

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
MEDIS & KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT XYZ**

Shandy Puspita

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wiyatamandala
shandy.puspita@wym.ac.id

Andres Dharma Nurhalim

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wiyatamandala
andres@wym.ac.id

Yohanes

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wiyatamandala
yohaness@gmail.com

ABSTRACT

XYZ Hospital medical personnel and their colleagues are the focus of this study, which seeks to define and clarify how motivation affects performance. In this study, quantitative techniques were applied. The population of this study were 46 people who worked at the Gowa Regency Personnel and Human Resources Office. sampling from research using saturated sampling. Direct field studies by distributing questionnaires to participants became a data collection method. After that, the validity and reliability of the questionnaires obtained were evaluated. The findings indicate a sizable beneficial impact of motivating factors on job performance. Employee performance is greatly enhanced by the cleanliness aspect. Employee performance will be enhanced with motivator improvement factors and hygiene considerations. As a result, the attractiveness of employee performance in the medical field, especially at XYZ Hospital is supported by motivator factors and hygiene elements.

Keywords: *Hygiene factors, Performance, Motivators Factors, XYZ Hospital.*

ABSTRAK

Para tenaga medis Rumah Sakit XYZ dan rekan-rekannya menjadi fokus penelitian ini, yang berusaha untuk mendefinisikan dan mengklarifikasi bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini, teknik kuantitatif diterapkan. Populasi penelitian ini adalah 46 orang yang bekerja di Dinas Personalia dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. penarikan sampel dari penelitian menggunakan sampling jenuh. Studi lapangan langsung dengan penyebaran kuesioner kepada partisipan menjadi metode pengumpulan data. Setelah itu, validitas dan reliabilitas kuesioner yang diperoleh dievaluasi. Temuan menunjukkan dampak menguntungkan yang cukup besar dari faktor motivator pada kinerja pekerjaan.

Kinerja karyawan sangat ditingkatkan dengan aspek kebersihan. Kinerja karyawan akan ditingkatkan dengan faktor perbaikan motivator dan pertimbangan kebersihan. Alhasil, daya tarik kinerja pegawai di bidang medis, khususnya di Rumah Sakit XYZ didukung oleh faktor motivator dan unsur higiene.

Kata kunci: *Hygiene factors, Kinerja, Motivators Factors* , Rumah Sakit XYZ.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, rumah sakit berkembang pesat dan semakin banyak digunakan untuk merawat orang sakit dan memberikan terapi selain berfungsi sebagai pasar bagi rumah sakit untuk bersaing satu sama lain. 2925 rumah sakit tersebar di seluruh Indonesia, 191 di antaranya berada di Jakarta, menurut informasi yang dikumpulkan dari Kementerian Kesehatan pada tahun 2019. Satu-satunya cara untuk memastikan kepuasan klien dan memastikan kelangsungan hidup rumah sakit mengingat semakin banyaknya rumah sakit di Jakarta adalah dengan memperoleh dan memeliharanya. Mempertahankan dan meningkatkan kinerja staf adalah strategi praktis untuk mencapai dan mempertahankan kepuasan pasien. Merupakan tantangan bagi organisasi jasa seperti rumah sakit untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja staf sehingga mereka secara konsisten memberikan pelayanan terbaik. Karena layanan yang diberikan adalah untuk pasien, hal ini terjadi. Penurunan kinerja staf dapat disimpulkan jika pasien tidak puas dengan tingkat perawatan yang diterima. Bantuan dan layanan medis memiliki dampak paling besar terhadap kepuasan pasien rumah sakit. Tentunya, kualitas pelayanan yang prima diharapkan baik dari pelayanan medis maupun penunjang medis, yang secara bersama-sama membentuk fasad rumah sakit. Efektivitas dan efisiensi kinerja departemen pelayanan dalam melayani konsumen jasa rumah sakit menjadi salah satu faktor penentu kualitas pelayanan. Namun, tingkat motivasi kerja staf rumah sakit memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan mereka untuk berfungsi secara efektif dan efisien. Berbagai fungsi pelayanan baik dalam bidang kedokteran, keperawatan, medis dan penunjang medis memiliki pengaruh besar terhadap aksesibilitas pasien terhadap pelayanan rumah sakit. Pelayanan yang tidak profesional dan prosedur administrasi

