

Pengaruh Fasilitas Kerja (Berupa Pembukaan Gedung Baru, Perbaikan Interior Dan *Layout*) dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Taman Puring

Purnama Alam Furqan
alamnature@gmail.com

Abstract

The aims of this thesis is to test whether there is an effect of work facilities (in the form of opening the new building, upgrading the interior and layout) and employee's work motivation toward employee's job satisfaction in Muhammadiyah Taman Puring Hospital (MTPH). The method of this research was causal survey using path analysis. The data was analyzed using descriptive statistics and inferential statistics. Descriptive analysis was used to determine the frequency distribution, total score, average score, standard deviation, mode, median, maximum score and minimum score, and illustrated by histogram. Inferential statistical was performed by calculating and testing the correlation coefficient (r), coefficient of determination (R^2), and path coefficient (p). The result of this research shows that: There is a positive and significant direct effect of work facilities toward employee's job satisfaction, with a correlation coefficient (r_{13}) of 0.570, coefficient of determination (R^2) of 0.325 and path coefficient (P_{31}) of 0.187. Work facilities have relative contribution of 32.50% on employee's job satisfaction, while the remaining of 67.5% is determined by the variable of work motivation and other variables which are not included within the scope of research. There is a positive and significant direct effect of employee's work motivation toward employee's job satisfaction, with a correlation coefficient (r_{23}) of 0.686, coefficient of determination (R^2) of 0.471 and path coefficient (p_{32}) of 0.558. Employee's work motivation has relative contribution of 47.10% on employee's job satisfaction, while the remaining of 52.9% is determined by the variable of work motivation and other variables which are not included within the scope of research. There is a positive and significant direct effect of work facilities toward employee's work motivation, with a correlation coefficient (r_{12}) of 0.687, coefficient of determination (R^2) of 0.472 and path coefficient (p_{21}) of 0.687. Work facilities give relative contribution of 47.20% on employee's job satisfaction, while the remaining of 52.8% is determined by other variables which are not included within the scope of research. Based on the research result, it is suggested that the MTPH enhancing and/or make improvements to the room's appearance in terms of interior and layout in order to be more comfortable to employees and more functional as intended. This condition will increase employee's work motivation and/or employee's job satisfaction.

Keywords: work facilities, work motivation, job satisfaction.

Abstrak

Tujuan tesis ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja (berupa pembukaan gedung baru, perbaikan interior dan *layout*) dan motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Taman Puring (RSMTP). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei kausal dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Data penelitian dianalisis secara statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi, total skor, skor rata-rata, simpangan baku, modus, median, skor maksimum dan skor minimum, dan disertai dengan gambar histogram. Analisis statistik inferensial dilakukan dengan menghitung dan menguji koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (R^2), dan koefisien jalur (p). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi (r_{13}) sebesar 0,570, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,325 dan nilai koefisien jalur (p_{31}) sebesar 0,187. Fasilitas kerja memberikan kontribusi relatif sebesar 32,50% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 67,5% ditentukan oleh variabel motivasi kerja dan variabel lainnya yang tidak masuk dalam lingkup penelitian; Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi (r_{23}) sebesar 0,686, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,471 dan nilai koefisien jalur (p_{32}) sebesar 0,558. Motivasi kerja karyawan memberikan kontribusi relatif sebesar 47,10% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 52,9% ditentukan oleh variabel fasilitas kerja dan variabel lainnya yang tidak masuk dalam lingkup penelitian; Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi (r_{12}) sebesar 0,687, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,472 dan nilai koefisien jalur (p_{21}) sebesar 0,687. Fasilitas kerja memberikan kontribusi relatif sebesar 47,20% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 52,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam lingkup penelitian. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disarankan agar pihak RSMTP meningkatkan dan/atau memperbaiki tampilan ruangan yaitu interior dan *layout* agar dapat lebih nyaman bagi karyawan dan lebih fungsional sesuai kebutuhan kerja. Hal tersebut akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan/atau kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

Referensi:

- Ahyari, A. (1987). Manajemen Produksi: Pengendalian Produksi. Yogyakarta: BPFE.
- Buchari, A. (2001). Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: Alfabeta.
- Cushway, B. (2002). Human Resource Management. Jakarta: Elex Media Kumputindo.

Davis, K., & Newstrom, J. (1995). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

_____. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Departemen Pendidikan Nasional Pusat Bahasa. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Hasibuan, S., & Malayu, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor Hk.02.02/Menkes/52/2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2015-2019. Katalog Dalam Terbitan. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Nomor 351.077.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 118 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden Nomor 96 Tahun 2000 Tentang Bidang Usaha yang Tertutup dan Bidang yang Terbuka Dengan Persyaratan Tertentu Bagi Penanaman Modal. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 135.

Mangkunegara, A. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Martoyo, S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFEE.

Menteri Keuangan. (2014). *Arah dan Kebijakan Fiskal Jangka Menengah 2015-2019*. Paparan Menteri Keuangan Rakorbangpus Penyusunan Rancangan Awal RPJMN 2015-2019.

Moekijat. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka.

Moenir, H.A.S. (2000). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mullins, L. (2010). *Management & Organizational Behavior*. Prentice Hall.

Murwani, S. (2007). *Statistika Terapan*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr Hamka.

_____. (2009). *Model Proposal*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr Hamka.

_____. (2010). *Suplemen Statistika*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr Hamka.

- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1221.
- _____. Proyeksi Penduduk Indonesia 2010-2035. Jakarta: Badan Pusat
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2002). Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.
- Robbbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). Essentials of Organizational Behavior. New Jersey: Pearson.
- _____. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). Organizational Behavior. Willey.
- Sedarmayanti. (2000). Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomo Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja). Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2004). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi. (2014). SPSS+Amos Mengolah Data untuk Penelitian. Jakarta: In Media.
- Sutrisno, Edy. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tedjakusuma, D. (2013). Kebijakan Bangunan, Prasarana & Peralatan Kesehatan di Rumah Sakit. *Seminar Peran Hospital Engineering dalam Pembangunan dan Pengelolaan Rumah Sakit Pendidikan.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 100.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153.
- Winardi. (2008). Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.