BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum RSUD Panembahan Senopati Bantul

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati Bantul berdiri pada tahun 1953 sebagai RS Hongeroedem (HO).Tahun 1956 berubah menjadi RS Kabupaten dengan 60 Tempat Tidur.Tahun 1967 bertambah menjadi 90 Tempat Tidur.Pada tanggal 1 April 1982, berubah menjadi RS Tipe D dan pada tanggal 26 Februari 1993 ditetapkan sebagai RS Tipe C.

Tanggal 1 Januari 2003, RSUD Panembahan Senopati Bantul menjadi RS Swadana dengan Peraturan Daerah No. 8 tanggal 8 Juni 2002 dan tanggal 29 Maret 2003 berganti nama menjadi RSD Panembahan Senopati Bantul.

Tanggal 31 Januari 2007, RSUD Panembahan Senopati Bantul menjadi RS Tipe B sesuai SK Menkes No. 142/Menkes/SK/I / 2007.Tahun 2012 memperoleh akreditasi sesuai Keputusan Menteri Kesehatan RI No.HK.03.05/III/431/12 tentang Penetapan Rumah Sakit Pendidikan Utama Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan sebagai Rumah Sakit Pendidikan Utama.Tanggal 14 April 2015 memperoleh Sertifikat

Akreditasi dari Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) dengan predikat “Paripurna” Bintang Lima.

Visi RSUD Panembahan Senopati Bantul:

Terwujudnya rumah sakit yang unggul dan menjadi kebanggan seluruh masyarakat.

Misi RSUD Panembahan Senopati Bantul:

a. Memberikan pelayanan prima pada pelanggan
b. Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia
c. Melaksanakan peningkatan mutu berkelanjutan dalam pelayanan kesehatan
d. Meningkatkan jalinan kerjasama dengan mitra terkait
e. Meningkatkan ketersediaan sarana prasarana yang berkualitas
f. Menyelenggarakan tata kelola keuangan yang sehat untuk mendukung pertumbuhan organisasi
g. Struktur Tugas dan Uraian Tugas

Nilai-nilai:

a. Jujur
b. Rendah hati
c. Kerjasama
d. Profesional
e. Inovasi

2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah dokter spesialis yang bekerja di RSUD PanembahanSenopati yang berjumlah 38 orang.Kuesioner yang diberikan kepada responden, bukan hanya berisi pernyataan-pernyataan dari variabel penelitian, namun juga berisi tentang identitas dari responden. Berikut ini identitas responden yang terbagi menurut usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	f	%
Usia	36 – 45 tahun	17	44,7
	46 – 55 tahun	13	34,2
	56 – 65 tahun	7	18,4
	>65 tahun	1	2,6
Jenis Kelamin	Laki-Laki	19	50,0
	Perempuan	19	50,0
Pendidikan	S2 / Spesialis 1	35	92,1
	Spesialis 2 / Konsultan	3	7,9
Lama bekerja	< 5 tahun	10	26,3
	6 – 10 tahun	15	39,5
	11 – 15 tahun	4	10,5
	6 – 20 tahun	6	15,8
	>20 tahun	3	7,9
Jumlah		38	100,0

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar dokter spesialis di RSUD Panembahan Senopati Bantul berusia antara 36 – 45 tahun, yaitu sebanyak 17 orang (44,7%). Hal ini berarti mayoritas responden berada pada masa dewasa.Pada masa ini, seseorang berada

pada puncak kesehatan, kekuatan, energy dan daya tahan serta di puncak fungsi sensori dan motorik.Pada masa ini, perkembangan intelektualnya juga sudah mencapai titik akhir puncaknya, serta sudah mampu memasuki dunia logis yang berlaku secara mutlak, sehingga seseorang yang berada pada masa ini diharapkan mampu menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tabel 4.1 di atas juga menunjukkan bahwa dokter spesialis yang laki-laki dan dokter spesialis yang perempuan, jumlahnya seimbang yaitu masing-masing sebanyak 19 orang (50,0%).

