

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DAFTAR PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN (DP3) PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT JIWA DR. SOEHARTO HEERDJAN JAKARTA**

**Agus Purnawan**  
**Institut Bisnis dan Multimedia Asmi**  
**agus@asmi.ac.id**

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini secara keseluruhan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, pengaruh daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) Pegawai, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap DP3 pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan, Jakarta. Administrasi merujuk pada kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan, atau mengatur semua kegiatan di dalam mencapai suatu tujuan. Dimana kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami (pegawai) dalam bekerja. Sedangkan Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Metodologi penelitian yang digunakan adalah analisa statistik deskriptive dan statistik inferensial atau induktif yang datanya menggunakan SPSS 20. Kesimpulan yang dapat diambil untuk pengaruh kepuasan kerja adalah puas, dan pengaruh DP3 adalah sangat puas, sedangkan pengaruh kepauasan terhadap DP3 pegawai memiliki korelasi negatif dengan hubungan yang cukup kuat serta memiliki signifikansi antara kepuasan kerja terhadap DP3 pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan, Jakarta  
Kata kunci: Kepuasan Kerja, Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerja Pegawai

### ***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON THE JOB IMPLEMENTATION LIST (DP3) OF EMPLOYEES AT JIWA DR. HOSPITAL SOEHARTO HEERDJAN JAKARTA***

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this study as a whole was to determine the effect of job satisfaction, the effect of job implementation assessment lists (DP3) of employees, and the effect of job satisfaction on DP3 employees at Dr. Mental Hospital. Soeharto Heerdjan, Jakarta. Administration refers to activities or efforts to help, serve, direct, or organize all activities in achieving a goal. Where job satisfaction means the feeling of support or not support experienced by (employees) at work. Meanwhile, the performance appraisal of civil servants is a periodic assessment of the work implementation of a civil servant. The purpose of performance appraisal is to determine the success or failure of a Civil Servant, and to find out the shortcomings and strengths of the Civil Servant in carrying out their duties. The research methodology used is descriptive statistical analysis and inferential or inductive statistics whose data uses SPSS 20. The conclusions that can be drawn for the effect of job satisfaction are satisfaction, and the effect of DP3 is very satisfied, while the effect of satisfaction on employee DP3 has a negative correlation with sufficient relationship strong and has a significance between job satisfaction on DP3 employees at Dr. Mental Hospital. Soeharto Heerdjan, Jakarta.*  
*Keywords: Job Satisfaction, Employee Job Implementation Assessment List*

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, terdapat suatu sistem yang mengatur jalannya suatu kegiatan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Sistem tersebut dibuat sedemikian rupa supaya dapat mengatur tenaga kerja serta segala aktivitas yang dilakukan dalam suatu perusahaan tersebut sehingga semua hal dapat berjalan lancar dan teratur. Sistem pengaturan suatu perusahaan biasanya disebut dengan manajemen.

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Suwatno, 2011). Dalam ilmu manajemen terdapat unsur 6 M yang menjadikan suatu perusahaan dapat berjalan, yakni Market, Men, Material, Machine, Method, dan Money. Diantara 6M tersebut, terdapat ilmu yang mempelajari tentang sumber daya manusia (SDM) yang disebut manajemen SDM.

Manajemen SDM memiliki tiga peran utama dalam organisasi yaitu peran administrasi, peran operasi, dan peran strategi (Mathis & Jackson, 2001). Tiga peran manajemen sumber daya manusia tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Peran Administrasi, berfokus pada proses administrasi pegawai dan penyimpanan data Pegawai. Kegiatan tersebut dapat berupa membuat data manfaat tenaga kerja, orientasi Pegawai baru, menjelaskan prosedur dan kebijakan untuk Pegawai, dan menyiapkan laporan pekerjaan Pegawai
2. Peran Operasional, berfokus pada kegiatan kerja pegawai. Kegiatannya berupa perhitungan gaji, melakukan penilaian kinerja Pegawai, melakukan pengembangan pegawai, dan mengatasi keluhan kerja Pegawai.
3. Peran Strategis, fokus pada seluruh aktifitas yang mendukung jalannya suatu perusahaan. Menilai SDM sebagai investasi dimana kesejahteraannya harus diperhatikan dengan seksama. Melakukan tindakan penilaian hasil kerja, melakukan kegiatan pengembangan, serta memenuhi kepuasan kerja Pegawai.

