

ANALISIS PENGARUH FAKTOR INTRINSIK DAN FAKTOR EXTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEKERJA DI RUMAH SAKIT PRIMA VISION

Klaus Ferdinand^{1*}, Muhammad Faridz Syahrian², Sri Lestari Ramadhani Nasution³

Fakultas Kedokteran, Kedokteran Gigi, dan Ilmu Kesehatan, Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

*Corresponding Author : klausganda@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan dan karyawan karena dapat dilihat dari hasil pekerjaan mereka, apakah mereka merasa puas dengan atasan mereka, dan kinerja mereka yang terus meningkat menunjukkan kepuasan kerja mereka. Karena ada kepuasan tersendiri di dalam diri seseorang, kepuasan pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih rajin. Salah satu hal terpenting yang harus dimiliki seseorang saat bekerja adalah merasa puas dengan pekerjaan mereka. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh faktor intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pekerja di Rumah Sakit Khusus Mata Prima Vision. Penelitian ini adalah penelitian analitik observasional dengan studi desain cross-sectional. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen seperti faktor intrinsik dan ekstrinsik dan variable independen yaitu kepuasan kerja pekerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja di Rumah Sakit Khusus Mata Prima Vision. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah Total sampling yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi diperoleh 60 responden. Uji chi square dipakai untuk uji analisis data statistik didapatkan hasil Terdapat Pengaruh Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Di Rumah Sakit Khusus Mata Prima Vision.

Kata kunci : faktor ekstrinsik, faktor intrinsik, kepuasan kerja

ABSTRACT

Employee performance is the result of work achieved by a person in carrying out the tasks given to him to achieve work targets. Job satisfaction is very important for companies and employees because it can be seen from the results of their work, whether they are satisfied with their employers, and their continuously improving performance shows their job satisfaction. Because there is satisfaction in a person, job satisfaction can bring pleasure and encourage them to work more diligently. The purpose of this study is to identify and analyze the influence of intrinsic and extrinsic factors on worker job satisfaction at Prima Vision Eye Specialty Hospital. This study is an observational analytical study with a cross-sectional design study. The variables in this study consist of dependent variables such as intrinsic and extrinsic factors and independent variables, namely worker job satisfaction. The population used in this study is workers at the Prima Vision Eye Specialty Hospital. The method used in this study was a total sampling that met the inclusion and exclusion criteria obtained by 60 respondents. The chi square test was used for statistical data analysis tests, and it was found that there was an Influence of Intrinsic and Extrinsic Factors on Employee Job Satisfaction at Mata Prima Vision Special Hospital.

Keywords : intrinsic factors, extrinsic factors, job satisfaction

PENDAHULUAN

Pada umumnya, kinerja didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan dan karyawan karena dapat dilihat dari hasil pekerjaan mereka, apakah mereka merasa puas dengan atasan mereka, dan kinerja

mereka yang terus meningkat menunjukkan kepuasan kerja mereka. Karena ada kepuasan tersendiri di dalam diri seseorang, kepuasan pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih rajin(Manda & Dwipayani, 2020). Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai seberapa baik sikap seseorang dalam pekerjaannya, yang ditentukan oleh seberapa banyak kompensasi yang diterima oleh seorang pekerja sesuai dengan seberapa baik mereka bekerja.Salah satu hal terpenting yang harus dimiliki seseorang saat bekerja adalah merasa puas dengan pekerjaan mereka. Setiap karyawan memiliki karakteristik unik, jadi tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda. Tingkat kepuasan yang tinggi atau rendah dapat berdampak berbeda(Saputra & Aldi, 2024).

Perusahaan harus mempekerjakan karyawan yang tepat untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang tepat dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan perusahaan. Penempatan kerja adalah proses penting untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pegawai ini dipekerjakan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi standar kualitas, kuantitas, dan ideal. Jadi, penempatan yang dilakukan di sebuah tempat seperti Rumah Sakit Umum Daerah Talaud sesuai dengan bidang keahlian pegawai, penempatan tersebut dapat dianggap ideal dan benar. Kegagalan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tidak sesuai dengan bakat dan bidang mereka akan berdampak negatif(Fauzi, 2022).

