

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSIA HARAPAN BUNDA, KABUPATEN KUDUS

Metha Arsilita Hulma¹, Pujiyanto²

¹Mahasiswa Magister Kajian Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia

²Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia

Email: dr.metha.spa@gmail.com¹, puji_fkm@ui.ac.id²

ABSTRAK

Kata kunci:
Karakteristik individu, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

Latar Belakang : Sumber daya manusia adalah aspek yang penting dalam pelayanan kesehatan. Kinerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia sangat berpengaruh pada berbagai keluaran layanan kesehatan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja selain karakteristik individu yakni terdapat kepuasan kerja yang turut berperan dalam kinerja karyawan. RSIA Harapan Bunda sebagai salah rumah sakit ibu anak tipe C khusus memiliki persentase turnover karyawan rata-rata 6,03% dalam 5 tahun terakhir dengan angka tertinggi di tahun 2023 yakni sebesar 15,31%. Salah satu faktor yang memengaruhi turnover adalah kepuasan kerja. Data tentang kepuasan kerja karyawan belum pernah diteliti di rumah sakit ini.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan antara karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode: Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dengan pendekatan rancangan studi cross sectional. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan RSIA Harapan Bunda pada bulan November 2023 dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang.

Hasil: Tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik individu seperti usia, lama bekerja, status karyawan, jenis kelamin, dan pendidikan terhadap kinerja. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan ($p=0,001$).

Kesimpulan: Kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sehingga menjadi langkah praktis yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah dalam temuan penelitian.

ABSTRACT

Keywords:
Individual characteristics, job satisfaction, job performance

Introduction: Human resources are an important aspect in health services. Employee performance as human resources greatly influences various health service outcomes. There are several factors that influence performance, apart from individual characteristics, there is also job satisfaction which plays a role in employee performance. RSIA Harapan Bunda as a special type C mother and child hospital has an average employee turnover percentage of 6.03% in the last 5 years with the highest figure in 2023 which is 15.31%. One of the factors that influence turnover is job satisfaction. Data on employee job satisfaction has never been studied in this hospital.

Objective : This research objective was to understand the correlation between individual characteristics and job satisfaction on employee performance. Apart from that, this study investigated the correlation between individual characteristics and employee job satisfaction on employee performance at RSIA Harapan Bunda.

Method : This research uses descriptive analytical research methods with a cross sectional model. The data was obtained through a questionnaire announced to RSIA Harapan Bunda employees in November 2023 with total sampling used was 53 respondents

Result : There is no significant correlation between individual characteristics like age, length of work, employee status, gender, and education to the performance. There is a positive and significant correlation between job satisfaction and employee performance ($p=0.001$). Each satisfaction variable (job, reward, supervision of superiors, co-workers, and promotion) has a p value <0.05 on employee performance.

Conclusion Job satisfaction has a contribution to employee performance so that it is a practical step that can be used to solve problems in research findings

PENDAHULUAN

Menurut World Health Organization, sumber daya manusia di bidang kesehatan merupakan sekumpulan orang dari berbagai profesi dan latar belakang yang bekerja untuk meningkatkan kesehatan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan komponen fundamental yang dapat menjamin pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat. Kinerja merupakan kemampuan individu dalam mengerjakan aktivitas dan memiliki kontribusi pada pengembangan inti dan operasional organisasi. Kinerja menjadi salah satu gagasan dalam pengembangan organisasi (Nikpour, 2017). Kinerja karyawan terutama tenaga kesehatan di berbagai fasilitas pelayanan kesehatan seperti rumah sakit sangat berkaitan dengan kinerja rumah sakit (Haakenstad et al., 2022). Hal ini sejalan dengan pendapat Nikpour (2017) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan memperlihatkan entitas dari kinerja bisnis/departemen dan pencapaian kinerja ini berkaitan erat dengan tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Faktor terpenting agar kinerja karyawan tercapai optimal adalah terpenuhinya kepuasan kerja. Berbagai literatur menyebutkan bahwa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, otonomi, dan gaji (Siu, 2002). Kepuasan kerja adalah perasaan individu yang tercermin dalam sikapnya terhadap pekerjaan atau keadaan emosional yang menyenangkan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang diterapkan oleh masing-masing individu (Robbins, 2006).

