Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat. 2024; 13 (1): 72-77

Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat

(The Public Health Science Journal)

Journal Homepage: http://journals.stikim.ac.id/index.php/jikm

Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Keuangan Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Hardiman SG[1]*, Andriyani[2], Munaya Fauziah[3], Ernyasih[4]

[1-4]Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta

Abstrak

Kepuasan karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Mengoptimalkan kepuasan karyawan merupakan kunci untuk mencapai sukses perusahaan. Karyawan puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih tinggi, bekerja lebih produktif, cenderung bertahan lebih lama, dan cenderung dapat menciptakan pelanggan yang puas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan struktur organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan dengan kepuasan kerja pegawai. Rancangan penelitian yang digunakan adalah metode analitik, jenis penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional.* Jumlah sampel yang diambil adalah 100 responden dengan teknik pengambilan sampel *Quota sampling.* Pengolahan data menggunakan komputerisasi dengan analisis Univariat, Bivariat (*Chi Square),* Multivariat (Regresi Logistik Ganda). Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi (nilai p = 0,002), kepemimpinan (nilai p = 0,004), kompensasi (nilai p = 0,000) dan pelatihan (nilai p = 0,000) dalam kategori baik dan secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Pelatihan (niali p< 0,054) merupakan variabel yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Direktorat Keuangan Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepuasan kerja, Kompensasi, Pelatihan, Struktur organisasi

Abstract

Employee satisfaction will increase labor productivity and ultimately improve the company's performance. Optimizing employee satisfaction is the key to achieve a successful company. Satisfied employees tend to work with a higher quality, more productive work, to last longer, and are likely to create satisfied customers. The aim of this research is knowing the relationship among organization structure, leadership, and training with employee satisfaction. The design of the study is the analytical method, quantitative research with cross sectional design. The total sample is 100 respondents with the technique of, quota sampling. Processing data is using univariate, bivariate (Chi Square), multivariate (multiple logistic regression). The result showed that the organizational structure (p-value = 0,002), leadership (p-value = 0,004), compensation (p-value = 0,000) and training (p-value = 0,000) in good categories have significant relationship to job satisfaction. Training (p-value < 0,054) is the most dominant variable toward employee satisfaction Finance Directorate of the Jakarta Islamic Hospital Cempaka Putih

Keywords*: Leadership, Job satisfaction, Compensation, Training, Organizational structure*

Korespondensi*: Hardiman SG, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15419, E-mail: : hardiman.sg@umj.ac.id*

https://doi.org/10.33221/jikm.v13i01.2460

Received : 4 Mei 2023 / *Revised* : 5 September 2023 / *Accepted* : 12 Desember 2023

Copyright @ 2024, Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, p-ISSN: 2252-4134, e-ISSN: 2354-8185

Pendahuluan

Kepuasan pegawai adalah suatu bentuk objektifitas dalam bertahan dan keluarnya pegawai dari perusahaan atau tempat kerja. Umumnya pada negara-negara maju biasanya 10.000 sampai 40.000 orang ketergantungan pada posisi atau jabatanya. Laporan dari *the Harvard Review* menyatakan bahwa sebanyak 5% perusahaan mempertahankan pegawainya sehingga perusahaan dapat menurunkan biaya sebesar 10% dan juga dapat meningkatkan produktivitas sebesar 25%-65%. Banyak perusahaan dan organisasi menyatakan bahwa faktor kompensasi yang didapat karyawan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan pegawai hal ini mengakibatkan banyak yang memberi gaji yang relatif tinggi kepada pegawainya untuk membeli kepuasan mereka. Sebenarnya, ini tidak mutlak sebab kepuasan pegawai mempunyai banyak aspek, tidak hanya dipengaruhi faktor materi atau gaji.[1]

Peningkatan kualitas dan kepuasan pegawai akan menyebabkan produktivitas kerja yang baik dan dapat meningkatkan laba perusahaan. Mengoptimalkan kepuasan pegawai merupakan kunci untuk mencapai sukses perusahaan, apapun jenisnya.[1] Ketika pegawai kurang puas terhadap pekerjaannya, mereka akan bereaksi dengan beragam cara. Apabila manajer ingin mengatasi masalah yang tidak diinginkan dari ketidakpuasan kerja, dapat dilakukan dengan cara berusaha mengendalikan respons yang dilakukan oleh para pegawainya.[2]

