

Motivasi Ekstrinsik Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan

Adi Candra¹, CSP Wekadigunawan², Reza Hilmy³

^{1,2,3} Program Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia
Jalan Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk Jakarta Barat
Korespondensi E-mail: weka.gunawan@esaunggul.ac.id

Abstract

An organization must have good performance to remain in existence and excel in the competition. Performance is an indicator of the pros and cons of management decisions in decision making. A good performance can help an organization to gain profit, and vice versa if the performance falls then it can harm the organization. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and workload on employee performance at RSIA X Cikupa with job satisfaction as an intervening variable. This type of research is quantitative research, the method used is a survey with quantitative methods through weighting at intervals. The number of samples in this study were 83 people. Data collection was carried out using a questionnaire instrument. The analysis uses multiple linear regression analysis. The results of the study are that there is a positive and significant effect between motivation and job satisfaction, there is a positive and significant effect between workload and job satisfaction, there is a positive and significant effect between job satisfaction and performance. And motivation and workload simultaneously or simultaneously have a significant effect on the performance variables at RSIA X Cikupa. The dominant variable is motivation.

Keyword: *Motivation, Workload, satisfaction and performance.*

Abstrak

Suatu organisasi harus memiliki kinerja yang baik untuk tetap eksis dan unggul dalam persaingan. Kinerja merupakan indikator dari baik buruknya keputusan manajemen dalam pengambilan keputusan. Kinerja yang baik dapat membantu organisasi mendapatkan keuntungan, begitu juga sebaliknya jika kinerja turun maka dapat merugikan organisasi. Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA X Cikupa dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Metode yang digunakan adalah survey dengan metoda kuantitatif melalui pembobotan secara interval. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen kuesioner. Analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja, ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja, ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Serta motivasi dan beban kerja secara serempak atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja di RSIA X Cikupa. Variabel yang paling dominan adalah variabel motivasi kerja. Temuan penelitian pada hasil penelitian ini adalah variabel yang paling dominan yaitu motivasi kerja. Implikasi dari motivasi ekstrinsik adalah gaji yang didapat sesuai dengan beban kerja selama ini. Sehingga akan membuat karyawan merasa termotivasi dalam bekerja dan akan melakukan hal yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya.

Kata Kunci: Motivasi, Beban Kerja, kepuasan dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Mangkunegara, A. P, 2005). Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses apabila tujuan yang

diinginkan dapat tercapai. Beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prioritas yang cukup penting untuk diamati, dievaluasi serta menjadi perhatian utama dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada individu atau kelompok karyawan, karena berkaitan dengan pencapaian kualitas, kuantitas, dan target kerja yang diberikan oleh perusahaan/organisasi dalam rangka

pencapaian atau perwujudan tujuan, visi dan misi (Gibson, 2002).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), dan faktor motivasi yang terbentuk dari sikap pekerja dalam menghadapi situasi kerja. Banyak cara yang ditempuh oleh pihak Rumah Sakit dalam meningkatkan kinerja karyawan di antaranya yaitu program pengembangan staf dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pelatihan, ijin belajar, pengarahan/evaluasi yang dilakukan oleh kepala bangsal kepada bawahannya dan juga insentif (Mangkunegara, 2005).

Motivasi merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi, dimana upaya tersebut juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan individu. Individu yang termotivasi akan berada dalam kondisi tegang, untuk mengendurkan harus dikeluarkan upaya yang akhirnya menghasilkan kinerja (Nasser & Saadeh, 2013). Motivasi yang dimiliki oleh individu bisa bersumber dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik bisa bersumber dari kesenangan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab pada pasien, keinginan untuk prestasi dan kompetisi (Waycott, Sheard, et al, 2013).

Motivasi ekstrinsik bisa bersumber dari gaji yang tinggi, lingkungan yang nyaman, hubungan antar manusia, dan supervisi dari atasan. Menurut Ransdell (2010) Motivasi akan mempengaruhi seorang dalam bekerja, sehingga menghasilkan pelayanan yang memuaskan. Motivasi merupakan dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi kerja karyawan berarti suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk bekerja. Gomes (2003) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seseorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka

tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2004). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan.