Hal penting lain yang harus digarisbawahi adalah keterkaitan antara kepuasan kerja dan antusiasme dari karyawan. Antusiasme dari karyawan akan meningkat ketika mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Selain itu karyawan dengan antusiasme tinggi juga lebih cenderung untuk mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku (Wright et al., 2007).

RSIA Harapan Bunda sebagai salah satu rumah sakit ibu anak tipe C khusus dengan 34 tempat tidur di tahun 2023 berusaha memberikan pelayanan yang bermutu kepada pasien dengan dukungan sumber daya manusia yang kompeten. Hal ini bertujuan agar kualitas rumah sakit bisa ditingkatkan dan mengurangi turnover karyawan. Turnover adalah pengunduran diri karyawan rumah sakit secara permanen baik sukarela maupun faktor organisasi atau hal mendesak lain (Judge & Robbins, 2017). Data tahun 2019-2023 mencatat persentase turnover karyawan rata-rata 6,03% dengan angka tertinggi di tahun 2023 yakni sebesar 15,31%. Salah satu faktor yang memengaruhi turnover adalah kepuasan kerja yang menyangkut aspek operasional seperti kepuasan terhadap gaji, sistem pembayaran, penyeliaan, bobot pekerjaan, promosi jabatan,

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsia Harapan Bunda, Kabupaten Kudus

ataupun kepuasan terhadap lingkungan kerja (Mobley, 2011). Data tentang kepuasan kerja karyawan yang dihubungkan dengan kinerja karyawan belum pernah diteliti di rumah sakit ini. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk menyusun sebuah karya ilmiah mengenai hubungan antara karakteristik individu dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Studi ini belum pernah dilakukan di RSIA Harapan Bunda di Kudus.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dengan pendekatan rancangan studi cross sectional. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan RSIA Harapan Bunda pada bulan November 2023 dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang.

Instrumen yang digunakan untuk mengambil data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang menanyakan pernyataan dari kepuasan kerja yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, imbalan atau gaji, supervisi atasan, rekan kerja, dan kepuasan terhadap peluang promosi. Dari sisi kinerja, penilaian meliputi kuantitas kerja, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kehadiran. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner ini telah diukur pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hairani di Puskesmas Selong, Lombok Timur tahun 2020 (Hairani, 2020). Sampling dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling dari total karyawan sebanyak 97 orang sehingga didapatkan 78 sampel. Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan RSIA Harapan Bunda baik tenaga kesehatan maupun non kesehatan dengan masa kerja lebih dari 6 bulan, bersedia menjadi responden penelitian. Kriteria eksklusinya yakni karyawan dengan masa kerja kurang dari 6 bulan, kuesioner yang tidak terisi secara lengkap. Sehingga didapatkan sampel akhir yang memenuhi kriteria inklusi maupun eksklusi sebanyak 53 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, status kepegawaian dan lama kerja. Berikut tabel karakteristik responden:

Tabel 1.1 Karakteristik Responden

DESKRIPSI RESPONDEN	JUMLAH	PERSENTASI
Umur		
a. <30 tahun	23	43,4 %
b. >=30 tahun	30	56,6 %
Jenis kelamin		
a. Laki-laki	2	3,8%
b. Perempuan	51	96,2%
Pendidikan		
a. Pendidikan rendah (tidak sekolah, SD, SMP)	1	1,9 %
b. Pendidikan tinggi (SMA, Perguruan Tinggi)	52	98,1 %
Status Kepegawaian		
a. Karyawan tetap	9	17,0 %
b. Karyawan tidak tetap	44	83,0 %
Lama Kerja		
a. 0-5 tahun	28	52,8 %
b. >5-10 tahun	16	30,2 %
c. >10 tahun	9	17,0 %
Total	53	100 %

Berdasarkan tabel 1.1, proporsi responden dengan umur ≥ 30 tahun lebih besar (56,6%) dibandingkan umur <30 tahun. Menurut jenis kelamin, perempuan mendominasi bekerja di RSIA Harapan Bunda yakni sekitar 96,2% dibandingkan dengan laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh tingkat pendidikan tinggi yaitu sebanyak 98,1%. Berdasarkan data karakteristik responden pada status kepegawaian, ditemukan bahwa mayoritas responden didominasi oleh karyawan tidak tetap yakni sebanyak 83,0%. Berdasarkan lama kerja, sebagian besar memiliki lama kerja karyawan 0-5 tahun yakni 52,8%.