Memperhitungkan banyaknya pegawai dalam suatu perusahaan dan

mempertahankan pegawai yang ada di dalamnya.

Perusahaan yang baik akan selalu dapat meningkatkan produktifitas dengan konsistensi kinerja pegawai yang baik. Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kerja (kinerja) untuk membuat data administratif pegawai sehingga dapat dilakukan pengembangan pegawai. Perusahaan juga menggunakan penilaian kinerja untuk standar dalam membuat keputusan perusahaan mengenai kondisi kerja pegawai, yang mencakup kemungkinan promosi jabatan, pemberian penghargaan dan perhitungan gaji yang termasuk dalam pemenuhan kepuasan kerja Pegawai.

Kepuasan kerja menjadi pembahasan yang sangat menarik karena hal ini memiliki pengaruh besar untuk Pegawai dan perusahaan. Pegawai menilai kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dirasakan dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan bekerja berpengaruh pada produktifitas perusahaan. Produktifitas perusahaan dapat dinilai dengan melihat kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, suatu perusahaan akan melakukan penilaian kinerja pegawai secara berkala. Tercapainya kepuasan kerja diyakini dapat meningkatkan kinerja Pegawai disuatu perusahaan.

Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk terus memberikan kenyamanan bagi para pegawainya. Akhirnya penulis mengangkat tulisan ini dengan judul: "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan, Jakarta".

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan modelmodel matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

Obyek Penelitian adalah para Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan, yang masih berstatus sebagai tenaga kontrak yang ada pada bagian medis

ataupun non medis, sedangkan subyek penelitian adalah Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan, Jakarta.

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2005 : 129).

Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer. Untuk sumber primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi daftar pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan variabel kepuasan kerja (X) dan variabel penilaian kerja (Y).

Selanjutnya, statistik yang digunakan untuk menganalisis data pada umumnya berupa statistik deskriptif, statistik inferensial (induktif), statistik parametris atau statistik nonparametris. Pada penelitian ini digunakan analisa data dalam bentuk statistik deskriptif dan statistik inferensial (induktif).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kepuasan Kerja

Nilai rata-rata variabel kepuasan kerja untuk statistik deskripsi (descriptive statistics) dari setiap indikator atau pertanyaan (PX 1 sampai dengan PX 8) dengan jumlah responden 40 orang, terlihat jelas pada kolom minimum memiliki nilai terendah 2 (PX 1, PX 3, PX 4, PX 6, dan PX 7) dan satu yang memiliki nilai 3 (PX8), serta pada kolom maximum, memiliki nilai tertinggi pada seluruh variabel (PX 1 – PX 8). Selanjutnya, pada kolom mean memiliki nilai bervariasi pada kisaran 3,32 sampai dengan 4,23. Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai rata-rata setiap indikator pada variabel kepuasan kerja adalah puas kecuali pada indikator nomor 8 memiliki nilai sangat puas. Demikian pula, Total nilai variabel Kepuasan Kerja secara keseluruhan ( $30,10/8 = 3,76$ ) memiliki nilai rata-rata adalah puas.

### DP3 Pegawai

Nilai rata-rata variabel DP3 Pegawai untuk statistik eskripsi (deskriptive statistics) untuk setiap indikator (PY 1 sampai dengan PY 8) dengan jumlah responden 40 terlihat jelas pada kolom minimum terdapat variabel yang tidak memiliki nilai nol yaitu pada variabel PY 8 (kepemimpinan), sedangkan lainnya memiliki nilai minimus sebesar 4 kecuali pada indikator PY 1 dengan nilai 5. Selanjutnya pada kolom maximum mencapai nilai tertinggi sebesar 7 untuk ke-7 indikator yang ada (PY 1 – PY 7) kecuali indikator PY 8 yang memiliki nilai nol. Untuk kolom mean memiliki nilai bervariasi pada kisaran 4,50 – 5,00 seluruh indikator. Dengan demikian, jika mengacu pada Tabel 4.1 maka dapat disimpulkan nilai rata-rata setiap indikator pada variabel DP3 Pegawai adalah sangat puas. Demikian pula, Total nilai variabel DP3 secara keseluruhan ( $32,23/8 = 4,02$  dibulatkan menjadi 4,0) memiliki nilai rata-rata adalah sangat puas.

### Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Penilaian DP3

#### 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics terlihat jelas untuk variabel kepuasan kerja dengan jumlah sample 40 (N) dan nilai ratarata 30,10 (mean) serta standar deviasi 3,144 (Std. Deviation). Sedangkan pada variabel DP3 pegawai dengan jumlah sample 60 (N) memiliki nilai rata-rata 26,53 (mean) serta Standar Deviasi 3,868 (Std Deviation).

#### 2. Angka Korelasi

Jadi kesimpulan yang dapat diambil untuk korelasi Kepuasan Kerja pada penilaian Kinerja DP3 Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta menggunakan rumus Pearson Correlation dengan uji satu sisi (Sig. (1-tailed)) diperoleh angka - 0,421 seperti yang terlihat di Tabel 4.9. Hal ini berarti besarnya korelasi yang diperoleh hasil  $r < 0$  atau berkorelasi negative.

#### 3. Signifikan Hasil Regresi

Hasil luaran (*output*) pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS 20 seperti diperlihatkan pada Tabel 4.10 *Model Summary<sup>b</sup>* pada kolom *Sig. F Change =*

0,007 dan hal yang sama juga terlihat pada Tabel 4.11 *Coefficients<sup>a</sup>* kolom *Sig.* = 0,00. Oleh karena Nilai *Sig.* (0,007) lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan DP3 Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta.

#### 4. Persamaan Linear

Untuk selanjutnya akan digunakan SPSS 20 untuk menghitung persamaan linear. Pada Tabel 4.11 *Coefficients* dapat dibuatkan persamaan regresi linear sebagai berikut :  
 $y = a + bx$ . Maka persamaan linearnya adalah sebagai berikut:  $y = 43,614 - 0,378x$ , dimana  $y = \text{DP3 Pegawai}$  dan  $x = \text{kepuasan Kerja}$   
 Keterangan persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta sebesar 43,614 menyatakan bahwa bilamana tidak ada kepuasan kerja maka nilai DP3 sebesar 43,614.
- b. Nilai Koefisien Regresi sebesar -0,378 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) unit kepuasan kerja maka akan mengurangi penilaian DP3 pegawai sebesar 43,236 { $y = 43,614 - 0,378*(1) = 43,236$ } demikian pula sebaliknya, pengurangan 1 (satu) unit kepuasan kerja akan menambah 43,992 { $y = 43,614 - 0,378*(-1) = 43,992$ }.

#### SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pengolahan statistik deskriptif, dan statistik inferensial atau induktif yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan di RSJ Dr. Soeharto Heerdjan secara garis besar memiliki angka rata-rata 3,76. Angka 3,76 dapat di deskripsikan sebagai rasa puas dalam skala 1-5. Jika dibuatkan persentase, dapat di kemukakan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di RSJ Dr. Soeharto Heerdjan di capai sebesar 75,2%. Dalam penilaian tingkat kepuasan kerja pegawai terdapat beberapa indikator yang kurang valid yakni indikator X3 (Pengembangan diri), X5

(Hubungan sosial kerja), X6 (Promosi), X7 (Pengawasan Pimpinan), X8 (Keamanan & Kenyamanan). Indikator tersebut dinilai kurang valid karena angka korelasi dari masing – masing *Cronbach's Alpha* <0,6.

