

Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Mohammad Husni Thamrin Cileungsi

Fatimah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20342810&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Untuk menghadapi persaingan yang semakin bคมt, sebuah rumah sakit harus dapat mencmpatkan oricntasi kepuasan sebagai tujuan utama. Dengan demikian kinerja karyawan rumah sakit harus diperhatikan, tcrutama mengenai motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karena dcngan adanya motivasi kerja dan kepuasan maka karyawan dapat bekerja dengan optimal. Dalam hal ini kebutuhan karyawan juga merupakan perhatian yang penting bagi manajemen rumah sakit dikarenakan adanya keterkaitan yang erat antara karyawan dengan kemajuan rumah sakit,

_ RSMH. Thamrin Cileungsi belum melakukan pengukuran mcngcnai motivasi dan kepuasan kerja karyawan sebelumnya. Olch karena itu masalah penelitian dalam tesis ini adalah belum pernah adanya pengukuran mengenai motivasi dengan kepuasan kerja karyawan baik itu karyawan paramedis dan non medis terhadap manajemen rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan jenis kelamin, usia, pendidikan dengan motivasi kerja karyawan dan juga hubungan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan paramedis dan non medis di RS. MH. Thamrin Cileungsi.

Penelitian ini menggunakan metode cross sectional dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis korelatif yang dirancang untuk mengukur hubungan antara seluruh variabel bcbas dengan variabel terikat, dengan sampel 202 orang karyawan, terdiri dari 102 karyawan paramedis dan 100 karyawan non medis. I-lasi! penelitian menemukan bahwa pada karyawan paramedis maupun non medis terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dcngan motivasi karyawan yang meliputi kebutuhan rasa aman pada karyawan paramedis sedangkan pada karyawan non medis meliputi kebutuhan fisiologis. Terdapat hubungan yang bermakna antara usia dengan motivasi karyawan yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosialisasi, dan kebutuhan penghargaan pada karyawan paramedis, sedangkan karyawan non medis meliputi kebutuhan sosialisasi, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi. Juga terdapat hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan motivasi karyawan paramedis yang meliputi kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosialisasi, dan kebutuhan pcnglmargaun. Namun tidak terdapat hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan motivasi karyawan non medis. Serta di dapat adanya hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kepuasan karyawan paramedis maupun non medis yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan akan penghargaan. Dengan pcngujian regresi

logistik didapat tingkat pendidikan dan kebutuhan fisiologis yang memiliki hubungan paling bermakna dengan kepuasan karyawan paramedis. Sedangkan Dengan pengujian regresi logistik didapat usia dan kebutuhan rasa aman yang memiliki hubungan paling bermakna dengan kepuasan karyawan non medis.

Untuk manajemen rumah sakit perlu lebih memperhatikan hal-hal yang berkenaan dengan motivasi dan kepuasan karyawan paramedis maupun non medis, diantaranya yaitu dengan sistem kompensasi yang sesuai dengan pendidikan dan beban kerja, adanya insentif bonus, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (aspek, jamsostek, dll), dan lain sebagainya. Kenyamanan karyawan dalam bekerja juga harus diperhatikan dengan menjaga kondisi fisik rumah sakit dan menghindari adanya kecelakaan kerja di RS, selain itu perlu adanya bus karyawan untuk karyawan yang tempat tinggalnya jauh dari RS. Ada baiknya manajemen rumah sakit mulai memperhatikan prestasi karyawan paramedis maupun non medis dengan memberikan mereka penghargaan selang-layaknya seperti berupa piagam, surat rekomendasi, ataupun sekedar cinderamata.

Pihak manajemen perlu lebih memperhatikan karyawan paramedis dan karyawan non medis, terlebih karyawan paramedis yang pada umumnya sering berhubungan langsung dengan pasien. Agar tidak terjadi kesenjangan antara karyawan paramedis dan non medis, maka pihak manajemen selang-layaknya dapat bersikap adil dan bijak tanpa membedakan status kepegawaian karyawan.

ABSTRACT

To face a more complicated competition, a hospital must place satisfaction orientation as main purpose. Thus, hospital employees' performance had to be paid attention, especially toward motivation and employees work satisfaction. Because work motivation and satisfaction so employees could work optimally. Employees needs also become important focus for hospital management because of close relation between employees and hospital progress.

M.H. Thamrin Hospital Cileungsi not yet performed measurement toward employees' motivation and satisfaction. Therefore, research problems in this thesis is never exist an assessment toward motivation with employees work satisfaction whether paramedic and non-medic employees concerning hospital management. This research was aim to identify relation of gender, age, education with work motivation and relation motivation with work satisfaction of paramedic and non-medic employees in M.H. Thamrin Hospital Cileungsi. This research is using cross sectional method with quantitative method and using correlative analysis that designed to assess relation between whole dependent variables and bond variables, with 202 employees as samples, consist of 102 paramedic and 100 non-medic employees in M.H. Thamrin Hospital Cileungsi. Research result obtained that whether paramedic or non-medic employees got significant relation between gender and employees motivation including safety needs on paramedic employees while on non-medic employees including physiology needs.

Obtained significant relation between ages with employees' motivation including physiology needs, socialization needs, and appreciation needs on paramedic employees. While non-medical employees including socialization needs, appreciation needs and actualization needs. Also obtained significant relation between education with paramedic employees' motivation, which including safety needs, socialization needs and appreciation needs. However, there are no significant relations between education and non-medical employees' motivation. Also obtained significant relation between paramedic employees' motivation and non-medical employees' satisfaction, which including physiology needs, safety need and appreciation needs. By logistic regression test obtained education level and physiology needs, that has the most significant relation with paramedic employees' satisfaction. While, according to logistic regression obtained age and safety needs as the most significant relation of non-medical employees' satisfaction.

Hospital management need to concern items that related with motivation and paramedic and non-medical employees' satisfaction, one of them is compensation system that appropriate with education and work responsibility, incentive, bonus, health guarantee and work safety (as the job demands, etc), etc. Employees comfortable in working also focused by maintaining hospital physical condition and avoiding work accident in hospital, besides needed employees bus for employees who live far from hospital. It is beneficial if hospital management started to concern paramedic and non-medical employees' achievement by giving them reward such as deed, recommendation letter, or souvenirs. Management need focused to paramedic employees and non-medical employees, moreover paramedic employees that generally directly related with patient. So that there is no gap between paramedic and non-medical employees, thus management should be fair and wise without altering employees status.

<hr>