1.2 Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa variabel penting dari kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap supervisi, rekan kerja, imbalan atau gaji, serta peluang promosi. Berikut tabel distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja:

Tabel 1.2 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

NO	KRITERIA	JUMLAH	PERSENTASE
1.	Kepuasan Kerja		
	a. Tidak puas (rerata <65)	26	49,1 %
	b. Puas (rerata ≥ 65)	27	50,9 %
Total		53	100 %
2.	Kepuasan terhadap pekerjaan		
	a. Tidak puas (rerata <12)	18	34 %
	b. Puas (rerata ≥ 12)	35	66 %
Total		53	100 %
3.	Kepuasan terhadap imbalan/gaji		
	a. Tidak puas (rerata < 13)	23	43,4 %
	b. Puas (rerata ≥ 13)	30	56,6 %
Total		53	100 %
4.	Kepuasan terhadap supervisi		
	a. Tidak puas (rerata < 16)	13	24,5 %
	b. Puas (rerata ≥ 16)	40	75,5 %
Total		53	100 %
5.	Kepuasan terhadap rekan kerja		
	a. Tidak puas (rerata < 16)	18	34,0 %
	b. Puas (rerata ≥ 16)	35	66,0 %
Total		53	100%
6.	Kesempatan promosi		
	a. Tidak Puas (rerata < 8)	13	24,5 %
	b. Puas (rerata ≥ 8)	40	75,5 %
Total		53	100 %

Berdasarkan data tabel 1.2 menunjukkan sebagian besar karyawan di RSIA Harapan Bunda merasa puas (50,9%) bekerja di RSIA Harapan Bunda. Pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan menunjukkan sebanyak 66% karyawan menyatakan puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan kesesuaian pekerjaan terhadap gaji atau imbalan menunjukkan persentase karyawan yang puas sebanyak 56,6% dan yang menyatakan tidak puas sebesar 43,4%. Pada indikator kepuasan terhadap supervisi atasan sebagian besar merasa puas (75,5%) terhadap

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsia Harapan Bunda, Kabupaten Kudus

arahan dari atasannya. Berdasarkan kepuasan terhadap rekan kerja menunjukkan sebanyak 66% karyawan menyatakan puas dan 34% menyatakan tidak puas. Berdasarkan kesempatan promosi sebagian besar karyawan merasa puas (75,5%) terhadap promosi jabatan maupun karier di rumah sakit. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas terhadap pekerjaan, imbalan/gaji, supervisi atasan, rekan kerja, dan promosi yang ditawarkan oleh rumah sakit. Semua faktor ini secara kombinasi akan memengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan. Semua aspek ini menurut literatur telah disimpulkan turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Pandey & Asthana, 2017).

Sebuah studi yang dilakukan oleh Abdulla *et al.*, menemukan bahwa faktor promosi, supervisi, dan gaji adalah faktor yang lebih penting dibandingkan dengan faktor demografi itu sendiri (Abdulla et al., 2011). Studi yang dilaksanakan oleh Green menemukan bahwa kondisi kerja adalah faktor yang ikut memengaruhi kepuasan dari karyawan. Kondisi kerja dapat dibagi menjadi dua hal yaitu kondisi fisik dan kondisi sosial. Studi ini menemukan bahwa karyawan akan lebih senang bekerja dalam kondisi yang santai, aman, dan bersih dibandingkan dengan kondisi yang kotor dan penuh tekanan (Green, 2000).

1.3 Kinerja Responden

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dihitung berdasarkan total jawaban pada kuesioner yang meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kehadiran. Berikut tabel hasil distribusi frekuensi kinerja:

Tabel 1.3 Distribusi Frekuensi Kinerja

KRITERIA	JUMLAH	PERSEN TASE
a. Tidak baik (rerata < 48)	24	45,3 %
b. Baik (rerata >= 48)	29	54,7 %
Total	102	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan sebagian besar karyawan di RSIA Harapan Bunda memiliki kinerja yang baik yakni sebanyak 54,7%, dalam melakukan pekerjaan di RSIA Harapan Bunda.