pasien yang bertele-tele dan cenderung mengoper pasien kesana kemari yang menyebabkan pasien terlambat mendapatkan tindakan medis. Situasi pelayanan demikian, seringkali menyebabkan pasien “jera” untuk kembali ke rumah sakit tersebut. Padahal, di tengah pandemi Covid-19, industri rumah sakit juga terkena dampak yang cukup signifikan, baik dari pasien rawat jalan, rawat inap, maupun pasien perusahaan/asuransi. Sehingga, apabila karyawan terus kehilangan motivasi dalam bekerja, bukan tidak mungkin rumah sakit akan kehilangan pasiennya dan tidak bisa bertahan dalam bersaing dengan rumah sakit lain. Motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2019) adalah suplai faktor motivasi yang memicu gairah kerja seseorang dan mendorong mereka untuk mau berkolaborasi, bekerja dengan baik, dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai pemenuhan. Sejauh mana pekerja didorong oleh pekerjaan dan posisi mereka dikenal sebagai tingkat motivasi kerja mereka. Reaksi emosional karyawan terhadap keadaan dan kondisi kerja saat ini terkait dengan motivasi ini. Karyawan sering mengalami kurangnya motivasi karena berbagai keadaan. Faktor-faktor ini, yang sangat mempengaruhi keadaan kerja, mungkin bersifat internal atau eksternal. Adapun 31 kategori pelayanan RS XYZ meliputi pelayanan medis, pendampingan, dan penunjang medis. Survei kepuasan pasien rawat jalan dan rawat inap terhadap layanan rumah sakit menunjukkan bahwa motivasi staf yang rendah merupakan masalah yang tersebar luas. Sejak wabah Covid-19 pertama kali muncul di Indonesia pada awal tahun 2020, jumlah pasien baik pasien rawat inap maupun rawat jalan mengalami penurunan yang cukup signifikan. Khususnya Jakarta. Statistik survei kepuasan rawat inap dan rawat jalan tahun 2020 (20 responden) tidak valid karena kekhawatiran masyarakat tertular penyakit ini saat berkunjung ke rumah sakit. Oleh karena itu, penulis melakukan analisa dan mengambil sampel data di akhir tahun 2019 (Oktober – Desember 2019). Berdasarkan hasil survei kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit ditemukan bahwa pelayanannya masih diskala cukup memuaskan (mendapatkan nilai rata-rata 6 dari skala 10). Dalam survei terhadap kinerja salah satu bagian, yakni keperawatan, ditemukan pula adanya indikasi

melemahnya motivasi kerja. Indikasi melemahnya motivasi ini dapat diasumsikan dalam hasil survei yang menunjukkan adanya pelayanan yang kurang memuaskan pasien. Survei tersebut memperlihatkan pelayanan medis dan penunjang medis, seperti dokter, perawat dan bagian administrasi berada di angka rata-rata enam dan tujuh. Begitu pula dalam pelayanan rawat jalan yang diberikan belum menunjukkan kepuasan pasien yang signifikan atas pelayanan yang diberikan. Pelayanan medis dan penunjang medis mendapat sorotan khusus dalam survei karena menunjukkan angka kepuasan pasien yang tidak signifikan. Keadaan tersebut menjadi indikator berkurangnya motivasi dalam bekerja untuk melayani kebutuhan pasien. Data penilaian kinerja karyawan dua tahun terakhir menunjukkan tingkat kinerja yang mengalami ketidakstabilan. Level B dan C turun antara 2017 dan 2018. Di sisi lain Nilai D dan E naik drastis, yang menunjukkan angka penurunan kinerja yang signifikan. Keadaan tersebut menjadi fenomena penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis hendak melakukan penelitian di Rumah Sakit XYZ. Rumah sakit ini telah berkarya selama 33 tahun dan telah memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat sekitarnya. Tentulah ketertarikan pelanggan (pasien) untuk datang bukan semata karena nama besar Rumah Sakit XYZ, tetapi karena harapan akan pelayanan terbaik yang akan diberikan. Berikut tujuan yang akan dicapai oleh penelitian ini:

1. Mengetahui dan memperjelas dampak motivasi kerja terhadap produktivitas staf di bagian medis dan keperawatan Rumah Sakit XYZ.
2. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja tenaga medis dan keperawatan di Rumah Sakit XYZ dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia.