Salah satu jenis organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan adalah rumah sakit. Kesehatan, terutama keperawatan profesional, sangat penting di rumah sakit. Perawat sangat penting dalam berinteraksi dengan pasien di rumah sakit. Sebagian besar pengobatan yang diberikan kepada pasien dilakukan oleh perawat(Safitri & Astutik, 2019). Selama mereka bekerja, perawat menghadapi banyak masalah kesehatan pasien dan keluarga mereka. Selain itu, mereka harus tetap fokus pada asuhan keperawatan yang diberikan karena hal ini dapat menyebabkan berbagai respon fisik dan psikologis yang tidak dapat diabaikan yang akan mempengaruhi kinerja sehari-hari mereka. Jika ini tidak diimbangi dengan peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perawat serta faktor-faktor yang membantu mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, perawat akan merasa bahwa pekerjaan mereka berat(Mutiarini & Dwinanda, 2020).

Stamps mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya dan menganggapnya sebagai tugas yang sulit. Stamps membuat skala untuk mengukur kepuasan kerja perawat yang dikenal sebagai Index of Work Satisfaction (IWS), yang terdiri dari enam komponen penting (dalam Ahmad, Oranye, & Danilov, 2016): status profesional, persyaratan tugas, dan kepuasan kerja(Mutiarini & Dwinanda, 2020). Perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya sering mangkir. Tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja yang lebih besar bagi perawat lain; beban kerja yang berat dapat menyebabkan hasil kerja perawat tidak maksimal, yang dapat berdampak pada kinerja organisasi(Nopita Wati et al., 2020).

Pada umumnya, kinerja didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja(Nabawi, 2019). Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan dan karyawan karena dapat dilihat dari hasil pekerjaan mereka, apakah mereka merasa puas dengan atasan mereka, dan kinerja mereka yang terus meningkat menunjukkan kepuasan kerja mereka. Karena ada kepuasan tersendiri di dalam diri seseorang, kepuasan pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih rajin(Manda & Dwipayani, 2020).

Karyawan mengharapkan tempat kerja yang bersih, aman, serta memberikan kenyamanan dan privasi. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, efektif, dan efisien untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja

mencakup semua elemen di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung(Raymond, Soegeng Wahyoedi and Melitina Tecoalu, 2024).

Selain memprioritaskan kepuasan pasien, kepuasan perawat juga sangat penting dalam pelayanan rumah sakit karena peran mereka sebagai bagian penting dari penyediaan layanan. Kepuasan perawat dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien, serta dapat meningkatkan kepuasan pasien dan kesetiaan pasien secara keseluruhan. Peningkatan kepuasan perawat melalui pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif harus menjadi langkah pertama dalam rencana untuk mencapai keberlanjutan rumah sakit. Ini akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya akan meningkatkan kapasitas dan efisiensi pelayanan rumah sakit secara keseluruhan(Mutiarini & Dwinanda, 2020)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kinerja kerja perawat dan kepuasan kerja mereka di rumah sakit khusus Mata Prima Vision.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif deskriptif dan analitis untuk mengukur dan menganalisis pengaruh faktor intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pekerja di Rumah Sakit Khusus Mata Prima Vision. Variabel dalam penelitian terdiri dari variabel dependen (faktor intrinsik dan ekstrinsik) dan variabel independen (kepuasan kerja). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik nonprobability yaitu *Total Sampling* yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi adalah pekerja yang telah bekerja di rumah sakit minimal selama satu tahun, sementara kriteria eksklusi adalah pekerja yang sedang cuti panjang atau cuti medis selama periode pengumpulan data.

HASIL

Penelitian Analisis Pengaruh Faktor Intrinsik Dan Faktor Extrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Di Rumah Sakit Prima Vision dilakukan dalam kurun waktu Oktober – November 2024. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *Total sampling*. Didapatkan 60 subyek penelitian yang memenuhi kriteria inklusi.