Organisasi pemerintah maupun swasta akan fokus pada orientasi pengembangan usaha jangka panjang, yaitu meningkatkan pendapatan usaha yang sekaligus berpengaruh pada peningkatan kesejahteraan para pegawai. Hal ini merupakan salah satu indikator terciptanya *Good Corporate Governance* sebuah perusahaan. Namun dalam prakteknya sering terkendala. Salah satu faktor penyebabnya adalah ketidakpuasan kerja. Selanjutnya akan berdampak terhadap kinerja pegawai maupun organisasi. Karena itu salah satu langkah yang ditempuh perusahaan adalah mengupayakan terciptanya kepuasan kerja pegawai sebagai motivasi pencapaian hasil kerja dan keuntungan perusahaan *(optimalout put/yield)*. Dengan kata lain, produktivitas atau hasil kerja karyawan akan meningkat seiring dengan terciptanya kepuasan kerja. Ketika seseorang merasakan kepuasan bekerja. Sedikitnya secara psikologis akan mengarahkan semaksimal mungkin kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Kepuasan kerja dapat diukur pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya.[3]

Seberapa besar seseorang menganggap penting suatu dimensi tertentu (misalnya struktur organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan pelatihan) akan menentukan seberapa besar kepuasan atau ketidakpuasan terjadi, bila harapan berkaitan dengan dimensi tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi. Jika seseorang menganggap penting suatu dimensi tertentu, maka kepuasannya akan sangat dipengaruhi baik secara positif (saat harapan terpenuhi) maupun negatif (saat harapan tidak terpenuhi). Hal ini memberikan dampak positif dalam meningkatkan produktifitas perusahaan. [4-8]

Survei kepuasan pegawai yang dilakukan unit Sumber Daya Insani (SDI) Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih (RSIJ-CP) dengan menggunakan data *concurrent* dimana pengambilan data diperoleh melalui survey langsung pada periode waktu tertentu didapatkan hasil analisa kepuasan pegawai RSIJ-CP. Hasil tersebut, dapat diketahui bahwa terjadi penurunan persentase angka jika dibandingkan dengan periode sebelumnya sebesar 4,11%, dimana angka kepuasan pegawai sebesar 76,22% sedangkan periode berikutnya sebesar 76,11% dari target yang telah ditetapkan angka 80%.[9] Oleh karena itu peneliti melanjutkan penelitian tersebut dengan tujuan untuk mengetahui beberapa faktor yang dapat berhubungan kepuasan

kerja seperti struktur organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan, guna menguatkan survei yang dilakukan sebelumnya dan menjadi bahan pengambilan keputusan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Direktorat Keuangan Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian analitik, serta pendekatan *cross sectional.* Penelitian dilakukan di direktorat Keuangan Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih dengan jumlah populasi sebanyak 100 orang yang terdiri dari manajemen Sistem Informasi Kesehatan (SIK) sebanyak 39 responden, manajemen Keuangan sebanyak 23 responden, manajemen Akuntansi sebanyak 14 responden, dan manajamen Pemasaran sebanyak 24 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan *Quota sampling* dengan kriteria sebagai pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap untuk dijadikan sebagai sampel penelitian.

