

Hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta tahun 2007

Ayun Sari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20342750&lokasi=lokal>

Abstrak

Tantangan bagi pengelola rumah sakit baik rumah sakit pemerintah maupun swasta dewasa ini semakin kompleks, tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang bermutu juga semakin meningkat. Pelayanan kesehatan yang bermutu harus berorientasi kepada pelanggan, baik pelanggan eksternal maupun internal. Pelanggan internal adalah tenaga kerja/SDM yang berada di rumah sakit. Untuk dapat melaksanakan pelayanan prima ini dibutuhkan sumber daya manusia yang prima pula.

Peran SDM rumah sakit sangat penting dalam menentukan mutu jasa pelayanan maka kualitas dan kuantitas SDM merupakan faktor kritis dalam organisasi rumah sakit. Teori Sumber Daya Manusia juga menyebutkan yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan kerja adalah mengenai kepuasan kerja yang merupakan bagian dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Tujuan penelitian ini adalah memperoleh gambaran mengenai kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan dan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan di RSII. Ada lima aspek kepuasan kerja yang diteliti yaitu pekerjaan, gaji/kompensasi, promosi, rekan kerja dan pengawasan/supervisi.

Metode penelitian ini adalah cross sectional dengan pendekatan kuantitatif dimana data yang dipakai adalah data primer dengan menggunakan alat bantu berupa kuesioner. Kuesioner kinerja karyawan disadur dari lembar penilaian karyawan RSII dan kuesioner kepuasan kerja diadaptasi dari A/Hermesola Satisfaction Questionnaire, yang diuji coba terlebih dahulu dengan nilai Cronbach-alpha 0,9. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap RSII berjumlah 132 orang.

Hasil penelitian menunjukkan penilaian kinerja karyawan RSII karyawan yang memiliki kinerja baik sebesar 53,8% dan yang kurang baik 46,2%. Karyawan dengan kinerja baik kebanyakan adalah tenaga perawat dan karyawan dengan kinerja kurang baik kebanyakan adalah tenaga penunjang medis. Kinerja karyawan RSII terendah adalah pada aspek inovatif sementara aspek tertinggi adalah pada aspek ketaatan beragama. Kinerja karyawan mulai menurun pada karyawan menjelang usia 40 tahun dengan masa kerja sekitar 10 tahun dengan pendidikan setingkat akademi. Kepuasan kerja karyawan RSII terhadap keseluruhan aspek adalah 82%, dimana terdapat 61,4% karyawan yang puas sementara yang tidak puas 38,6%. Kepuasan kerja terendah ada pada variabel gaji/kompensasi sementara kepuasan kerja tertinggi ada pada variabel rekan kerja.

Bonus merupakan penyebab terbesar ketidakpuasan terhadap gaji/kompensasi, suasana keluarga di lingkungan RSII merupakan faktor terbesar yang menimbulkan kepuasan terhadap rekan kerja. Karyawan yang berada pada unit pelayanan yaitu dokter dan perawat menunjukkan jumlah yang relatif sama antara yang puas dengan tidak puas, sementara pada karyawan penunjang medis dan non medis jumlah karyawan yang puas relatif lebih besar dari yang tidak puas. Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada seluruh aspek yaitu pekerjaan, gaji/kompensasi, promosi, rekan kerja dan pengawasan/supervisi. Kepuasan terhadap promosi memiliki kemungkinan terbesar untuk menjadikan seorang karyawan berkinerja baik. Berdasarkan uraian di atas Peneliti menyarankan kepada manajemen RSII untuk melakukan kriteria

penilaian kinerja yang baku dan bersifat umum untuk semua jenis tenaga, mengembangkan program pelatihan, pemberian penghargaan dan sanksi, serta mengefektifkan peran atasan langsung atau para manajer, meningkatkan motivasi karyawan melalui kekuatan spiritual yaitu ikatan terhadap nilai-nilai agama Islam,