Analisis Univariat

Distribusi Tabel Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden	Frekuensi (n)	Percentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	12	20
Perempuan	48	80
Total	60	100

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 60 responden yang diperoleh jumlah Laki-laki sebanyak 12 orang (20%) dan Perempuan 48 orang (80%).

Distribusi Tabel Berdasarkan Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 60 responden yang diperoleh jumlah Kepuasan Kerja Tinggi 36 orang (60%), Kepuasan Kerja Rendah 24 orang (40%).

Tabel 2. Distribusi Kepuasan Kerja

Karakteristik responden	Frekuensi (n)	Percentase (%)
Kepuasan Kerja		
Tinggi	36	60
Rendah	24	40
Total	60	100

Distribusi Tabel Berdasarkan Motivasi Kerja**Tabel 3. Distribusi Berdasarkan Motivasi Kerja**

Karakteristik responden	Frekuensi (n)	Percentase (%)
Motivasi Kerja		
Tinggi	35	58,3
Rendah	25	41,7
Total	60	100

Berdasarkan tabel 3 dapat di ketahui bahwa dari 60 responden di peroleh jumlah Motivasi Kerja Tinggi 35 orang (58,3%), Motivasi Kerja Rendah 25 orang (41,7%).

Distribusi Tabel Berdasarkan Kepemimpinan**Tabel 4. Distribusi Berdasarkan Kepemimpinan**

Karakteristik responden	Frekuensi (n)	Percentase (%)
Kepemimpinan		
Baik	35	58,3
Tidak Baik	25	41,7
Total	60	100

Berdasarkan tabel 4 dapat di ketahui bahwa dari 60 responden di peroleh jumlah Kepemimpinan Baik 35 orang (58,3%), Kepemimpinan Tidak Baik 25 orang (41,7%).

Distribusi Tabel Berdasarkan Fasilitas Kerja**Tabel 5. Distribusi Berdasarkan Fasilitas Kerja**

Karakteristik responden	Frekuensi (n)	Percentase (%)
Fasilitas Kerja		
Mendukung	33	55
Tidak Mendukung	27	45
Total	60	100

Berdasarkan tabel 5 dapat di ketahui bahwa dari 60 responden di peroleh jumlah Fasilitas Kerja Mendukung 33 orang (55%), Fasilitas Kerja Tidak Mendukung 27 orang (45%).

Distribusi Tabel Berdasarkan Imbalan Jasa**Tabel 6. Distribusi Berdasarkan Imbalan Jasa**

Karakteristik responden	Frekuensi (n)	Percentase (%)
Imbalan Jasa		
Memuaskan	37	61,7
Tidak Memuaskan	23	38,3
Total	60	100

Berdasarkan tabel 6 dapat di ketahui bahwa dari 60 responden di peroleh jumlah Imbalan Jasa Memuaskan 37 orang (61,7%), Imbalan Jasa Tidak Memuaskan 23 orang (38,3%).

Analisis Bivariat

Analisis bivariat di gunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependent dan variabel independent yaitu kepuasan kerja pekerja dan faktor intrinsik dan ekstrinsik. Adapun uji statistic yang digunakan adalah uji statistic parametrik *Chi-Square* Test Berikut hasil uji bivariat

Tabel 7. Hubungan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja Pekerja di Rumah Sakit Prima Vision

Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja		Total	Nilai P
	Tinggi	Rendah		
	n (%)	n (%)		
Tinggi	25 (71,4)	10 (28,6)	100	0,033
Rendah	11 (44)	14 (56)		

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 7 didapatkan bahwa pekerja yang mempunyai motivasi tinggi dan kepuasan kerja tinggi yaitu sebanyak 25 orang (71,4%). Serta pekerja yang mempunyai motivasi tinggi dan kepuasan kerja rendah sebanyak 10 orang (28,6%). Serta pekerja yang mempunyai motivasi rendah dan kepuasan kerja tinggi yaitu sebanyak 11 orang (44%) sedangkan pekerja yang mempunyai motivasi rendah dan kepuasan kerja rendah yaitu sebanyak 14 orang (56%). Berdasarkan uji *chi square* yang dilakukan yang diperoleh nilai P = 0,033 (P < 0,05) ini artinya dapat di simpulkan bahwa ada Hubungan Antara Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Pekerja di Rumah Sakit Prima Vision.