TELAAH LITERATUR

Menurut Kompri (2015), Besarnya daya atau energi yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi tingkat ketekunan dan semangatnya dalam melaksanakan suatu tugas, baik dari dalam dirinya sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari orang lain (motivasi ekstrinsik). Menurut Sardiman (2016), istilah “motif” diartikan sebagai

upaya yang bergerak dari dalam diri subjek untuk melakukan tindakan yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan serta upaya membujuk seseorang untuk melakukan sesuatu. Beberapa definisi motivasi yang diberikan di atas dapat dibaca untuk menunjukkan bahwa kebutuhan dan keinginan setiap karyawan didorong dalam upaya memenuhi persyaratan tersebut. Atasan harus menyadari motivasi yang diinginkan anggota staf untuk mengembangkan motivasi itu dalam diri mereka dan membuat mereka ingin bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan, keinginan, dan desakan hanyalah beberapa dari sekian banyak kata yang digunakan untuk menggambarkan motivasi. Seiring waktu, motivasi mungkin bervariasi dan menjadi lebih kuat. Kecenderungan aspirasi seseorang untuk diwujudkan itulah yang menyebabkan beragamnya motivasi, tetapi pemenuhan kebutuhan yakni pencapaian kepuasan dengan kebutuhan seseorang menyebabkan kekuatan motivasi. Secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi pekerja dan pemimpin karena mendorong hasil terbaik (sukses tinggi), yang tentu saja akan membantu pencapaian tujuan yang ditetapkan secara efisien dan efektif. Ada dua kategori motivasi kerja (Nawawi, 2003), antara lain:

1. Motivasi internal atau intrinsik mengacu pada kebutuhan untuk bekerja yang berasal dari pemahaman individu tentang arti, manfaat, atau pentingnya kegiatan yang dilakukan. Dengan kata lain, motivasi ini berasal dari pekerjaan yang telah dilakukan, baik karena dapat memenuhi persyaratan atau menawarkan kegembiraan, karena memungkinkan tercapainya suatu tujuan, karena menginspirasi prospek optimis tertentu untuk masa depan, atau semua hal di atas.
2. Motivasi eksternal/ekstrinsik, atau dorongan yang mendorong seseorang bekerja dan berasal dari luar pekerja sebagai individu berupa keadaan-keadaan yang menuntutnya melakukan pekerjaan pada tingkat yang tinggi. Dengan kata lain, motivasi ini berasal dari pekerjaan yang telah dilakukan, baik karena memenuhi persyaratan atau menawarkan kegembiraan, karena memungkinkan tercapainya suatu tujuan, karena menginspirasi prospek optimis tertentu untuk

masa depan, atau semua hal di atas.

Herzberg mengategorikan 2 elemen yang menurut serangkaian uji coba yang dilakukan oleh lebih dari dua belas anggota dari perusahaan yang sama, dapat meningkatkan motivasi kerja, khususnya komponen Motivator dan Faktor Kebersihan. Herzberg membaginya menjadi dua bagian: yaitu sebagai berikut menurut Hong dan Wahed (2010):

1. Aspek motivator, yang meliputi kemungkinan pengembangan, pengakuan, prospek keberhasilan, dan pekerjaan itu sendiri.
2. Masalah kebersihan, yang meliputi: peraturan tempat kerja, interaksi dengan atasan, lingkungan kerja, gaji, pertemanan, dan keamanan kerja.

Untuk menentukan dengan tepat elemen mana di antara *Hygiene Factors* dan *Motivator Factors* yang saling mempengaruhi dalam memperoleh kepuasan kerja karyawan dan mana yang lebih besar pengaruhnya dalam kehidupan kerja seseorang merupakan tugas yang paling sulit dalam memahami dan memanfaatkan Herzberg's Motivation Theory. Berikut ini adalah penjelasan setiap item dari *Motivators Factors* dan *Hygiene factors*.