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini (data primer) menggunakan metode angket (kuesioner). Data diperoleh dengan cara pengisian kuesioner (*check list)* oleh responden untuk memberikan gambaran kepuasan kerja pegawai Direktorat Keuangan Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Analisis data menggunakan sistem kompeterisasi SPSS, dengan uji Bivariat (*Chi Square*, $P < 0,05$) dan Uji Multivariat (Regresi Logistik Ganda). Uji *Chi Square* yaitu apabila diinginkan hubungan antar dua variabel. Dalam pengujian hipotesis dijumpai dua jenis hipotesis yaitu hipotesis nol (Ho) bila nilai $P \leq \alpha$ keputusannya ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) bila nilai $P \geq \alpha$ keputusannya gagal ditolak. Hipotesis nol (Ho), hipotesis yang menyatakan tidak ada perbedaan sesuatu kejadian antara kedua kelompok atau hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Hipotesis alternatif (Ha), hipotesis menyatakan ada perbedaan sesuatu kejadian antara kedua kelompok atau hipotesis menyatakan ada hubungan antara satu dengan variabel lainnya. Uji Regresi Logistik Ganda yaitu satu pendekatan model matematis yang digunakan untuk menganalisis hubungan satu atau beberapa variabel independen dengan sebuah variabel dependen kategorik yang bersifat dikotom/binary untuk memperoleh model yang terdiri dari beberapa variabel indpenden yang dianggap terbaik untuk memprediksi kejadian variabel dependen.Pada pemodelan ini semua variabel dianggap penting sehingga estimasi dapat dilakukan estimasi beberapa regresi sekaligus. Agar diperoleh model regresi yang hemat dan mampu menjelaskan hubungan variabel independen dan dependen dalam populasi, diperlukan prosedur pemilihan variabel sebagai berikut yaitu melakukan analisis biavariat antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependennya. Bila hasil uji biavariat mempunyai nilai $P < 0,25$, maka variabel tersebut dapat masuk model multivariat. Namun bisa saja P *value* > 0,25 tetap diikutkan ke multivariat bila variabel tersebut secara subtansi penting dan memilih variabel yang dianggap penting yang masuk dalam model, dengan cara mempertahankan variabel yang mempunyai P *value*< 0,05 dan mengeluarkan variabel yang P *value*-nya > 0,05. Pengeluaran variabel tidak serentak semua yang P *value*-nya > 0,05, namun dilakukan secara bertahap dimulai dari variabel yang mempunyai P *value* terbesar. Adapun variabel penelitian ini yaitu struktur organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan serta kepuasan kerja.

Hasil

Responden yang menyatakan kepuasan terhadap struktur organisasi yang baik sebesar 64,3%, lebih tinggi dibandingkan dengan struktur organisasi yang tidak baik sebanyak 31,8%. Responden yang menyatakan kepuasan

terhadap kepemimpinan yang baik sebesar 63,2%, lebih tinggi dibandingkan dengan kepemimpinan yang tidak baik sebanyak 32,6%. Responden yang menyatakan kepuasan terhadap kompensasi yang baik sebesar 68,6%, lebih tinggi dibandingkan dengan kompensasi yang tidak baik sebanyak 30,6%. Responden yang menyatakan kepuasan terhadap pelatihan yang baik sebesar 69,2%, lebih tinggi dibandingkan dengan pelatihan yang tidak baik sebanyak 29,2%. Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa semua variabel menghasilkan P *Value* < 0,25. Maka dilanjutkan ke tahap selanjutnya. Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui hanya terdapat 1 variabel yang memenuhi syarat seleksi kandidat (nilai p < 0,05) yaitu pelatihan dengan nilai p = 0,054 dan nilai OR = 2,818 artinya hanya variabel pelatihan bermakna terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1. Hasil Uji *Chi Square*

Variabel	Kategori	Kepuasan Kerja				Nilai p
		Tidak Puas		Puas		
		n	%	n	%	
Struktur Organisasi	Tidak Baik	30	68,2	14	31,8	0,002
	Baik	20	35,7	36	64,3	
Kepemimpinan	Tidak Baik	29	67,4	14	32,6	0,004
	Baik	21	36,8	36	63,2	
Kompensasi	Tidak Baik	34	69,4	15	30,6	0,000
	Baik	16	31,4	35	68,6	
Pelatihan	Tidak Baik	34	70,8	14	29,2	
	Baik	16	30,8	36	69,2	

Tabel 2. Hasil Analisis Seleksi Bivariat

Variabel	Nilai p
Struktur Organisasi	0,001
Kepemimpinan	0,002
Kompensasi	0,000
Pelatihan	0,000

Tabel 3. Hasil Analisis Seleksi Kandidat Multivariat

Variabel	P	OR
Struktur Organisasi	0,420	1,563
Kepemimpinan	0,453	1,490
Konpensasi	0,394	1,717
Pelatihan	**0,054**	**2,818**