2. Tingkat penilaian DP3 pegawai di RSJ Dr. Soeharto Heerdjan, secara keseluruhan memiliki angka rata-rata 4,02. Angka 4,02 dapat dideskripsikan sebagai rasa sangat puas. Jika dibuatkan persentase, maka didapatkan hasil dari tingkat penilaian DP3 sebesar 80,4%. Dalam penilaian DP3 terdapat indikator yang kurang valid yakni X1 (Kesetiaan) dan X8 (Kepemimpinan). Indikator tersebut dinilai kurang valid karena memiliki nilai variabel konstan.
3. Pada kesimpulan terakhir mengenai hubungan kepuasan kerja dan penilaian DP3 pegawai di RSJ Dr. Soeharto Heerdjan, didapatkan hasil korelasi negatif. Sedangkan untuk penilaian hasil hipotesis didapatkan hasil bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dinyatakan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dan penilaian DP3 pegawai di RSJ Dr. Soeharto Heerdjan. Hasil kesimpulan hipotesis tersebut berdasarkan pada angka *S. F. Cahnge* pada tabel 4.10 *Model Summary* yang memperoleh hasil 0,007. Sehingga dapat di nyatakan bahwa jika  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Hasil pengolahan data statistik inferensial atau induktif menggunakan SPSS 20 diperoleh regresi linear sederhana dengan koefisien korelasi (R) sebesar -0,421 yang berarti arah korelasi negatif dengan hubungan yang cukup kuat. Dengan nilai  $R^2 = 0,178$  hal ini berarti faktor luar masih jauh lebih besar pengaruhnya yakni sebesar 0,822.

#### SARAN

Sebagai bahan masukan untuk para pengambil kebijakan (*decision maker*) Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta dari hasil kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada variabel DP3 Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta diperoleh hasil rata-rata adalah sangat puas hal ini berarti bahwa semua indikator yang ada pada variabel DP3 tetap harus tetap dijaga dan dipertahankan. Disarankan pula agar pelaksanaan penilaian DP3 pegawai di RSJ Dr. Soeharto Heerdjan dilakukan dengan lebih disesuaikan dengan keadaan di lapangan.
2. Penelitian ilmiah ini dilakukan melalui survei yang subyeknya Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta, maka dengan segala keterbatasan disana sini, seperti keterbatasan waktu, pengalaman penulis dalam meneliti, dan lain sebagainya maka disarankan untuk dapat dilakukan penelitian lanjutan yang bersifat lebih meluas dan lebih mendalam.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kartini, Kartono. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta.
- Ghosali, Imam. (2001). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan IV*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Nawawi Hadari., Hadari M. Martini. (2004). *Kepemimpinan Yang Efektif (Cetakan IV)*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Munandar., Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI Press): Jakarta.
- Rachmawati, ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDY: Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi (Jilid I)*. PT INDEKS Kelompok Gramedia: Indonesia.
- Samsudin, Sadili, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V. Pustaka Setia: Bandung.
- Santoso, Singgih. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. P.T. Elexmedia Komputindo, kelompok Gramedia: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori & Praktek Kepemimpinan (Cetakan Kelima)*. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Sugiyono. (2000). *Metode Penelitian Administrasi (Cetakan Kedua)*. Alfabeta: Bandung.
- Suwatno & Priansa; Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Syafiie, Inu kencana. (2006). *Ilmu administrasi Publik Cetakan ke-2*. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Teguh, Ambar; Rosidah. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Gramedia: Jakarta.
- Uyanto, Stanislaus S. (2009). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Graha Ilmu: Jakarta.
- Winardi. (1990). *Kepemimpinan dalam Manajemen (Cetakan Pertama)*. PT Rineka Cipta: Jakarta
- Yamin., Sofyan., Heri Kurniawan. (2009). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Lengkap dengan Software SPSS*. Salemba Infotek: Jakarta.

#### PROFIL SINGKAT

Lahir di Surabaya pada tanggal 13 Oktober 1970 berprofesi sebagai Dosen tetap di Institut Bisnis dan Multimedia ASMI sejak 1 Juli 2000 sampai saat ini dengan pangkat akademik Asisten Ahli serta menjabat sebagai Kepala Bagian Administrasi dan Umum YLPG sampai pada saat ini.