Faktor motivasi berhubungan dengan kebutuhan emosional. Kebutuhan ini mencakup sejumlah persyaratan intrinsik, termasuk kepuasan kerja (isi pekerjaan), yang jika dipenuhi di tempat kerja, dapat merangsang tingkat motivasi yang tinggi dan mungkin hasil kerja yang sangat baik. Apresiasi pribadi terhubung dengan aspek motivasi ini berhubungan dengan pekerjaan dalam arti langsung. Elemen-elemen ini yang disebut sebagai pemuas yang meliputi:

1. Prestasi (prestasi)
2. Pengakuan dari orang lain melalui penghargaan
3. Potensi pertumbuhan atau kemajuan
4. Pemeliharaan (ekspansi)
5. Pekerjaan sebenarnya (*the actual task*)

Kebutuhan manusia akan ketenteraman jasmani berhubungan dengan unsur higiene yang merupakan faktor pemeliharaan. Herzberg berpendapat bahwa permintaan akan kesehatan ini terus berlanjut karena, setelah terpenuhi, akan kembali ke nol. Komponen perawatan ini terdiri dari:

1. Gaji (gaji)
2. stabilitas ketenagakerjaan
3. Tempat Kerja (kondisi kerja)
4. Kebijakan dan manajemen perusahaan (company policy and management)
5. Koneksi pribadi

Menurut Moehariono (2012), kinerja adalah contoh seberapa baik suatu program, kegiatan, atau kebijakan telah dijalankan dalam mencapai tujuan, sasaran, dan visi yang ditetapkan organisasi dalam perencanaan strategisnya. Menurut Fahmi (2017), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang menghubungkan dan dievaluasi dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kriteria atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Penulis menyimpulkan bahwa pernyataan dan prestasi seseorang sehubungan dengan tugas yang diberikan merupakan kinerja berdasarkan beberapa kriteria yang diberikan di atas. Variabel kemampuan dan faktor motivasi merupakan dua aspek yang mempengaruhi pelaporan kinerja. Menurut pandangan Keith Davis yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2005), dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*).
2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit XYZ (XYZ) Jakarta Selatan. Subyek penelitian adalah bagian staf dan kelompok medis di Rumah Sakit XYZ. Antara tanggal 2 November hingga 13 November 2020, kuesioner dibagikan langsung kepada staf Rumah Sakit XYZ, khususnya bagian medis dan penunjang, guna mendapatkan data yang akurat dan sesuai dengan keadaan di lapangan. Survei disebarluaskan mulai 2 November hingga 6 November 2020. Staf rumah sakit XYZ bertugas sebagai narasumber sampel dan pengambilan sampel penelitian. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan teknik Slovin karena banyak variabel yang harus diperhitungkan, seperti waktu, biaya, dan kualitas pengumpulan dan analisis data peneliti. penelitian yang mengkaji aspek-aspek tertentu dari variabel yang diteliti atau tanggapan terhadap pertanyaan yang diajukan oleh penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metodologi survei dengan menggunakan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh responden dalam survei ini bekerja di Rumah Sakit XYZ. Kuesioner diberikan kepada karyawan melalui Google form karena peneliti sedang melakukan penelitian di tengah pandemi Covid-19, sehingga dilakukan penyesuaian untuk meminimalisir kontak dengan orang dan fleksibilitas dalam mengisi waktu saat karyawan bekerja dari rumah. Peneliti menggunakan metode slovin untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian yang berjumlah 220 responden.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji F

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel *Motivators Factors* dan *Hygiene factors* terhadap kinerja secara signifikan atau tidak, maka dilakukan uji F. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil perhitungan

sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595,754	2	297,877	35,552	,000 ^b
	Residual	1331,355	217	6,135		
	Total	1927,109	219			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivator, Hygiene

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai F sebesar 35.552 dengan P-value 0,000. Karena P-value lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa Faktor Motivator dan faktor *Hygiene* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji T

Pada Hasil uji t dapat dilihat dalam tabel 4.19, yaitu jika nilai *probability* t lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan menolak H_0 , sedangkan jika nilai *probability* t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan menolak H_a (Ghozali, 2011).

Tabel 2 Hasil Uji Statistik T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.373	4.785		6.617	.000
	Motivators	.475	.061	.469	5.933	.000
	Hygiene	.549	.049	.524	6.252	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 33.373 + 0,475X1 + 0,549X2 + e$$

Hipotesis 1 : Pengaruh *Motivators Factors* terhadap Kinerja

Ho : Tidak terdapat pengaruh variabel *Motivators Factors* terhadap variabel kinerja secara parsial.