Pekerjaan terdiri dari berbagai aspek, kepuasan kerja sering dikonseptualisasikan sebagai konstruk multidimensi yang terdiri dari banyak elemen, biasanya disebut aspek kepuasan kerja (Singh and Pandey, 2004). Kepuasan kerja telah didefinisikan oleh para peneliti sebagai bagian penting dalam kinerja organisasi (Mathieu, 1991). Kebanyakan orang mengalami satu tingkat kepuasan atau ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka yang cenderung bervariasi dan satu pekerjaan kepekerjaan lainnya, serta beberapa aspek pekerjaan lebih memuaskan daripada pekerjaan lainnya. Juga ditemukan bahwa kepuasan dengan pekerjaan dapat mempengaruhi berbagai aspek pekerjaan seperti efisiensi, produktifitas, absensi, tingkat turnover karyawan dan juga kesejahteraan keseluruhan karyawan. (Baron, 1986; Maghradi, 1999; Robbin and Coulter, 2005).

Kepuasan kerja mengacu pada individu karyawan bahwa lingkungan kerja telah memenuhi kebutuhan dan nilai-nilai karyawan dan respon individu terhadap lingkungannya. (Camp, 1994; Lambert, 2004; Tewksbury and Higgins, 2006). Lambert (2004) menggambarkan kepuasan kerja sebagai "sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya," sementara Lambert, Baron, dan Hogan (1999) mendefinisikan istilah itu sebagai "pemenuhan kepuasan kebutuhan tertentu yang terkait dengan pekerjaan seseorang". Karyawan adalah salah satu penentu terpenting dan factor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. Selain itu, jika dikelola dengan baik, komitmen karyawan dapat menimbulkan konsekuensi yang bermanfaat seperti peningkatan efektifitas, kinerja, dan produktifitas, serta penurunan turnover dan absensi pada tingkat karyawan dan organisasi.

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu kondisi yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Manfaat kepuasan kerja sebagai hasil dari penilaian prestasi kerja akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai itu sendiri karena pegawai akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukannya dapat dihargai, sehingga memberikan suatu motivasi terhadap pegawai untuk terus maju dan berkembang dengan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik lagi. Selain itu, kepuasan kerja pegawai akan menekan tingkat turnover pegawai, karena pegawai merasa nyaman untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Apabila pegawai merasa sudah nyaman dan dari sisi ekonomis merasa sejahtera, maka pegawai akan bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan (Robbin, S. P, 2006).

Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian terpenting, dimana apabila kinerja karyawan bagus maka akan membantu instansi mencapai tujuannya. Beban kerja pada karyawan yang sesuai dengan komitmennya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penurunan kinerja karyawan bisa disebabkan karena masih rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dikarenakan beban kerja yang di berikan melebihi batas kewajaran dan juga terdapat beberapa komitmen karyawan yang membuat karyawan sendiri tidak merasa puas dengan komitmen yang di tetapkan instansi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari RSIA X pada tahun 2018 bahwa tingkat pemanfaatan RSIA masih rendah dilihat dari Bed Occupancy Rate (BOR) yaitu persentase pemakaian tempat tidur pada satu satuan waktu tertentu yang hanya mencapai 33%, sedangkan target RSIA minimal persentase Bed Occupancy Rate (BOR) sebesar 50%. Hal ini dapat menjelaskan bahwa kinerja karyawan RSIA X masih tergolong rendah.

Dari wawancara yang dilakukan di RSIA X, ditemukan beberapa masalah yang sering muncul di RSIA X tersebut yang pertama adalah beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambahkan lagi pekerjaan baru, sehingga membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi

target, menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, selain itu karyawan sering mengulur waktu istirahat, sehingga membuat berkurangnya motivasi kerja karyawan dan membuat kinerja karyawan menurun dan karyawan merasa tidak mendapat kepuasan dalam bekerja di RSIA X.

