

Pengaruh kinerja dan imbalan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Islam Jakarta Timur

Meris Wiyardi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=79470&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Islam Jakarta Timur, untuk mengetahui : kepuasan pegawai, kepuasan pasien, kinerja pegawai, kesesuaian imbalan, perbandingan antara kepuasan kerja pegawai dan kepuasan pasien, serta mengetahui pengaruh kinerja pegawai dan kesesuaian imbalan terhadap kepuasan kerja pegawai dan besarnya masing-masing pengaruh tersebut.

Dengan menggunakan pendekatan model dinamis Wagner III & Hoflenbeck, (1992: 257), kepuasan kerja akan dijelaskan / dipengaruhi secara langsung oleh kinerja (performance) dan keadilan imbalan (equity of reward), model secara keseluruhan dapat dilihat pada Gambar 2.1, dimana antara variabel kinerja dan imbalan terdapat hubungan korelatif. Keadilan imbalan yang pengukurannya menggunakan teori keadilan Stacy Adam, mengingat kompleksitas dalam pengukuran input, maka dalam hat ini sebagai pendekatan keadilan imbalan digunakan kesesuain imbalan . Kesesuain imbalan termaksud yang merupakan besaran sisi outcome (hasil) yang terdiri dari 7 indikator sebagaimana diuraikan dalam operasional variable.

Dalam penelitian ini, mengingat terdapat perbedaan pada jenis kegiatan dan keahlian yang dibutuhkan, maka terhadap responden pegawai dibagi dalam 3 strata, yaitu Paramedis Perawat (Strata-1), Paramedis Non Perawat (Strata-2) dan Non Paramedis (Strata-3). Adapun terhadap responden pasien dibedakan antara Pasien Rawat Inap dan Pasien Rawat Jalan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dalam arti jenis data yang akan digali berupa pemahaman terhadap fenomena yang bersifat kualitatif. Diterjemahkan kedalam angka kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini dimaksudkan agar data yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dianalisis menggunakan statistik, kemudian hasil analisis statisik tersebut diinterpretasikan kembali kedalam bahasa kualitatif, sehingga mudah dipahami oleh berbagai pihak yang membutuhkannya.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey yaitu penelitian yang mengambil sample dari suatu populasi, dan menggunakan instrumen pengumpulan data berupa kuisioner yang akan dibagikan kepada responden yang telah ditentukan.

Hasil pengukuran dan pengujian menunjukkan bahwa kepuasan pegawai adalah baik (puas), dimana pegawai pada strata-2 menduduki posisi tertinggi, kemudian strata-I dan strata-3. Kepuasan pasien secara umum baik (puas). Kepuasan pasien rawat inap & rawat jalan yang terkait dengan pelayanan strata-I adalah sangat puas, bahkan untuk pasien rawat inap predikat sangat puas juga dirasakan terhadap pelayanan strata-2. Bila dibandingkan, maka terlihat bahwa nilai kepuasan pasien lebih tinggi dari nilai kepuasan pegawai, kecuali pegawai strata-2.

Nilai kinerja responden pegawai hampir seluruhnya (77%) adalah baik, sisanya (18%) adalah cukup. Adapun nilai kesesuaian imbalan adalah baik, artinya mereka merasa puas dengan imbalan yang diterima, hanya saja terdapat indikator yang nilainya tidak puas, yaitu gaji, tunjangan dan fasilitas.

Selanjutnya hasil pengukuran dan pengujian menunjukkan adanya pengaruh antara kinerja dan kesesuaian imbalan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang besarnya 56,4%. Namun pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja (sebesar 38,8%) merupakan pengaruh yang bertanda negatif, artinya semakin tinggi kinerja semakin rendah nilai kepuasannya, dan sebaliknya. Sedangkan pengaruh kesesuaian imbalan terhadap kepuasan kerja (sebesar 21,6%) merupakan pengaruh yang bertanda positif, artinya semakin tinggi nilai kesesuaian imbalan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya, dan sebaliknya.

Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa model motivasi dan kinerja dari Wagner ill & Hoileabeck, khususnya mengenai pengaruh kinerja dan keadilan imbalan (yang dalam hal ini didekati dengan kesesuaian imbalan) terhadap kepuasan kerja telah teruji, artinya kepuasan kerja dapat dinyatakan / dijelaskan oleh kinerja dan keadilan imbalan.