Ha : Terdapat pengaruh variabel *Motivators Factors* terhadap variabel kinerja secara parsial.

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 4.15, variabel *Motivators Factors* mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa *Motivators Factors* berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja

karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel *motivators* lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini juga diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Mahmood (2011), yang menyatakan bahwa *Motivators Factors* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Kemauan dan dorongan dari dalam diri atas pencapaian pekerjaan sesuai dengan targetnya akan memberikan kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan sejalan dengan terpenuhi pencapaian dalam diri karyawan atas apa yang menjadi tujuannya.

Hipotesis 2 : Pengaruh *Hygiene factors* terhadap Kinerja

Ho : Tidak terdapat pengaruh variabel *Hygiene factors* terhadap variabel kinerja secara parsial.

Ha : Terdapat pengaruh variabel *Hygiene factors* terhadap variabel kinerja secara parsial.

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 4.19, variabel *Hygiene factors* mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa *Hygiene factors* berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel *motivators* lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan *Hygiene factors* maka kinerja akan meningkat.

Kinerja karyawan akan terdorong oleh kebersihan. Namun, unsur-unsur ini dapat berkembang menjadi penyebab potensial ketidakbahagiaan jika dinilai tidak dapat diterima dengan cara lain, seperti gaji yang tidak memadai atau keadaan kerja yang tidak nyaman. Studi ini mendukung temuan investigasi Tan Teck-Hong & Amna Wahed (2011). Karena lingkungan kerja yang menyenangkan mendorong pekerja untuk bekerja dengan baik, kriteria hygiene dalam penelitian ini memiliki dampak menguntungkan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa kapasitas variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat dibatasi. Jika nilainya mendekati 1, maka variabel independen hampir seluruhnya memenuhi persyaratan untuk memprediksi variabel dependen. 2011 (Ghozali)

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^a	,762	,761	2,334

a. Predictors (Constant), *Motivators Factors*, *Hygiene factors*

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 4.16 menunjukkan nilai R sebesar 0.873 maka koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0.762, artinya besar hubungan *Motivators Factors* dan *Hygiene factors* terhadap Kinerja adalah 76.2%. Dengan demikian 76.2% merupakan besarnya pengaruh *Motivators Factors* dan *Hygiene factors*, sedangkan 23.8 % ditentukan oleh faktor lain diluar kedua variable tersebut. Maka dapat disimpulkan bahawa nilai tersebut adalah besar pengaruh yang diberikan oleh dimensi-dimensi pada variable *Motivators Factors* dan *Hygiene factors* terhadap Kinerja karyawan. Oleh karena pengaruhnya kuat, yakni 76,2 %, maka manajemen perlu meningkatkan atau memotivasi karyawan baik secara internal maupun eksternal. Kenyataannya, untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen harus membantu faktor-faktor lain—di luar ketiga variabel independen tersebut di atas—melakukan penelitian tambahan. Sekali lagi memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi perusahaan, khususnya dari Faktor kebersihan dan faktor motivator. Tujuan penelitian ini adalah untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga medis dan keperawatan di Rumah Sakit XYZ. 220 responden akan dijadikan sampel untuk penelitian ini berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti melalui penyebaran kuesioner; gambaran karakteristik responden menunjukkan bahwa sebanyak 159 responden (71%) adalah perempuan dan sebanyak 61 responden (29%) adalah laki-laki. Karena perawat merupakan sektor industri yang paling banyak memberikan kontribusi dan didominasi oleh tenaga kerja wanita, maka mayoritas responden adalah wanita. Dikarenakan RS XYZ telah berdiri selama 35 tahun dan banyaknya personel yang memulai karir pada saat itu, 117 responden (53%) memimpin kelompok responden dengan masa kerja lebih dari lima tahun. Berdasarkan latar belakang pendidikan responden, 110 responden (atau 50%) berpendidikan Diploma III (DIII), yang merupakan mayoritas responden. Fakta bahwa mayoritas penanggap adalah tenaga medis—baik secara individu maupun kolektif—yang pada tingkat pendidikan masih diperbolehkan menempuh pendidikan DIII, termasuk analis kesehatan (laboratorium), radiografer (ahli radiologi), dan perawat—mendukung hal tersebut. Hanya dokter yang telah menyelesaikan gelar sarjana dan pelatihan lanjutan di bidang medis yang memenuhi syarat. Berdasarkan dari pengolahan dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, maka pembahasan dari hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi (*Motivators Factors*) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Medis dan Keperawatan di Rumah Sakit XYZ.