Pembahasan

Hasil uji *chi-square* didapatkan ada hubungan antara struktur organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini pegawai berpandangan bahwa struktur organisasi yang baik, dapat diterapkan dalam Rumah Sakit guna mencapai tujuan organisasi. Pemahaman yang diberikan bahwa struktur organisasi yang digunakan sesuai kebutuhan rumah sakit, baik dalam penempatan sumber daya manusianya, pembagian tugas dan wewenangnya, dan tanggungjawab yang diberikan. Jalur Koordinasi dan pelaporan yang jelas membuat pegawai berpandangan bahwa struktur organisasi yang diterapkan dapat memenuhi tujuan organisasi. Struktur organisasi yang baik berdampak positif pada produktivitas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan dan menyebabkan terjadinya kepuasan kerja. Kepuasan kerja penting karena dapat meningkatkan

komitmen organisasi dan prestasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ibrahim dan Juhary menyatakan bahwa kepuasan kerja berkorelasi dengan struktur organisasi dan menunjukkan sebagai mekanisme organisasi yang penting untuk mencapai efektivitas organisasi.[10].

Hasil uji *chi-square* didapatkan ada hubungan antara Kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Pegawai terhadap gaya kepemimpinan masing-masing pemimpin berbeda dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kemudahan komunikasi atasan terhadap bawahannya merupakan hal penting didalam hubungan antara atasan dengan bawahan. Komunikasi atasan terhadap komplain yang berkaitan dengan pekerjaan dan tanggapan serta kepastian mengenai solusi atas permasalahan pekerjaan. Kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan menyebabkan bawahan merasa tidak diperhatikan atau tidak diperdulikan, dan bawahan tidak dapat menyelesaikan masalah dengan sendirinya. Komunikasi yang baik terjalin antara atasan dengan bawahan dapat melalui arahan atau bimbingan yang dilakukan atasan dalam membantu menyelesaikan setiap masalah/kendala pekerjaan bawahannya. Perhatian yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya dalam bentuk bimbingan ataupun bantuan teknis dan jika atasan bersifat ramah maka kemungkinan akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dimitrios & Athanasios, menunjukkan bahwa budaya nasional secara statistik mampu menghasilkan efek moderat yang signifikan pada dampak dari variabel kepemimpinan pada kepuasan kerja.[11].

Hasil uji *chi-square* didapatkan ada hubungan antara Kompensasi dengan kepuasan kerja. Perbandingan pemberian kompensasi pada dasarnya akan berakibat terjadinya kesenjangan antar pegawai. Kesenjangan yang dirasakan pegawai dalam pemenuhan kompensasi yang diterima dapat menyebabkan menurunnya motivasi dalam diri pegawai. Motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Menurunnya motivasi pegawai dapat disebabkan karena kurangnya perhatian rumah sakit terhadap pegawai. Pegawai akan termotivasi jika mendapatkan kompensasi yang sesuai harapan dari Rumah Sakit, agar pegawai lebih optimal dalam bekerja. Bila penggajian dianggap adil dan standar gaji masyarakat, kepuasan akan tercapai. Hal ini sejalan dengan penelitian Nandytia dkk menyatakan bahwa faktor ektrinsik seperti gaji dan kompensasi membentuk kepuasan kerja.[12]

Hasil uji *chi-square* didapatkan ada hubungan antara pelatihan dengan kepuasan kerja. Hal ini kemungkinan jika rumah sakit memberikan pelatihan pada pegawai agar pegawai dapat meningkatkan kompetensinya guna memenuhi tuntutan pekerjaannya. Keterbatasan pengetahuan, keahlian, dan sikap pegawai dapat disebabkan perhatian Rumah Sakit terhadap pengaturan pemberian pelatihan kepada setiap pegawai tidak dilakukan secara adil, merata, dan tepat. Ketika pegawai mendapatkan pelatihan, mereka akan lebih berkomitmen untuk Rumah Sakit dan dapat menurunkan niat untuk meninggalkan Rumah Sakit. Pegawai akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka menyelesaikan pekerjaannya dan membantu Rumah Sakit mencapai tujuan. Kompetensi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Pelatihan kerja dapat berfungsi menciptakan kepuasan kerja serta merupakan alasan pokok individu untuk tetap atau meninggalkan perusahaan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Adesola *et al.* menyatakan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja.[13]