Salah satu indikator motivasi kerja adalah arah perilaku. Arah perilaku adalah perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Untuk lebih menjelaskan tentang arah perilaku di RSIA X, berikut data keterlambatan karyawan sebagai berikut: karyawan yang terlambat dari periode bulan Januari-Juni 2019 cenderung meningkat setiap bulannya dari jumlah karyawan yaitu 88 karyawan. Berdasarkan data terlihat bahwa karyawan kurang taat dalam hal kehadiran. Dari permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kurangnya motivasi kerja karyawan di RSIA X.

Penulis pun melakukan survey pendahuluan dengan melakukan wawancara kepada 10 karyawan di RSIA X ini. Dari hasil survey pendahuluan tersebut didapatkan informasi bahwa dari 10 orang karyawan ada 60% karyawan tidak mempunyai motivasi dalam bekerja, mereka hanya sekedar menjalankan tugasnya saja agar dapat menerima gaji. Dalam bekerja 70% karyawan mengeluhkan beban kerja mereka sangat tinggi sehingga para karyawan jarang dapat beristirahat tepat waktu.

Berdasarkan kondisi yang telah diuraikan di atas, sehingga dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan RSIA X. Untuk itu agar RSIA perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja, beban kerja dan kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening".

METODE PENELITIAN

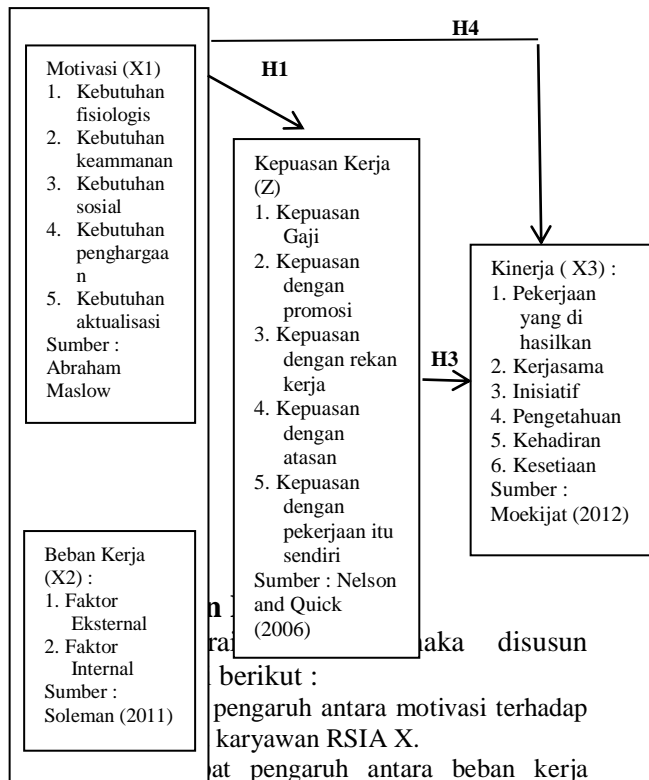
Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan adalah survey dengan metoda kuantitatif melalui pembobotan secara interval. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berfokus pada motivasi, kepuasan kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan/SDM Rumah Sakit Ibu dan Anak X Cikupa Tangerang yang berjumlah 83 orang,

dari populasi ini ditarik sejumlah sampel yaitu total populasi akan diteliti dan dianggap representatif untuk mewakili populasi sebanyak 83 orang responden. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 83 orang.

Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Total nilai indeks dengan menggunakan kriteria 3 kotak (*Three-box Method*).

Bagan 1. Kerangka Teoritik



- 1. H1 : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan karyawan RSIA X.
- 2. H2 : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA X.
- 3. H3 : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja berpengaruh langsung dengan kinerja karyawan RSIA X.
- 4. H4 : Terdapat pengaruh antara motivasi dan beban kerja secara serempak dengan kinerja karyawan RSIA X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deksripsi Karakteristik Responden

Sebagian besar responden berusia 20-30 tahun yaitu 52%, berjenis kelamin perempuan yaitu 84%, dan pendidikan terakhir S1/Profesional yaitu 43%.

Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan butir pertanyaan dari variabel kinerja, kepuasan kerja, motivasi dan beban kerja dinyatakan valid dan

artinya bahwa indikator ini baik untuk mengukur variabel laten secara tepat.

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Dari hasil penelitian diketahui bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,6 sehingga dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan yang ada pada setiap variabel dinyatakan reliabel atau handal.

Analisa Uji Hipotesa

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil uji hipotesis yang merupakan uji hubungan kausalitas dari masing-masing variabel penelitian sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.298	4.694		1.555	.124
Motivasi	.480	.088	.487	5.437	.000
Beban Kerja	.957	.236	.363	4.050	.000

coefficients^a

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa :

- 1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja karena t hitung = 5,437 dimana nilai ini lebih besar dari t tabel = 1,990 dan nilai signifikansinya 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.
- 2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja karena t hitung = 4,050 dimana nilai ini lebih besar dari t tabel = 1,990 dan nilai signifikansinya 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Model 2 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.944	4.342		5.054	.000
Kepuasan Kerja	.808	.078	.755	10.363	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karena t hitung = 10,363 dimana nilai ini lebih besar dari t tabel = 1,990 dan nilai signifikansinya 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Model 3

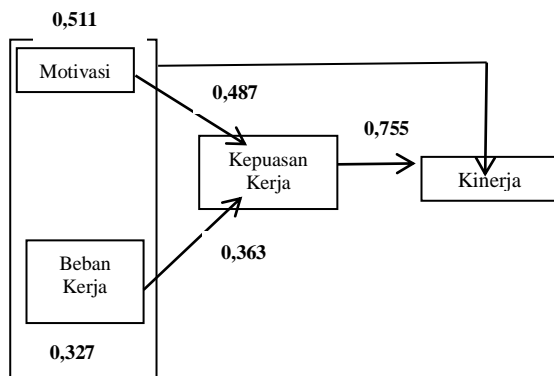
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.121	5.096		3.163	.002
	Motivasi	.539	.096	.511	5.619	.000
	Beban Kerja	.923	.257	.327	3.599	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : Kinerja = 16,121 + 0,539 (Motivasi) + 0,923 (Beban Kerja).

Bagan 2. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji Path)



Berdasarkan bagan 2 diatas maka diketahui bahwa, pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja yaitu sebesar $0,487 \times 0,755 = 0,368$. Dan pengaruh tidak langsung variabel beban kerja terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja yaitu sebesar $0,363 \times 0,755 = 0,275$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi hubungan variabel motivasi dan beban kerja terhadap kinerja. Artinya terdapat pengaruh antara motivasi dan beban kerja secara serempak dengan kinerja karyawan RSIA X.

Diskusi

H1 : Pengaruh Antara Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan RSIA X.

Hasil uji terhadap variabel motivasi dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan, bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian, ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang saling berkaitan satu sama lainnya. Dengan adanya faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasinya maka akan mempengaruhi faktor-faktor kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan selama dalam bekerja, dalam hal ini berkaitan dengan karyawan di RSIA X.

Menurut Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu

agar dapat mencapai tujuannya. Sementara Menurut Sutrisno (2011), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut pendapat Stephen Robbins (2006) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Veithzal Rivai (2004) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja dan Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imam swi dagde (2014), menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Dengan adanya motivasi maka secara langsung akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

H2 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji terhadap variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja.

Menurut Permendagri (2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Moekijat (2004) mendefinisikan beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Menurut Awang *et al* (2010), menggambarkan bahwa, stress kerja sering terjadi ketika beberapa tugas diberikan secara bersamaan dan hanya diberikan waktu yang sangat singkat untuk menyelesaikan tugas tersebut. Beban kerja mengacu pada intensitas penugasan pekerjaan. Ini adalah sumber tekanan mental bagi karyawan. Dan sementara itu menurut pendapat Stephen Robbins (2006) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Veithzal Rivai (2004) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja dan Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imam Askiyanto, M et al (2018), menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja adalah salah satu indikator stres karyawan. Mengacu pada penugasan pekerjaan, beban kerja juga dikatakan sebagai penyebab stres mental bagi karyawan. Beban kerja dan masalah stres menjadi perhatian yang sangat krusial dan membutuhkan perhatian yang khusus untuk diselesaikan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan (baik fisik maupun mental) dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial juga membahayakan pekerja. Sehingga dengan adanya beban kerja maka secara langsung akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini berkaitan dengan karyawan RSIA X.

