uji univariat, dapat diketahui jika nilai *mean* lebih besar dari nilai *median*, berarti

hasilnya adalah adanya hubungan yang baik (positif) antara variable X dan variable Y. Namun jika nilai *mean* lebih kecil dari nilai *median*, berarti hasilnya adalah adanya hubungan yang buruk (negative) antara variable X dan variable Y.

Tabel Uji Univariat

VARIABEL	MEAN	MEDIAN
X1	4,13	4,2
X2	3,94	4,0
X3	3,74	3,8
X4	3,07	3,0
X5	1,78	2,0
X6	1,94	2,0
X7	1,02	1,0
X8	1,92	2,0

Dari tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang buruk (negative) antara variable kepuasan psikologi (X1), kepuasan sosial (X2), kepuasan fisik (X3), jenis kelamin (X5), usia (X6), dan lama bekerja (X8) terhadap variable kinerja karyawan (Y). terdapat hubungan yang baik (positif) antara variable kepuasan finansial (X4), dan tingkat pendidikan (X7) terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Dapat terlihat dengan jelas dalam hasil pengujian secara statistik bahwa secara uji univariat terdapat hubungan yang buruk (negative) antara variable kepuasan psikologi (X1), kepuasan sosial (X2), kepuasan fisik (X3),

jenis kelamin (X5), usia (X6), dan lama bekerja (X8) terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis data uji univariat, terbukti bahwa terdapat hubungan yang buruk antara kepuasan psikologi terhadap kinerja karyawan (perawat) RS. Marinir Cilandak. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean) 4,13 dimana lebih kecil dari nilai tengah (median) 4,2. Jadi hipotesisnya adalah H_a yaitu kepuasan psikologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Marinir Cilandak.

Berdasarkan hasil analisis data uji univariat, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang buruk antara kepuasan sosial terhadap kinerja karyawan (perawat) RS. Marinir Cilandak. Hal ini diperoleh dari nilai rata-rata (mean) 3,94 dimana lebih kecil dari nilai tengah (median) 4,0. Jadi hipotesisnya adalah H_a yaitu kepuasan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Marinir Cilandak.

Berdasarkan hasil analisis data uji univariat, terbukti bahwa terdapat hubungan yang buruk antara kepuasan fisik terhadap kinerja karyawan (perawat) RS. Marinir Cilandak. Hal ini diperoleh dari nilai rata-rata (mean) 3,74 dimana lebih kecil dari nilai tengah (median) 3,8. Jadi hipotesisnya adalah H_a yaitu kepuasan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Marinir Cilandak.

Berdasarkan hasil analisis data uji univariat, terbukti bahwa terdapat hubungan yang baik antara kepuasan finansial terhadap kinerja karyawan (perawat) RS. Marinir Cilandak. Hal ini diperoleh dari nilai rata-rata (mean) 3,07 dimana lebih besar dari nilai tengah (median) 3,0. Jadi hipotesisnya adalah H_0 yaitu

kepuasan finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Marinir Cilandak. Kepuasan finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena RS. Marinir adalah rumah sakit tentara, sehingga karyawan bekerja untuk mengabdikan pada Negara. Hal ini tidak mempengaruhi upah yang mereka dapatkan.

Terdapat bukti berdasarkan hasil analisis data uji univariat, bahwa terdapat hubungan yang buruk antara jenis kelamin terhadap kinerja karyawan (perawat) RS. Marinir Cilandak. Hal ini ditunjukkan dari nilai rata-rata (mean) 1,78 dimana lebih kecil dari nilai tengah (median) 2,0. Jadi hipotesisnya adalah H_a yaitu jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Marinir Cilandak. Banyak penelitian yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja. Hasil uji ini bertentangan dengan penelitian Rustiani (2007) yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan secara bermakna antara jenis kelamin dengan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data uji univariat, terbukti bahwa terdapat hubungan yang

buruk antara usia terhadap kinerja karyawan (perawat) RS. Marinir Cilandak. Hal ini ditunjukkan dari nilai rata-rata (mean) 1,94 dimana lebih kecil dari nilai tengah (median) 2,0. Jadi hipotesisnya adalah H_a yaitu usia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Marinir Cilandak.

Berdasarkan hasil analisis data uji univariat, dibuktikan bahwa terdapat hubungan yang baik antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan (perawat) RS. Marinir Cilandak. Hal ini ditunjukkan dari nilai rata-rata (mean) 1,02 dimana lebih besar dari nilai tengah (median) 1,0. Jadi hipotesisnya adalah H_0 yaitu tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Marinir Cilandak. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hampir seluruh karyawan (perawat) di RS. Marinir Cilandak memiliki pendidikan yang tinggi yaitu DIII keperawatan.

Berdasarkan hasil analisis data uji univariat, terbukti bahwa terdapat hubungan yang buruk antara lama bekerja terhadap kinerja karyawan (perawat) RS. Marinir Cilandak. Hal

ini ditunjukkan dari nilai rata-rata (mean) 1,92 dimana lebih kecil dari nilai tengah (median) 2,0. Jadi hipotesisnya adalah H_a yaitu lama bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Marinir Cilandak. Hal ini sesuai dengan penelitian Robbins (2003) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara lama kerja dengan kinerja seseorang.

KESIMPULAN

1. Gambaran kepuasan kerja di RS. Marinir Cilandak adalah belum cukup memuaskan sehingga secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan RS. Marinir Cilandak yaitu kepuasan psikologi.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RS. Marinir Cilandak adalah negatif (kurang baik) untuk kepuasan psikologi,

kepuasan social, dan kepuasan fisik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Al-Aameri, A.S., 2000, "Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurses", Saudi Medical Journal, Vol. 21 (6): 531-535
2. Al-Ahmadi, H., 2009, "Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia", International Journal of Health Care Quality Assurance, Vol. 22, No. 1, pp. 40-54
3. Baroroh, S. 2013. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan. Surakarta. Naskah Publikasi. Skripsi.
4. Marhaeni Wahyu Handayani, dan Suhartini, 2005, "Pengaruh Faktor- Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta", Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen, Edisi Khusus on Human Resources, hal.37-57
5. Robbins, S. P. (2003). Perilaku Organisasi, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
6. Rustiani, D. 2007. Hubungan Komunikasi dan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan oleh Perawat Pelaksana. Tesis. Tidak diterbitkan. Program Magister Ilmu Keperawatan. FIK-UI.
7. Wijaya, F. J. & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan terhadap organizational citizenship behavior di PT XYZ Surabaya. Agora. Vol.2, no. 2