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa sebagian besar dokter spesialis di RSUD Panembahan Senopati Bantul berpendidikan S2 / spesialis 1 yaitu sebanyak 35 orang (92,1%). Pendidikan berkaitan dengan banyak sedikitnya informasi atau pengetahuan yang diperoleh seseorang.Semakin tinggi pendidikan seorang dokter maka semakin tinggi juga pengetahuan yang dimilikinya. Dengan pengetahuan yang tinggi maka dokter akan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan karakteristik masa kerja, sebagian besar dokter spesialis di RSUD Panembahan Senopati Bantul sudah bekerja antara 6 – 10 tahun, yaitu sebanyak 15 orang (39,5%). Masa kerja berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang. Semakin lama

atau panjang masa kerja seseorang maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya.Sebaliknya, masa kerja yang sedikit menunjukkan bahwa pengalaman yang dimilikinya masih sedikit.Dengan pengalaman yang tinggi, maka seorang dokter dapat menjalankan semua tugasnya dengan baik.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas tiga variabel independen yaitu jasa medis, beban kerja, penilaian prestasi kerja dan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja.Berikut ini deskripsi masing-masing variabel penelitian.

a. Jasa Medis

Variabel ini diukur dengan kuesioner yang terdiri atas 8 item pernyataan dengan rentang skor dari 1-4, sehingga diperoleh skor terendah adalah 8 dan tertinggi adalah 32. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh skor terendah variabel jasa medis adalah 10, skor tertinggi adalah 25, rata-rata sebesar 20,79, standar deviasi sebesar 3,434 dan median adalah 22.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka deskripsi variabel jasa medis di RSUD Panembahan Senopati Bantul adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 2 Deskripsi Variabel Jasa Medis

Interval	F	%	Keterangan
< 21	20	52,6	Tidak setuju
≥ 21	18	47,4	Setuju
Jumlah	38	100,0	

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat tidak setuju terhadap jasa medis yang diberikan dengan sistem BPJS yaitu sebanyak 20 orang (52,6%). Hal ini menunjukkan bahwa jasa medis yang diberikan dengan sistem BPJS saat ini di RSUD Panembahan Senopati Bantul tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, kemampuan, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, jumlah pasien yang ditangani dan waktu yang dijadwalkan.

b. Beban Kerja

Variabel ini diukur dengan kuesioner yang terdiri atas 7 item pernyataan dengan rentang skor dari 1-4, sehingga diperoleh skor terendah adalah 7 dan tertinggi adalah 32. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh skor terendah variabel beban kerja adalah 15, skor tertinggi adalah 27, rata-rata sebesar 20,68, standar deviasi sebesar 2,157 dan median adalah 20.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka deskripsi variabel beban kerja di RSUD Panembahan Senopati Bantul adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Beban Kerja

Interval	F	%	Keterangan
< 20	6	15,8	Tidak setuju
≥ 20	32	84,2	Setuju
Jumlah	38	100,0	

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar dokter spesialis di RSUD Panembahan Senopati Bantul berpendapat setuju dengan beban kerja yang selama ini dijalankan, ditunjukkan oleh 32 orang (84,2%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dokter spesialis di RSUD Panembahan Senopati sudah mampu menikmati pekerjaannya selama ini, mampu mencapai target yang diberikan pimpinan, mampu menyelesaikan pekerjaan, mampu bekerja dengan cepat dan juga mampu mengerjakan tugas-tugas di luar tugas pokoknya.

c. Penilaian Prestasi kerja

Variabel ini diukur dengan kuesioner yang terdiri atas 6 item pernyataan dengan rentang skor dari 1-4, sehingga diperoleh skor terendah adalah 6 dan tertinggi adalah 24. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh skor terendah variabel penilaian prestasi kerja adalah 14, skor tertinggi adalah 22, rata-rata sebesar 16,84, standar deviasi sebesar 1,653 dan median adalah 17.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka deskripsi variabel penilaian prestasi kerja di RSUD Panembahan Senopati Bantul adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Interval	F	%	Keterangan
< 17	13	34,2	Tidak setuju
≥ 17	25	65,8	Setuju
Jumlah	38	100,0	

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar dokter spesialis di RSUD Panembahan Senopati Bantul berpendapat setuju dengan penilaian prestasi kerja di rumah sakit, ditunjukkan oleh 25 orang (65,8%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dokter spesialis di RSUD Panembahan Senopati sudah mampu untuk tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dapat mengerjakan pekerjaan, memberikan hasil kerja yang sesuai keinginan pimpinan, nilai prestasi kerja yang tinggi, mengikuti pendidikan dan pelatihan serta menerima reward atas prestasi kerjanya.

d. Kepuasan Kerja

Variabel ini diukur dengan kuesioner yang terdiri atas 27 item pernyataan dengan rentang skor dari 1-4, sehingga diperoleh skor terendah adalah 27 dan tertinggi adalah 108. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh skor terendah variabel kepuasan kerja adalah 59, skor tertinggi adalah 87, rata-rata sebesar 78,58, standar deviasi sebesar 6,395 dan median adalah 79,5.