H3 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil uji terhadap variabel kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Menurut Stephen Robbins (2006) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Veithzal Rivai (2004) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja dan menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan kinerja menurut Sarmiento dan Beale (2007) menyebutkan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang dilihat dari dua aspek, yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan (alami atau didapat) dari karyawan. Menurut August W. Smith (2013) menyatakan bahwa "*Performance is output derives from processes, human otherwise,*" yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Miah Murad Md (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berhubungan positif yang kuat dengan kinerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo Setiyo (2015) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti bahwa organisasi dengan karyawan yang lebih puas akan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang kurang puas. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti yang diharapkan oleh organisasi, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan organisasi secara maksimal tidak akan tercapai. Sehingga kepuasan kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dalam hal ini berkaitan dengan karyawan RSIA X.

H4 : Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Secara Serempak Terhadap Kinerja.

Hasil uji terhadap variabel motivasi dan beban kerja terhadap kinerja menunjukkan, bahwa variabel motivasi dan beban kerja secara serempak atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Menurut Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya. Sementara Menurut Sutrisno (2011), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Permendagri (2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Moekijat (2004) mendefinisikan beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Menurut Awang et al (2010), menggambarkan bahwa, stress kerja sering terjadi ketika beberapa tugas diberikan secara bersamaan dan hanya diberikan waktu yang sangat singkat untuk menyelesaikan tugas tersebut. Beban kerja mengacu pada intensitas penugasan pekerjaan. Ini adalah sumber tekanan mental bagi karyawan. Sedangkan kinerja menurut Sarmiento dan Beale (2007) menyebutkan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang dilihat dari dua aspek, yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan (alami atau didapat) dari karyawan. Menurut August W. Smith (2013) menyatakan bahwa "*Performance is output derives from processes, human otherwise,*" yang artinya kinerja merupakan

hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo Setiyo (2015), secara parsial kepuasan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu dengan suatu faktor-faktor yang mendorongnya atau memotivasinya. Tetapi dengan beban kerja yang di tanggung oleh seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya. Oleh sebab itu dengan adanya motivasi kerja dan beban kerja maka secara tidak langsung akan mempengaruhi

kinerja seorang karyawan, dalam hal ini berkaitan dengan karyawan RSIA X.

Temuan Penelitian

Bahwa dari hasil penelitian ini diketahui variabel yang paling dominan adalah variabel motivasi kerja hal ini disebabkan karena nilai koefisien *standardized beta* sebesar 0,604. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan salah satunya adalah faktor dari gaji yang didapat, dan gaji tersebut sesuai dengan beban kerja karyawan di RSIA X selama ini.

Dalam penyelesaian journal ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Ir. Arief Kusuma Among Praja, MBA selaku Rektor Universitas Esa Unggul.
2. DR. Rokiah Kusumapradja, SKM, MHA selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Esa Unggul
3. drh. C.S.P. Wekadigunawan, MPH, Ph.D selaku Pembimbing 1, yang dengan murah hati memberikan banyak masukan, referensi, motivasi dan arahan.
4. Moh. Reza Hilmy, SKM, MARS, Ph.D selaku Pembimbing 2, yang dengan murah hati memberikan banyak masukan, referensi, motivasi dan arahan.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Esa Unggul yang telah memberikan bekal tidak hanya ilmu pengetahuan tetapi juga inspirasi berharga selama perkuliahan.
6. Direktur, Manajemen dan seluruh petugas kesehatan RSIA X Cikupa beserta jajaran dan karyawan lainnya yang dengan tangan terbuka mengizinkan peneliti untuk dapat mengambil data dan melakukan penelitian.
7. Teman-teman mahasiswa/i di Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Esa Unggul, atas kebersamaan, kerjasama, dan bantuannya dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Istri dan Anak-anakku tersayang yang selalu memberi dukungan dan bantuan.