Tabel 8. Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Pekerja di Rumah Sakit Prima Vision

Kepemimpinan Kerja	Kepuasan Kerja		Total	Nilai P
	Tinggi	Rendah		
	n (%)	n (%)		
Baik	25 (71,4)	10 (28,6)	100	0,033
Tidak Baik	11 (44)	14 (56)		

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 8 didapatkan bahwa pekerja yang menyatakan faktor kepemimpinan baik dan kepuasan kerja tinggi yaitu sebanyak 25 orang (71,4%). Serta pekerja yang menyatakan faktor kepemimpinan baik dan kepuasan kerja rendah sebanyak 10 orang (28,6%). Serta pekerja yang menyatakan faktor kepemimpinan tidak baik dan kepuasan kerja tinggi yaitu sebanyak 11 orang (44%) sedangkan pekerja yang menyatakan faktor kepemimpinan tidak baik dan kepuasan kerja rendah yaitu sebanyak 14 orang (56%). Berdasarkan uji *chi square* yang dilakukan yang diperoleh nilai P = 0,033 (P < 0,05) ini artinya dapat di simpulkan bahwa ada Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pekerja di Rumah Sakit Prima Vision.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 9 didapatkan bahwa pekerja yang menyatakan faktor Fasilitas kerja mendukung dan kepuasan kerja tinggi yaitu sebanyak 16 orang (48,5%). Serta pekerja yang menyatakan faktor fasilitas kerja mendukung dan kepuasan kerja rendah sebanyak 17 orang (51,5%). Serta pekerja yang menyatakan faktor fasilitas kerja tidak mendukung dan kepuasan kerja tinggi yaitu sebanyak 20 orang (16,2%) sedangkan pekerja yang menyatakan faktor fasilitas kerja tidak mendukung dan kepuasan kerja rendah yaitu sebanyak 7 orang (25,9%). Berdasarkan uji *chi square* yang dilakukan yang diperoleh nilai P

= 0,044 ($P < 0,05$) ini artinya dapat di simpulkan bahwa ada Hubungan Antara Fasilitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pekerja di Rumah Sakit Prima Vision.

Tabel 9. Hubungan antara Fasilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Pekerja di Rumah Sakit Prima Vision

Kepuasan Kerja		Total	Nilai P	
Fasilitas Kerja	Tinggi n (%)	Rendah n (%)		
Mendukung	16 (48,5)	17 (51,5)	100	0.044
Tidak	20 (16,2)	7 (25,9)		
Mendukung				

Tabel 10. Hubungan antara Imbalan Jasa dengan Kepuasan Kerja Pekerja di Rumah Sakit Prima Vision

Kepuasan Kerja		Total	Nilai P	
Imbalan Jasa	Tinggi n (%)	Rendah n (%)		
Memuaskan	26 (70,3)	11 (29,7)	100	0.039
Tidak	10 (43,5)	13 (56,5)		
Memuaskan				

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 10 didapatkan bahwa pekerja yang menyatakan faktor imbalan jasa memuaskan dan kepuasan kerja tinggi yaitu sebanyak 26 orang (70,3%). Serta pekerja yang menyatakan faktor imbalan jasa memuaskan dan kepuasan kerja rendah sebanyak 11 orang (29,7%). Serta pekerja yang menyatakan faktor imbalan jasa tidak memuaskan dan kepuasan kerja tinggi yaitu sebanyak 10 orang (43,5%) sedangkan pekerja yang menyatakan faktor imbalan jasa tidak memuaskan dan kepuasan kerja rendah yaitu sebanyak 13 orang (56,5%). Berdasarkan uji *chi square* yang dilakukan yang diperoleh nilai $P = 0,039$ ($P < 0,05$) ini artinya dapat di simpulkan bahwa ada Hubungan Antara Imbalan Jasa Dengan Kepuasan Kerja Pekerja di Rumah Sakit Prima Vision.