Hasil ukur variabel kepuasan kerja sesuai definisi operasional dikategorikan menjadi dua, yaitu tidak puas bila totalskor kurang dari nilai median dan puas bila totalskor lebih besar dari nilai median.Hasil angket yang terdiri dari empat alternative jawaban selanjutnya dihitung total skornya, kemudian dibandingkan dengan nilai median yang sudah dihitung.Apabila lebih besar dari nilai median berarti puas, sedangkan bila lebih kecil dari nilai median berarti tidak puas.

Deskripsi variabel kepuasan kerja di RSUD Panembahan Senopati Bantul adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Interval	f	%	Keterangan
< 79,5	19	50,0	Tidak puas
≥ 79,5	19	50,0	Puas
Jumlah	38	100,0	

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa jumlah responden yang merasa puas dengan responden yang merasa tidak puas jumlahnya seimbang, yaitu masing-masing sebanyak 19 orang (50%). Namun, berdasarkan nilai rata-rata sebesar 78,58 menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa tidak puas. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dokter spesialis di RSUD Panembahan Senopati Bantul tidak puas terhadap kondisi kerja di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

4. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi data apakah data terdisribusi normal atau tidak.Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji statistic *Kolmogorov-smirnov*.Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 6 Uji Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Nilai K-S	Nilai Sig.	Kesimpulan
Jasa medis	1,086	0,189	Normal
Beban kerja	0,889	0,408	Normal
Penilaian Prestasi kerja	1,225	0,099	Normal
Kepuasan kerja	1,135	0,152	Normal

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa keempat variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi > 0,05,sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan nilai VIF adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 7 Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Kesimpulan
Jasa medis	1,096	Bebas multikolinieritas
Beban kerja	1,098	Bebas multikolinieritas
Penilaian Prestasi kerja	1,037	Bebas multikolinieritas

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebasnya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresinya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil heteroskedastisitas dengan uji Gleijser dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Kesimpulan
Jasa medis	0,228	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban kerja	0,094	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Penilaian Prestasi kerja	0,058	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai sig setiap variabel independen > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresinya.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yang meliputi jasa medis, beban kerja dan penilaian prestasi kerjaterhadap variabel kepuasan kerja dokter spesialis.Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 9 Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi	Sig.	Kesimpulan
Konstanta	29,951		
Jasa medis	0,427	0,038	Terdapat pengaruh
Beban kerja	0,823	0,044	Terdapat pengaruh
Penilaian prestasi kerja	1,322	0,020	Terdapat pengaruh
Sig F			0,002
Nilai R square			0,355

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 29{,}951 + 0{,}427X_1 + 0{,}823X_2 + 1{,}322X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta = 29,951

   Konstanta sebesar 29,951 menunjukkan bahwa apabila variabel independen tidak ada, maka kepuasan kerja akan tetap ada sebesar 29,951.

b. Koefisien regresi X_1 = 0,427

   Koefisien regresi jasa medis sebesar 0,427 menunjukkan bahwa variabel jasa medis mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dokter spesialis. Artinya semakin tinggi jasa medis yang diberikan maka kepuasan kerja dokter juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah jasa medis yang diberikan maka kepuasan kerja juga akan semakin rendah.

c. Koefisien regresi X_2 = 0,823

Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,823 menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dokter spesialis. Artinya semakin tinggi beban kerja maka kepuasan kerja dokter juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah beban kerja maka kepuasan kerja juga akan semakin rendah.

d. Koefisien regresi X3 = 1,322

Koefisien regresi penilaian prestasi kerja sebesar 1,322 menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dokter spesialis. Artinya semakin baik penilaian prestasi kerja maka kepuasan kerja dokter juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin buruk penilaian prestasi kerja maka kepuasan kerja juga akan semakin rendah.

Tabel 4.9 di atas juga menunjukkan nilai sig F sebesar 0,002 < 0,05. Artinya secara bersama-sama variabel jasa medis, beban kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dokter spesialis.

Tabel 4.9 di atas juga menunjukkan bahwa variabel jasa medis (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dokter

spesialis.Ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,038< 0,05. Dengan demikian H1 diterima.

Variabel beban kerja (X_2) juga berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja dokter spesialis. Ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,044 < 0,05. Dengan demikian H2 diterima.