Analisis Bivariat

Untuk menilai pengaruh antara variabel kepuasan dan kinerja dianalisis dengan menggunakan uji Chi Square dengan kemaknaan 95 % ($p < 0,05$). Adapun hasil analisisnya sebagai berikut:

2.1 Kinerja Karyawan

- a. Hubungan antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan RSIA Harapan Bunda

Tabel 2.1 Hubungan antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan RSIA Harapan Bunda

Variabel	Kinerja				Total n	P Value	OR (95%CI)
	Tidak baik		Baik				
	n	%	n	%			
Umur <30 tahun	9	39,1	14	60,9	23	0,979	0,841 (0,278-2,540)
≥30 tahun	13	43,3	17	56,7	30		
Jenis Kelamin Laki-laki	1	50,0	1	50,0	2	0,663	1,429 (0,085-24,144)
Perempuan	21	41,2	30	58,8	51		
Pendidikan Pendidikan rendah (tidak sekolah, SD, SMP)	0	0,0	1	100	1	0,585	1,733 (1,373-2,188)
Pendidikan tinggi (SMA, PT)	22	42,3	30	57,7	52		
Status Kepegawaian Karyawan Tetap	4	44,4	5	55,6	9	0,563	1,156 (0,272-4,905)
Karyawan Tidak Tetap	18	40,9	26	59,1	44		
Lama Kerja 0-5 tahun	14	50,0	14	50,0	28	0,256	18,750 (4,611-76,244)
>5-10 tahun	4	25,0	12	75,0	16		
>10 tahun	4	44,4	5	55,6	9		

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden yang berusia <30 tahun berkinerja baik lebih besar (60,9%) dibandingkan yang berusia ≥30 tahun (56,7%), namun secara statistik perbedaan proporsi tersebut tidak bermakna ($p=0,979$). Pada penilaian secara bivariat, tidak terdapat hubungan antara umur dan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan yang ada pada literatur bahwa usia secara umum tidak memiliki hubungan dengan kinerja dari karyawan. Walau begitu usia sendiri memiliki hubungan dan keterkaitan dengan beberapa aspek pekerjaan yang penting seperti agresivitas di tempat kerja, pola absen, serta keselamatan kerja (Ng & Feldman, 2008).

Pada studi ini ditemukan bahwa karyawan yang berjenis kelamin perempuan berkinerja baik lebih besar (58,8%) dibandingkan karyawan laki-laki (50%). Secara statistik perbedaan proporsi tersebut tidak bermakna dengan $p=0,663$ yang artinya tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan di RSIA Harapan Bunda. Sebuah meta analisis yang dilakukan oleh Roth *et al.*, menemukan bahwa secara umum perempuan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan laki-laki, walau performa perempuan hanya sedikit lebih baik. Studi ini juga menemukan bahwa perempuan memiliki kinerja yang lebih baik namun di lain pihak karyawan laki-laki umumnya lebih mudah mendapatkan promosi dibandingkan dengan perempuan (Roth *et al.*, 2012).

Ditinjau dari tingkat pendidikan, responden dengan pendidikan rendah berkinerja baik lebih besar (100%) dibandingkan responden yang berpendidikan tinggi (57,7%). Secara statistik, tidak

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsia Harapan Bunda, Kabupaten Kudus

ada perbedaan bermakna ($p=0,585$) proporsi berdasarkan tingkat pendidikan. Pada studi ini jumlah responden yang memiliki pendidikan rendah sangat sedikit (1 responden). Studi oleh Ng dan Feldman menemukan bahwa pendidikan memiliki keterkaitan dengan kinerja. Walaupun begitu keterkaitan antara pendidikan dan kinerja memiliki hubungan yang lemah. Selain itu pendidikan juga memiliki hubungan yang lemah terhadap kepuasan supervisor terhadap kinerja karyawan (NG & FELDMAN, 2009).

Berdasarkan status kepegawaian, responden yang berstatus karyawan tidak tetap berkinerja baik lebih besar (59,1%) dibandingkan karyawan tetap (55,6%) dengan nilai $p=0,563$ yang berarti tidak ada hubungan antara status kepegawaian dengan kinerja karyawan. Lu *et al.*, melakukan tiga studi yang menilai hubungan antara status karyawan (*job security*) dengan kinerja karyawan. Pada ketiga studi ini ditemukan bahwa pemberi kerja secara umum membutuhkan kinerja karyawan yang baik sebelum dapat memberikan jaminan pekerjaan dalam bentuk status karyawan. Pada studi ketiga ditemukan bahwa status karyawan tetap dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan, terutama pada pekerjaan dengan tekanan yang berat (Lu *et al.*, 2017).