PEMBAHASAN

Hubungan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji *chi square* yang dilakukan yang diperoleh nilai $P = 0,033$ ($P < 0,05$) ini artinya dapat di simpulkan bahwa ada Hubungan Antara Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Pekerja di Rumah Sakit Prima Vision. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yolanda Sari Sigalingging et al., 2022, tentang "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022" didapatkan nilai ($P = 0,026$) artinya terdapat hubungan yang signifikan(Yolanda Sari Sigalingging et al., 2022). Apabila perawat memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung berusaha maksimal dalam melaksanakan tugas sehingga kepuasan kerja dapat tercapai dan dirasakan secara optimal. Penciptaan motivasi kerja yang kuat berpotensi meningkatkan kinerja dan produktivitas perawat di ruang rawat inap, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Yolanda Sari Sigalingging et al., 2022).

Menurut peneliti, Motivasi merupakan alasan atau dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Individu yang enggan mengambil tindakan sering kali disebut sebagai "orang yang tidak termotivasi." Setelah kebutuhan dasar manusia terpenuhi, secara alami individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan berikutnya sesuai dengan

hierarki yang ada. Pada dasarnya, penurunan motivasi seseorang dapat disebabkan oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun faktor eksternal yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Dalam konteks pekerjaan, setiap individu, termasuk karyawan, memiliki hierarki kebutuhan yang memengaruhi perilaku dan tingkat motivasinya. Mayoritas pekerja adalah perempuan sehingga memiliki kebutuhan hidup yang tinggi baik gaya hidup maupun memenuhi kebutuhan rumah, sehingga setiap pekerja memiliki motivasi yang lebih untuk bekerja.

Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji *chi square* yang dilakukan yang diperoleh nilai $P = 0,033$ ($P < 0,05$) ini artinya dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pekerja di Rumah Sakit Prima Vision. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wiliana et al., 2020 tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsu Kabupaten Tangerang” didapatkan nilai ($P = 0,028$) artinya terdapat hubungan yang signifikan (Wiliana et al., 2020). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan yang dijalankannya. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memfasilitasi pencapaian tujuan individu maupun tujuan organisasi secara optimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, serta memicu ketidakpuasan, keresahan, bahkan resistensi di kalangan karyawan (Pawerangi et al., 2023).

Menurut peneliti, Faktor kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin yang kompeten mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam sebuah organisasi, setiap individu bekerja berdasarkan aturan, nilai, dan norma yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan tempat kerja. Pemimpin yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik mampu memberikan dampak positif yang besar terhadap kepuasan kerja melalui berbagai pendekatan, seperti pendekatan sifat, pendekatan perilaku, dan pendekatan situasional. Selain itu, koordinasi yang efektif serta sikap saling menghormati antara pemimpin dan karyawan dapat mendorong munculnya rasa antusiasme dan keyakinan diri karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.

Hubungan antara Fasilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji *chi square* yang dilakukan yang diperoleh nilai $P = 0,044$ ($P < 0,05$) ini artinya dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan Antara Fasilitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pekerja di Rumah Sakit Prima Vision. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Temesvari & Subakti, 2020 tentang “Hubungan Fasilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja di Unit Rekam Medis Rumah Sakit” didapatkan nilai ($P = 0,000$) artinya terdapat hubungan yang signifikan (Temesvari & Subakti, 2020).

Dalam suatu perusahaan, pencapaian tujuan organisasi memerlukan dukungan berupa fasilitas yang digunakan dalam berbagai proses atau kegiatan operasional. Fasilitas ini dapat berupa berbagai bentuk, jenis, dan manfaat yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing perusahaan. Seiring dengan meningkatnya skala dan kompleksitas kegiatan perusahaan, kebutuhan akan fasilitas dan sarana pendukung yang memadai juga meningkat. Kualitas fasilitas kerja yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, sedangkan penurunan kualitas fasilitas kerja dapat berdampak negatif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan (Temesvari & Subakti, 2020).