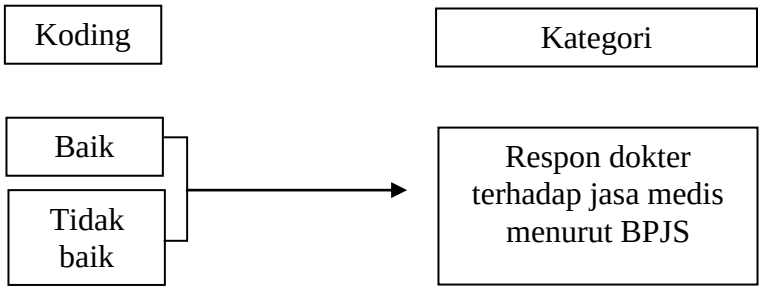
Variabel penilaian prestasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dokter spesialis. Ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,020< 0,05. Dengan demikian H3 diterima.

Berdasarkan ringkasan hasil analisis regresi linier berganda seperti terlihat pada tabel 4.9 diperoleh nilai R square sebesar 0,355. Artinya sebesar 35,5% variasi perubahan variabel kepuasan kerja dokter spesialis dipengarui oleh variabel jasa medis, beban kerja dan penilaian prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 64,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

6. Hasil Analisa Data Kualitatif

Hasil analisa data kualitatif dikumpulkan melalui *deep interview* dengan dokter spesialis yang bertugas di bagian Obgyn RSUD Panembahan Senopati Bantul.Hasil analisis tersebut diawali dengan pembentukan koding, kemudian dikategorisasikan. Bagan pembentukan masing-masing kategori adalah:

a. Respon Dokter Spesialis terhadap Jasa Medis



Gambar 4. 1 Pembentukan Respon Dokter tentang Jasa Medis

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh respon dokter terhadap jasa medis menurut BPJS, dimana dokter menyatakan bahwa kebijakan mengenai jasa medis menurut BPJS tidak lebih baik daripada kebijakan terdahulu. Berikut kutipan pernyataan partisipan:

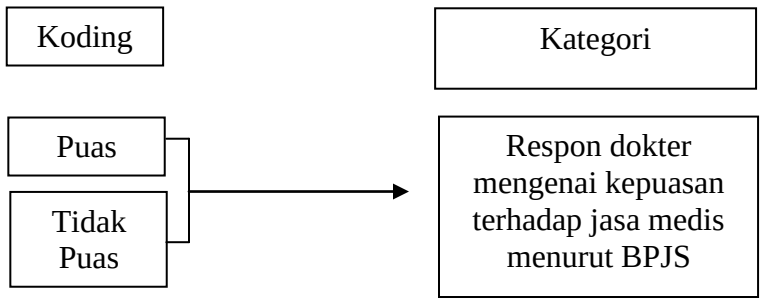
> "*Sistem BPJS itu kan pelaksanaannya berdasarkan paket atau sudah ditentukan.Misalnya untuk operasi Caesar, maka ada dokter anestesi, dokter kandungan, asisten dokter dan lainnya, sehingga besarnya jasa medis yang diterima ya untuk satu paket operasi tersebut. Dengan kata lain, besarnya jasa medis dibagi sesuai jumlah personal yang terlibat dalam satu tindakan operasi. Jadi menurut saya sistem kebijakan jasa medis lebih baik menggunakan sistem yang dulu daripada sistem BPJS sekarang".*

Selain itu, dokter juga menyatakan bahwa pada sistem kebijakan terdahulu dokter dapat lebih fokus pada pelayanan pasien, karena jasa medis diberikan sesuai dengan tindakan yang dilakukan oleh dokter. Namun, saat menggunakan kebijakan BPJS seperti saat ini, dokter tidak dapat fokus pada

pelayanan kepada pasien. Berikut kutipan pernyataan partisipan:

> *"Pada sistem yang dulu, dokter dapat fokus pada pelayanan pasien, jasa medisnya sesuai dengan tindakan yang diberikan. Tapi dengan sistem BPJS seperti saat ini, dokter malah ikut berfikir…."*.

b. Respon Dokter Spesialis mengenai kepuasan terhadap jasa medis yang diberikan sesuai BPJS