Pada studi ini ditemukan bahwa karyawan dengan masa kerja >5-10 th yang berkinerja baik (75%) lebih besar dibandingkan karyawan dengan masa kerja > 10 tahun dan 0-5 tahun. Analisis *chi square* menunjukkan bahwa $P =0,256$ yang berarti tidak ada hubungan antara lama kerja dengan kinerja karyawan. Studi oleh Natarajan dan Nagar menemukan bahwa durasi pekerjaan yang lebih lama berkontribusi terhadap kinerja karyawan yang lebih baik. Faktor-faktor lain yang juga berkontribusi terhadap kinerja adalah lama pelatihan dan induksi pekerjaan secara dini. Semua faktor ini pada akhirnya juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja (Natarajan & Nagar, 2011).

2.2 Kepuasan Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Tabel 2.2 Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja				Total		P Value
	Tidak baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Tidak Puas	18	75,0	6	25,0	24	100	0,001
Puas	4	13,8	25	86,2	29	100	
Total	22	41,5	31	58,5	53	100	

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsia Harapan Bunda, Kabupaten Kudus

Pada studi ini ditemukan sebanyak 86,2% karyawan merasa puas dan memiliki kinerja yang baik, sedangkan pada karyawan yang tidak puas hanya 25% dan terdapat perbedaan yang bermakna secara statistik ($p=0,001$). Hal ini berarti terdapat hubungan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Studi oleh Ziegler *et al.*, menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi pula. (ZIEGLER *et al.*, 2012). Studi lain oleh Maurizio dan Depedri menemukan bahwa kinerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Studi ini juga menemukan bahwa motivasi berbasis ekonomi belum tentu meningkatkan kinerja, bahkan pada beberapa keadaan justru dapat menurunkan kinerja. Temuan lain pada studi ini juga menggarisbawahi bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dari karyawan (Pugno & Depedri, 2012). Studi oleh Pushpakumari menemukan bahwa sikap dari karyawan penting terhadap manajemen kerja karena menentukan perilaku karyawan dalam organisasi (Pushpakumari, 2008).

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Determinan dari kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa aspek seperti variabel demografik, pengaruh sosial, kepribadian, serta variabel dari lingkungan kerja. Variabel demografik yang penting dalam kepuasan kerja adalah jenis kelamin. Secara umum perempuan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal ini mungkin disebabkan oleh dominasi dari perempuan dalam lingkungan pekerjaan terutama pada rumah sakit ibu dan anak.

Faktor lain yang juga berpengaruh dalam kepuasan kerja adalah lingkungan pekerjaan. Faktor ini dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kesempatan untuk promosi dan naik jabatan, penghargaan di tempat kerja, serta kesempatan untuk berkembang secara pribadi. Selain itu lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu variasi *skill* pekerja, identifikasi pekerjaan, signifikansi pekerjaan, autonomi, serta umpan balik dari supervisor (Vrinda & Jacob, 2015).

Tabel 2.3 Analisis Hubungan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Variabel Kepuasan	Kinerja				Total n	P Value	OR (95%CI)
	Tidak baik		Baik				
	n	%	n	%			
Kepuasan terhadap pekerjaan							
Tidak puas	13	72,2	5	27,8	18	0,003	7,511 (2,088-27,014)
puas	9	25,7	26	74,3	35		
Kepuasan terhadap imbalan							
Tidak puas	15	65,2	8	34,8	23	0,005	6,161 (1,846-20,557)
puas	7	23,3	23	76,7	30		
Kepuasan terhadap supervisi atasan							
Tidak puas	10	76,9	3	23,1	13	0,008	7,778 (1,812-33,380)
puas	12	30,0	28	70,0	40		
Kepuasan terhadap rekan kerja							
Tidak puas	15	83,3	3	16,7	18	0,000	20,0 (4,504-88,815)
puas	7	20,0	28	80,0	35		
Kesempatan promosi							
Tidak puas	11	84,6	2	15,4	13	0,001	14,5 (2,760-76,169)
puas	11	27,5	29	72,5	40		