Menurut peneliti, Faktor fasilitas kerja memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan, khususnya di lingkungan rumah sakit. Penyediaan fasilitas yang memadai tidak hanya mempermudah dan mempercepat pelaksanaan tugas, tetapi juga

berkontribusi pada terciptanya kualitas kerja yang optimal. Dengan fasilitas yang baik, didukung oleh lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, karyawan akan merasa lebih aman dan tenteram dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas serta kesejahteraan psikologis para pekerja.

Hubungan antara Imbalan Jasa dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji *chi square* yang dilakukan yang diperoleh nilai $P = 0,039$ ($P < 0,05$) ini artinya dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan Antara Imbalan Jasa Dengan Kepuasan Kerja Pekerja di Rumah Sakit Prima Vision. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Triwidiastuti et al., 2024 tentang “Hubungan Fasilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja di Unit Rekam Medis Rumah Sakit” didapatkan nilai ($P = 0,033$) artinya terdapat hubungan yang signifikan (Triwidiastuti et al., 2024). Pemberian insentif kepada perawat merupakan bentuk apresiasi atas tanggung jawab dan tugas yang telah mereka laksanakan. Apabila insentif yang diberikan sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diembannya, maka diharapkan perawat akan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja. Insentif yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya akan memacu semangat kerja serta berdampak positif terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan (Palendeng & Bernarto, 2021).

Menurut peneliti, Bagi mayoritas pekerja, uang merupakan motivator utama yang mendorong mereka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tingginya biaya hidup kerap memaksa pekerja untuk bekerja dengan tekun dan keras demi mencapai kesejahteraan yang diharapkan. Meskipun pemberian jasa pelayanan, bonus, serta tunjangan fungsional masih dirasakan belum sepenuhnya adil, pihak manajemen rumah sakit terus berupaya untuk meningkatkan sistem imbalan yang diterima oleh para pekerja. Langkah ini dilakukan dengan tujuan agar setiap pekerja merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas kinerja serta prestasi yang telah mereka capai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Pekerja di Rumah Sakit Prima Vision. terhadap 60 orang responden, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pekerja di Rumah Sakit Prima Vision (nilai $p = 0,033$), terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pekerja di Rumah Sakit Prima Vision (nilai $p = 0,033$), terdapat hubungan antara fasilitas kerja dengan kepuasan kerja pekerja di Rumah Sakit Prima Vision (nilai $p = 0,044$) dan terdapat hubungan antara imbalan jasa dengan kepuasan kerja pekerja di Rumah Sakit Prima Vision (Nilai $P = 0,039$)

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi. (2022). Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Majalengka. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi*, 3(2), 287–303.
- Manda, & Dwipayani, B. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.

- Mutiarini, M., & Dwinanda, G. (2020). Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja, Pelayanan Prima Perawat, Dan Kepuasan Pasien. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(3), 185–199.
- Nopita Wati, N. M., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2). <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3).
- Pawerangi, M. H., Amang, B., & Nurpadila. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 468–476.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1). <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Saputra, & Aldi. (2024). *Pengaruh Sistem Imbalan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Harian Lepas (Phl)*.
- Temesvari, N. A., & Subakti, D. B. (2020). Hubungan Fasilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja di Unit Rekam Medis Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan*, 11(2), 175–181. <http://ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JK>
- Triwidiastuti, S., Masitoh, R., & Imallah, R. N. (2024). Hubungan inisiatif dengan kepuasan kerja perawat di instalasi dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat LPPM Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 2.
- Wiliana, E., Vidryanggi W, R., & Ajeng, A. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsu Kabupaten Tangerang. *Universitas Muhamadiyah Tangerang*, 5.
- Yolanda Sari Sigalingging, V., Rante Rupang, E., Barus, M., & Juliyanti Simanjorang, R. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022. *Elisabeth Health Journal : Jurnal Kesehatan*, 7(1). <Https://Doi.Org/10.52317/Ehj>