Semoga Tuhan YME senantiasa memberikan limpahan rahmat dan kasih sayangnnya kepada kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggitasari,S., Sofjan, O dan Djunaidi, I.H. 2016. Pengaruh Beberapa Jenis Pakan Komersial Terhadap Kinerja Produksi

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis didapat temuan adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja di RSIA X Cikupa.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja di RSIA X Cikupa.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja di RSIA X Cikupa.
4. Motivasi dan beban kerja secara serempak atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

- Kuantitatif dan Kualitatif ayam Pedaging. Buletin Peternakan Volume 40, No. 3:187-196.
- Askiyanto, M., Soetjipto eko,B., Suharto. 2018. *The effect of workload, work stress and organizational climate on turnover intention with satisfaction as an intervening variable. European journal of business and management. ISSN : 2222 – 1905, Volume 10. No.12, 2018, page 61 – 69.*
- August W. Smith. 2013. *Philosophy of education. New York:Harper & Row*
- Awang, M.I., Dollard, M. F., & Winefield, A. H. 2010. *Lay Theory Explanations of Occupational Stress: The Malaysian Context. Cross Cultural Management An International Journal, 17 (2), 135-153.*
- Baron, R. 1986. *Behaviour in Organizations. Newton, MA: Allyn and Bacon.*
- Camp, S. D. 1994. *Assessing the Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover: An Event History Approach. The Prison Journal, 74 (3), pp. 279–305.*
- Dadge, Imam Swi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada perawat di ruang rawat inap RSUD Praya. Tesis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Gibson, Donnelly. 2002. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Erlangga*
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosdakarya.*
- Kreitner & Kinicki. 2001. *Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.*
- Lambert, E. G. 2004. *The Impact of Job Characteristics on Correctional Staff Members. The Prison Journal, 84 (2), pp. 208–227.*
- Lambert, E. G., Barton, S. M. and Hogan, N. L. 1999. *The Missing Link between Job Satisfaction and Correctional Staff Behavior: The Issue of Organizational Commitment. American Journal of Criminal Justice, 24 (1), pp. 95–116.*
- Maghradi, A. 1999. *Assessing the Effect of Job Satisfaction on Managers. International Journal of Value Based Management, 12 (1), pp. 1-12*
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.*
- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. 1991. *A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. Psychological Bulletin, 108 (2), pp. 171-194.*
- Miah Murad Md 2018. *The impact of employee job satisfaction toward organizational performance : a case study of private sector employees in kuching, east malaysia. International journal of scientific and research publications. ISSN : 2250 – 3153, vol. 8 issue 12, page 270 – 277*
- Moekijat. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen kepegawaian). CV Mandar Maju, Bandung.*
- Nasser, R., & Saadeh, B. A. 2013. *Motivation for Achievement and Structural Workplace Empowerment among Palestinian Healthcare Professionals. [Article]. Perspectives on Global Development & Technology, 12(5/6), 543-560. doi: 10.1163/15691497-12341273.*
- Permendagri No.12 Tahun. 2008. *Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.*
- Ransdell, S. 2010. *Online activity, motivation, and reasoning among adult learners. [Article]. Computers in Human Behavior, 26 (1), 70-73. doi: 10.1016/j.chb.2019.08.002*
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.*
- Robbins, S. P. and Coulter, M. 2005. *Management. Pearson Education, Inc; and Dorling Kindersley Publishing Inc, India*
- Robbins, SP, and Judge, TA, 2014. *Perilaku organisasi. Edisi kedua belas. Pearson Prentice Hall.*
- Sarmiento, R., Beale, J. Dan Knowles, G. 2007. *Determinants of performance amongst shop-floor employees: a preliminary investigation. Management research news, vol. 30 No.12.*