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsia Harapan Bunda, Kabupaten Kudus

Jika diuraikan lebih lanjut variabel kepuasan kerja maka didapatkan hubungan yang bermakna antara kepuasan terhadap pekerjaan, imbalan atau gaji, supervisi atasan, rekan kerja dan kesempatan promosi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $p < 0,05$. Kepuasan kerja terkait performa memperlihatkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung memiliki performa yang lebih baik. Mereka cenderung datang tepat waktu, bekerja untuk mencapai target, bekerja dengan cepat, bekerja tanpa ada kesalahan, loyal dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan, cenderung mencari ilmu baru, dan lebih sering memberikan ide dan masukan mengenai pekerjaan (Pushpakumari, 2008). Karyawan yang merasa bahwa dirinya adalah bagian yang penting dari organisasi akan bekerja dengan performa yang lebih baik (Inuwa, 2016). Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak dihargai dan akhirnya menjadi kurang termotivasi. Karyawan yang seperti ini juga kurang bisa mematuhi prosedur dan aturan yang berlaku (Mangkunegara & Octorend, 2015).

Pada hasil uji statistik ditemukan karyawan yang puas terhadap imbalan mempunyai peluang 6,16 kali mampu meningkatkan kinerja dengan baik terhadap pelayanan dibandingkan karyawan yang tidak puas. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge *et al.*, menemukan bahwa imbalan memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Studi ini menemukan bahwa imbalan memiliki keterkaitan sebesar 0,15 dengan kepuasan kerja sedangkan imbalan memiliki keterkaitan sebesar 0,23 dengan kepuasan terkait imbalan. Walau begitu, studi ini menemukan bahwa imbalan hanya memiliki keterkaitan secara marginal dengan kepuasan kerja yang kesemuanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Judge et al., 2010).

Pada studi ini, karyawan yang puas terhadap supervisi atasan memiliki peluang 7,78 kali mampu meningkatkan kinerja yang baik terhadap pelayanan dibandingkan karyawan yang tidak puas. Menurut studi oleh Kavanagh *et al.*, ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara supervisi dengan kepuasan kerja. Hal ini terutama didukung jika karyawan memiliki sikap yang positif terhadap supervisi. Pada studi ini ditemukan bahwa pekerja yang memiliki empati memiliki korelasi yang kuat dengan kepuasan kerja. Hal yang paling berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah pujian dari supervisor terhadap karyawan dengan nilai korelasi 0,29 (Kavanagh et al., 2003).

Kepuasan terhadap rekan kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja. Hal ini menunjukkan karyawan yang puas terhadap rekan kerja memiliki peluang 20 kali mampu meningkatkan kinerja yang baik dalam pelayanan dibandingkan karyawan yang tidak puas. Studi oleh Wright *et al.*, menemukan bahwa kepuasan terhadap rekan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja dan kinerja dari karyawan. Korelasi antara kepuasan kerja memiliki nilai $r = 0,36$ (95% CI 0,18-,052). Selain itu ditemukan bahwa kepuasan terhadap teman dan lingkungan kerja juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan kinerja $r = 0,43$ (95% CI 0.26-0.58) (Wright et al., 2007b).

Kesempatan promosi dan kinerja karyawan menunjukkan karyawan yang puas dengan kesempatan promosi yang diberikan RS berpeluang 14,5 kali mampu meningkatkan kinerja yang baik selama bekerja dibandingkan karyawan yang tidak puas. Studi oleh Rinny *et al.*, menemukan bahwa kesempatan promosi juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Studi ini menemukan bahwa kompensasi,

promosi, dan kepuasan kerja memiliki efek yang positif secara simultan terhadap kinerja. Setelah dianalisis secara individu pun kepuasan terhadap promosi juga meningkatkan kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.510 (Rinny et al., 2020).