Faktor Motivator memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja, menurut analisis pengujian data yang dilakukan di atas. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa faktor motivator memiliki pengaruh yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan di bagian medis dan keperawatan Rumah Sakit XYZ adalah valid. Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan dan faktor motivator berkorelasi positif. Dapat disimpulkan bahwa semakin efektif faktor motivator yang ditawarkan

kepada pekerja oleh perusahaan melalui atasan masing-masing, maka semakin baik kinerja karyawan tersebut, yang juga akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa *Motivators Factors* memiliki peran penting untuk meningkatkan Kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil tersebut, penulis menilai bahwa Rumah Sakit XYZ memperhatikan *Motivators Factors*, seperti adanya budaya menghargai antara atasan dan bawahan serta merasa menjadi bagian penting dalam pertumbuhan bisnis. Hal ini sesuai dengan temuan kuesioner Motivator Factors yang diisi oleh para pekerja. Pertanyaan "Saya merasa dihargai jika saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik" disetujui oleh 92% karyawan, sedangkan pertanyaan "Saya merasa berdaya untuk melakukan pekerjaan saya" disetujui oleh 94% karyawan. Akan tetapi dari data kuesioner dapat dilihat juga bahwa adanya pertanyaan kurang disetujui oleh karyawan, seperti pertanyaan "Saya memilih kemajuan karir dibanding dengan insentif berupa uang" yang tidak disetujui oleh 13% karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa mindset karyawan masih mengutamakan pendapatan dibanding peningkatan karirnya di perusahaan. Kedua karena jenjang karir medis dan perawatan yang sulit untuk berkembang ke level yang lebih tinggi karena saingan yang cukup banyak, baik dari internal maupun eksternal serta level manajerial jabatan medis atau keperawatan yang hanya sedikit atau sempit. (contoh: Manager Keperawatan yang hanya dijabat oleh 1 orang, Manager Pelayanan dan Penunjang Medis yang hanya dijabat oleh 1 orang). Atas hal-hal tersebut, karyawan bagian medis dan keperawatan melihat bahwa insentif berupa uang lebih realistis dibanding kemajuan karir di rumah sakit. Peneliti melihat bahwa perlunya diadakan bank talent management dengan asesmen khususnya kepada karyawan di bagian medis dan keperawatan. Hal ini diperlukan apabila terjadi kekosongan jabatan struktural di bagian medis dan keperawatan, HRD sudah memiliki data karyawan dengan hasil asesmen yang memenuhi kategori untuk mengisi jabatan tersebut, sehingga karyawan memiliki semangat lebih untuk mengejar jenjang karir di Rumah Sakit XYZ dan membuka kesempatan kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali.

Pengaruh *Hygiene factors* terhadap Kinerja Karyawan Bagian Medis dan Keperawatan di Rumah Sakit XYZ.