Hasil uji mukltivariat dapat dilihat dari model prediksi pada tabel 2 dan 3. Hasil tahap seleksi bivariat diketahui bahwa semua variabel (struktur organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan) memenuhi ketentuan untuk lanjut ke tahap selanjutnta. Pada tahap hasil seleksi

kandidat multivariat dapat dilihat bahwa faktor yang paling dominan dalam menentukan kepuasan kerja adalah pelatihan. Hasil tersebut hanya dilakukan sampai dengan tahap seleksi kandidat, karena variabel Struktur organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi tidak memenuhi syarat nilai P < 0,05. Dengan demikian tahap pemodelan bersama tidak dilakukan, hal ini menyebabkan tidak dapat diketahui persamaan regresi logstik ganda.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan memiliki hubungan dalam kepuasan kerja pegawai di Direktorat keuangan RSIJ-CP. Dengan mengetahuinya adanya hubungan tersebut, maka sebaiknya perlu mendapat perhatian lebih lanjut yaitu dengan cara sosialisasi pada pegawai tentang struktur organisasi yang digunakan dalam Rumah Sakit agar efektivitas tugas dapat terlaksana dengan baik, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai dengan memberikan umpan balik atas hasil pekerjaannya, pemberian kompensasi yang layak dengan mempertimbangkan berbagai aspek (lama kerja, jumlah keluarga, beban kerja yang lebih,dan lain sebagainya), peningkatan kompetensi (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) pegawai dapat melalui program pelatihan yang rutin dan terencana dilakukan secara adil, merata, dan tepat guna meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Penelitian inipun perlu pengembangan penelitian yang akan dating dengan menambah variabel dan lingkup penelitian yang lebih luas.

Daftar Pustaka

1. Kuswandi. Cara Mengukur Kepuasan Karyawan. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo; 2004.
2. Robbins S, Coutler M. Manajemen. Kesepuluh. Jakarta: Erlangga; 2010.
3. F Muttaqien. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT.BRI (Persero), Tbk. Cabang Lumajang. Jurnal Iqtishoduna. 2014;4:4.Vol.3:No.1. https ://ejournal.iaisyarifuddin.ac.id/index.php/iqtis hoduna/issue/view/2. Diakses tanggal 15 Agustus 2022
4. W Retno. Analisis Hubungan Antara Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Dengan Persepsi Kepuasan Kerja Staff Puskesmas Serpong 1 Kota Tangerang Selatan. Tesis Sekolah Pasca Sarjana UMJ; 2014.
5. AS Munandar. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: UI Press; 2001.
6. W Agung dkk. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X." Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia.2013;Vol.4:No.1. https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/ar ticle/view/781. Diakses tanggal 14 Agustus 2022
7. GD IGusti. Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas. Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Usaha Bali. 2012;Vol.6:No.6. https://journal.fkm.ui.ac.id/k esmas/article/view/79. Diakses tanggal 20 Agustus 2022
8. A Mir Mohammed N, et al. Impact of Human Resources Practices on Job Satisfaction: Evidence from Manufacturing Firms in Bangladesh. Bulletin. Petroleum-Gas University of Ploiesti. 2010;Vol.L XII:No.2.
9. Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Jakarta; 2016.
10. A Ibrahim, A Juhary H. The Effects Of The Interaction Of Technology, Structure, And Organizational Climate On Job Satisfaction. Sunway Academic Journal 2 Malaysia. 2005;23– 32. http://eprints.sunway.edu.my/14/. Diakses tanggal 3 September 2022
11. B Dimitrios, K Athanasios. Leadership And Job Satisfaction–A Review. European Scientific Journal. 2014;Vol.10:No.8.
12. Nanditya, dkk. Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit. Jurnal Kedokteran Brawijaya. 2014;Vol 28:1. https://jkb.ub.ac.id/index.php/jkb/article/ view/499. Diakses tanggal 17 Agustus 2022
13. Adesola, et al. Empirical Study of the Relationship between Staff Training and Job Satisfaction among Nigerian Banks Employees. International Journal of Academic Research in Economics and Management Science. 2013;Vol.2:No.6.Diakses tanggal 15 Agustus 2022