

## Analisis faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di RA Eka Pekanbaru = Analysis of job satisfaction factors affecting employee performance at Eka Hospital Pekanbaru

Martin Susanto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20491904&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Apa yang mereka rasakan tentang pekerjaan dan hasil dari pekerjaannya, berdampak langsung pada pencapaian dari sebuah organisasi. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Rumah sakit perlu memiliki sistem pengelolaan SDM yang baik dan mengidentifikasi hal-hal yang dapat mendorong motivasi kerja dari tenaga kerjanya. Tingkat kepuasan karyawan RS Eka Pekanbaru berdasarkan survei kepuasan karyawan pada tahun 2018, menunjukkan terdapat beberapa hal yang memiliki tingkat kepuasan rendah. Faktor atasan langsung, pelatihan dan pengembangan karir, rekan kerja, kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja merupakan faktor kepuasan karyawan yang dinilai rendah (80%).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor-faktor kepuasan kerja (pendapatan, pelatihan, penyelia/ atasan, kondisi dan lingkungan kerja, serta rekan kerja) yang mempengaruhi kinerja karyawan di RS Eka Pekanbaru. Penelitian menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metodologi cross-sectional design yang dilakukan pada Bulan April 2019. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner tertulis. Teknik pengambilan sampling dilakukan dengan teknik Incidental/ convenience sampling dengan jumlah responden 257. Data yang terkumpul dianalisa dengan menggunakan metode analisa data statistik deskriptif dan analisa jalur menggunakan pemodelan Structural Equational Modelling dengan pendekatan Partial Least Square.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai p-value sebesar 0.001 dan koefisien jalur senilai 0.5 maupun melalui komitmen Kerja karyawan sebagai variabel pemediasi, dengan nilai pengaruh 0.001 dan koefisien jalur 0.629, sehingga variabel komitmen bersifat partial mediation, dengan determinasi model sebesar 41%. Faktor yang dominan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan adalah kepuasan dalam hubungan antara atasan dan bawahan, serta hubungan dengan rekan kerja, yang menunjukkan kenyamanan dalam bekerja sebagai faktor penting bagi karyawan agar memiliki kinerja yang baik, dan pendapatan sebagai faktor yang paling kecil pengaruhnya dalam menciptakan kepuasan kerja. Sedangkan pada pengukuran kinerja lebih ditekankan dengan memperhatikan efektivitas kerja karyawan, sebagai faktor yang dianggap paling kuat pengaruhnya.

<hr><i>Human Resources (HR) is an important factor in running an organization. What they feel about work and the results of their work has a direct impact on the achievement of an organization. Employee performance is strongly influenced by their satisfaction with the work and work environment. Hospitals need to have a good HR management system and identify things that can encourage work motivation from their workforce. The level of employee satisfaction at Eka Hospital Pekanbaru based on the employee satisfaction survey in 2018, shows that there are a number of things that have low satisfaction levels. Direct supervisor factors, career training and development, coworkers, compensation, and working environment

conditions are considered employee satisfaction factors that are considered low (80%).

This study aims to analyze job satisfaction factors (income, training, supervisor / supervisor, working conditions and environment, and coworkers) that affect employee performance at Eka Hospital Pekanbaru. The study used a quantitative research design with a cross-sectional design methodology carried out in April 2019. The instrument used for collecting data in this study was a written questionnaire. The sampling technique was done by incidental / convenience sampling technique with the number of respondents 257. The collected data was analyzed using descriptive statistical data analysis methods and Structural Equation Modelling with Partial Least Square approach.

The results showed that Job Satisfaction had a positive and significant effect both directly on Employee Performance, with a p-value of 0.001 and a path coefficient of 0.5 and through employee commitment as a mediating variable, with the effect of 0.001 and path coefficient 0.629, so commitment variables partial mediation, with a model determination of 41%. The dominant factor in influencing Employee Satisfaction is satisfaction in the relationship between superiors and subordinates, as well as relations with colleagues, which shows comfort in work as an important factor for employees to have good performance, and income as the least influential factor in creating satisfaction work. While the performance measurement is more emphasized by considering the work effectiveness of employees, as a factor that is considered to be the most influential.