mempertbaiki sistem penggajian dimana kinerja karyawan menjadi fokus utama, meningkatkan alokasi penerimaan untuk porsi pembayaran gaji/kompensasi karyawan, mengkomunikasikan kemampuan manajemen dalam membayar gaji/kompensasi di

lingkungan internal rumah sakit, suasana kekeluargaan di lingkungan rumah sakit dijadikan kekuatan untuk menghasilkan kerja yang berkualitas dengan cara membentuk tim kerja yang solid dan menumbuhkan suasana persaingan yang sehat diantara

karyawan, meningkatkan perhatian terhadap perawat dengan melakukan perhitungan beban kerja perawat melalui metode yang tepat, menganalisis jalanan bagian keperawatan sesuai dengan kompetensi Serta menjelaskan jenjang karir kepada tenaga perawat, meningkatkan pengenalan terhadap karakteristik karyawan seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan sebagainya sehingga manajemen dapat mengetahui sampai dimana kemampuan karyawan; dalam bekerja dan tingkat kebutuhannya melakukan survey kepuasan kerja secara rutin sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen dalam menilai produk-produk kebijakan.

.....Nowadays, the challenge for hospital management both in the state-run hospital and private hospital have become more complex. Public ask for more high-quality health service. High-quality health services are a priority issue for external and internal customers. Internal customers are people who work in the hospital. High-quality service needs high-quality human resources. The role of human resources is the key in delivering high-quality service. Human resources theory always said job satisfaction is among main factor which influence job performance. The workers deliver the best service when they are happy in their jobs. The purpose of this study is to examine the relation between job satisfaction and job performance among the employees of Jakarta Islamic Hospital (RSIJ) with five facets of job satisfaction are reviewed namely job criteria, salary/compensation, promotion, coworker and supervisory.

This research was based on cross sectional method with quantitative approach which primary data is obtained by surveying permanent-employee of RSIJ. In this study, the questionnaire of employees performance was adopted from the RSIJ employee's performance appraisal, while the questionnaire of job satisfaction was adopted from Minnesota Satisfaction Questionnaire. These instruments had been tested with Cronbach's alpha 0,9. We have 132 respondents from RSIJ's permanent employee.

The study revealed 53.8 percent of respondents have a good job performance and 46.2 percent less good. The respondents have assumed the innovative aspect was the lowest point of their job performance, while the religious obedience is on the top rating. Nurses comprises the largest group of good job performance while medical supporting staff are the lowest performance. The performance is slightly decrease when employee reach 40's years old, 10 years services work and diploma education level. Total job satisfaction in the hospital reached 82 percent in which 61.4 percent of the respondents have demonstrated their satisfaction, while 38.6 percent on the opposite.

The study disclosed salary/compensation issue have created the greatest dissatisfaction, while relationship with co worker bring the highest happiness. On the variable of compensation, the system of bonus awarding is a major cause of conflict creating dissatisfaction, while lack of formality with warm intra-personal relationship is the largest contribution of job satisfaction.

The number of workers from medical unit service, either physicians or nurses, have expressed their dissatisfaction and satisfaction equally, while on medical supporting staff and non-medical unit staff more employee saying they are satisfied compare to those who are not.

The study indicated there are a link between job satisfaction and job performance on all facets of job satisfaction, there are job criteria, salary/compensation, promotion, co worker and supervisory. Job satisfaction on promotion achievement is likely be the major cause to maximize their job performance.

Based on the study, the researcher recommended to RSIJ management to formulate working standard that is more applicable to all level of employee so it will lead to a fair and open evaluation, to improve training and educational program, implement reward and punishment program, improve the role of supervisor in motivating the workers to be more creative, improve salary/compensation awarding based on employee job performance, maximize intemal communication particularly on the issue of the hospital?s capacity in providing compensation and other benefits to the employees, motivate the employee to be a motivator for eo worker as well as providing a healthy competition for them, finally a routine job satisfaction survey can be used as a mean to collect input for the management in assessing their policies.