KESIMPULAN

Pada penelitian ini tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara karakteristik individu seperti usia, lama bekerja, status karyawan, jenis kelamin, dan pendidikan dengan kinerja. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja yang dirinci berdasarkan beberapa variabel dengan kinerja karyawan. Pada penelitian ini didapatkan bahwa variabel kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan promosi menjadi hal terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan angka *turnover* karyawan dapat menurun. Hal ini menjadi langkah praktis yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah tersebut berdasarkan temuan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulla, J., Djebarni, R., & Mellahi, K. (2011). Determinants of job satisfaction in the UAE. *Personnel Review*, 40(1), 126–146. <https://doi.org/10.1108/00483481111095555>
- Green, J. (2000). *Job Satisfaction of Community College Chairpersons*. Virginia State University.
- Haakenstad, A., Irvine, C. M. S., Knight, M., Bintz, C., Aravkin, A. Y., Zheng, P., Gupta, V., Abrigo, M. R. M., Abushouk, A. I., Adebayo, O. M., Agarwal, G., Alahdab, F., Al-Aly, Z., Alam, K., Alanzi, T. M., Alcalde-Rabanal, J. E., Alipour, V., Alvis-Guzman, N., Amit, A. M. L., ... Lozano, R. (2022). Measuring the availability of human resources for health and its relationship to universal health coverage for 204 countries and territories from 1990 to 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. *The Lancet*, 399(10341), 2129–2154. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)00532-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)00532-3)
- Hairani. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Selong Kabupaten Lombok Timur NTB tahun 2020 [Universitas Indonesia]. <https://lib.ui.ac.id/m/detail.jsp?id=20515564&lokasi=lokal>
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103. <https://doi.org/10.58908/tmuj.v1i1.10>
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behaviour* (17th ed.). Pearson Education Limited. <https://oneseearch.id/Author/Home?author=Stephen+P.+Robbins%2C+Timothy+A.+Judge>
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157–167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
- Kavanagh, D. J., Spence, S. H., Strong, J., Wilson, J., Sturk, H., & Crow, N. (2003). Supervision Practices in Allied Mental Health: Relationships of Supervision Characteristics to Perceived Impact and Job Satisfaction. In *Mental Health Services Research (MHSR)*

- Lu, C., Du, D., Xu, X., & Zhang, R. (2017). Revisiting the relationship between job demands and job performance: The effects of job security and traditionality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(1), 28–50. <https://doi.org/10.1111/joop.12158>
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya* (Cetakan ke). PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Natarajan, N. K., & Nagar, D. (2011). Induction Age, Training Duration & Job Performance on Organizational Commitment & Job Satisfaction. In *Indian Journal of Industrial Relations* (Vol. 46, Issue 3).
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392–423. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.392>
- NG, T. W. H., & FELDMAN, D. C. (2009). HOW BROADLY DOES EDUCATION CONTRIBUTE TO JOB PERFORMANCE? *Personnel Psychology*, 62(1), 89–134. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.01130.x>
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65–72. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>
- Pandey, P., & Asthana, P. (2017). AN EMPIRICAL STUDY OF FACTORS INFLUENCING JOB SATISFACTION. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, VIII(3), 96–105. <https://doi.org/10.18843/ijcms/v8i3/11>
- Pugno, M., & Depedri, S. (2012). DIPARTIMENTO DI ECONOMIA Job performance and job satisfaction: an integrated survey. *RePEC*.
- Pushpakumari, M. D. (2008). *The Impact of Job Satisfaction on Job Performance : An Empirical Analysis*. SEBM.
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. In www.ijbmm.com *International Journal of Business Marketing and Management* (Vol. 5). <https://www.researchgate.net/publication/362488344>
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke s). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Roth, P. L., Purvis, K. L., & Bobko, P. (2012). A Meta-Analysis of Gender Group Differences for Measures of Job Performance in Field Studies. *Journal of Management*, 38(2), 719–739. <https://doi.org/10.1177/0149206310374774>
- Siu, O. L. (2002). Predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong Kong nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 40(2), 218–229.
- Vrinda, N., & Jacob, N. A. (2015). THE IMPACT OF JOB SATISFACTION ON JOB

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsia Harapan Bunda, Kabupaten Kudus

PERFORMANCE. International Journal in Commerce, IT & Social Sciences A Monthly Double-Blind Peer Reviewed Refereed Open Access International e-Journal-Included in the International Serial Directories International Journal in Commerce, 2(2). <http://www.ijmr.net.in>

Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007a). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93–104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>

Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007b). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93–104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>

ZIEGLER, R., HAGEN, B., & DIEHL, M. (2012). Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: Job Ambivalence as a Moderator. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(8), 2019–2040. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00929.x>



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License