

Analisis Faktor Kepuasan Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di RS Eka Pekanbaru

Susanto, Martin

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=132033&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 mediasi, 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.