Analisis temuan pengujian data menunjukkan bahwa elemen kebersihan memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kinerja karyawan bagian medis dan keperawatan RS XYZ secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh faktor higiene, diterima. Berdasarkan temuan penelitian, terdapat korelasi antara kinerja karyawan dengan faktor kebersihan, sehingga semakin tinggi faktor kebersihan. Kinerja para pekerja ini dapat ditingkatkan oleh perusahaan melalui atasan masing-masing, yang juga akan berdampak pada pendapatan organisasi. Ini menunjukkan bagaimana aspek kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kebersihan. Dari temuan tersebut penulis menyimpulkan bahwa Rumah Sakit XYZ memperhatikan aspek higienis, seperti mendukung bawahan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga terjalin hubungan yang positif antara atasan dengan bawahannya. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner Hygiene Factors yang diisi karyawan, didapatkan 87% responden setuju dengan pernyataan “Saya merasa kinerja saya meningkat karena didukung oleh atasan saya” dan 81% setuju dengan pernyataan “Ada adalah hubungan yang baik antara saya dan atasan saya.” Namun, juga terlihat jelas dari data kuesioner bahwa beberapa pertanyaan tidak disetujui oleh karyawan. Misalnya, hanya 12% responden untuk pertanyaan “Saya merasa puas karena kenyamanan di tempat kerja saya” dan 15% responden untuk pertanyaan “Saya yakin gaji yang saya terima adil” masing-masing tidak menyetujui pertanyaan tersebut. Ini adalah hasil dari konflik antara pekerja baru dan pekerja veteran (masa kerja > 5 tahun). Karena senioritas dalam organisasi, pekerja baru mengalami ketidaknyamanan di tempat kerja. Pekerja senior yang harus disalahkan atas hal ini karena mereka percaya bahwa gaji mereka setara atau bahkan lebih besar dari gaji karyawan baru. Hal itu menyebabkan adanya kecemburuan yang terjadi antara karyawan senior dengan karyawan baru. Masalah gaji adalah hal yang sensitif dan gaji adalah hal rahasia yang hanya diketahui oleh masing-masing karyawan yang bersangkutan. Hal ini terjadi karena gaji bukan lagi

menjadi hal yang rahasia diantara para karyawan, sehingga menyebabkan saling tahu gaji antar karyawan dan menimbulkan kecemburuan. Manajemen Rumah Sakit XYZ, khususnya bagian HRD perlu menangani dengan serius masalah ini karena apabila terus dibiarkan kondisi seperti ini, akan menimbulkan masalah baru seperti tingginya angka *turn over* karyawan dan semakin menurunya kinerja karyawan karena merasa gaji yang diberikan dibawah standar.

SIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana faktor motivator dan faktor hygiene mempengaruhi produktivitas pegawai di Rumah Sakit “XYZ”. Temuan berikut dapat diambil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda:

1. *Motivators Factor* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit XYZ.
2. *Hygiene factor* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit XYZ.
3. *Motivators Factor* dan *Hygiene factor* secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit XYZ.

Adapun rekomendasi yang dapat saya berikan kepada dunia usaha dan peneliti selanjutnya berdasarkan temuan kajian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat membantu penelitian selanjutnya serta dapat digunakan sebagai acuan dengan cara penelitian yang berbeda dan pada perusahaan yang berbeda. Selain itu, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru.

Bagi perusahaan

Berikut adalah beberapa rekomendasi manajemen rumah sakit XYZ antara lain hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor motivator secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan RS XYZ yang sudah berdiri selama 35 tahun sudah menerapkan budaya saling menghargai khususnya antara atasan dan bawahan, sehingga RS XYZ hanya perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan budaya tersebut, terutama bagi karyawan baru yang bergabung di RS XYZ. Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel yang berhubungan dengan kebersihan. Namun, sinyal “Saya percaya bahwa gaji yang saya terima adalah adil” memiliki skor terendah, sehingga Rumah Sakit XYZ harus membuat struktur pengupahan yang lebih tepat dan mempertimbangkan kemampuan pekerja untuk memperkirakan pemberi kerja bagi karyawan. Peluang untuk maju sebaiknya diberikan kepada karyawan agar mereka mampu mengembangkan potensi yang dimiliki. Dengan memberikan kesempatan untuk maju maka karyawan merasa mereka mendapatkan tempat yang tepat dalam perusahaan. Kecilnya peluang dalam karier dan kesempatan untuk menunjukkan potensi karyawan menimbulkan kelambatan dan karyawan tidak kreatif dalam menjalankan tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Atnila. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kawatuna.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Febrianti, N., & H. M, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*.

- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harianja, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Koontz, H. (1990). *Management*. Tokyo: Mc Graw-Hill Kogakusha, Ltd.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Jakarta: Scopindo Media Pustaka.
- Mc Donald dalam Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Bandung: Rajawali Pers.
- Meidizar, & Anthon. (2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk.*
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mudayana. (2010). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*.
- Muntaha, & Mufrihah. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak*.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sadili, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sadirman, A. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja

Grafindo. Sutrisno. (2017). *Hasibuan dalam Sutrisno* (2017). Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.

Teck Hong, T., & Amna Waheed. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. *Asian Academy of Management Journal*.

Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widhianingrum. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan*.