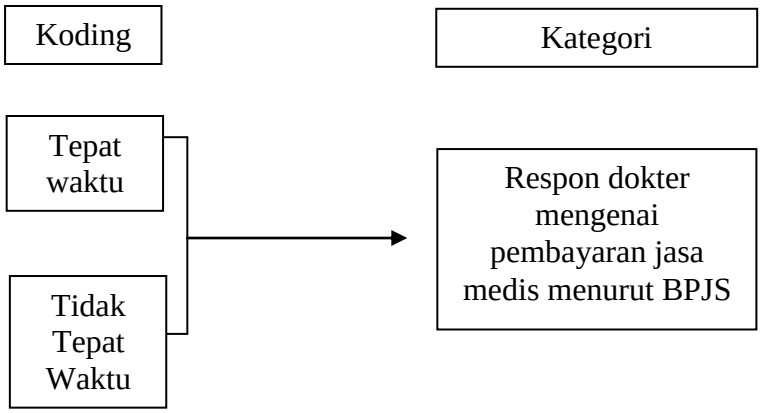


Gambar 4. 2 Pembentukan Respon Dokter tentang Kepuasan terhadap Jasa Medis

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh respon dokter mengenai kepuasan terhadap jasa medis yang diberikan menurut BPJS, dimana dokter menyatakan tidak puas terhadap kebijakan jasa medis menurut BPJS. Berikut kutipan pernyataan partisipan:

> "*Ehm…..,jujur menurut saya pribadi sebagai manusia, saya merasa tidak puas terhadap jasa medis yang diberikan dengan sistem BPJS ini"*.

c. Respon dokter mengenai waktu pembayaran jasa medis menurut BPJS

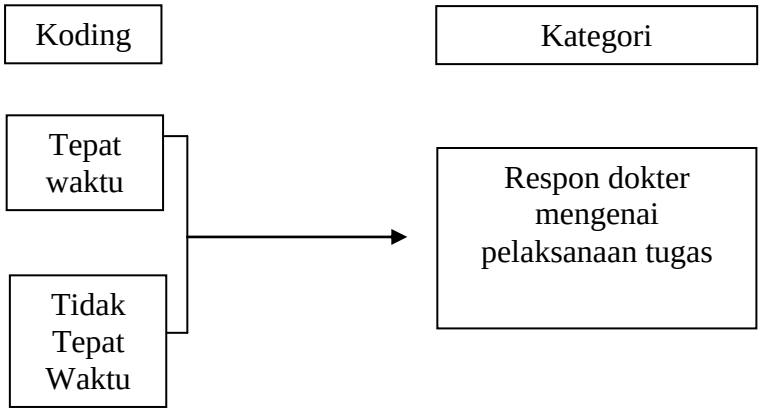


Gambar 4. 3 Pembentukan Respon Dokter tentang Pembayaran Jasa Medis

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh respon dokter mengenai pembayaran jasa medis yang diberikan menurut BPJS, dimana dokter menyatakan bahwa pembayaran jasa medis menurut BPJS yang selama ini diterapkan sering tidak tepat waktu. Berikut kutipan pernyataan partisipan:

> *"Pada sistem BPJS ini, waktu pembayaran jasa medis tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, karena harus menunggu BPJS di bayarkan. Setelah dibayarkan baru diberikan kepada dokter sebagai jasa medis, itupun harus dibagi dengan dokter lain yang terlibat dalam satu tindakan. Selain itu, untuk besarnya jasa yang diberikan pada sistem ini, jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan sistem yang dulu".*

d. Respon dokter mengenai pelaksanaan tugas

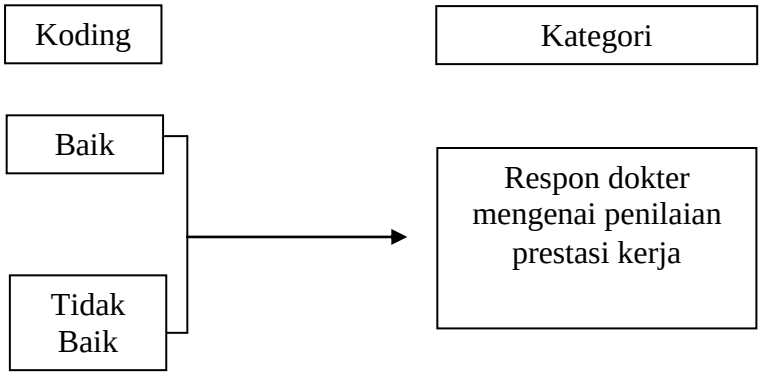


Gambar 4. 4 Pembentukan Respon Dokter tentang Pelaksanaan Tugas

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh respon dokter mengenai pelaksanaan tugas, dimana dokter menyatakan bahwa setiap tugas atau tindakan medis yang dilakukan menurut prosedur yang sudah ada, walaupun terkadang penyelesaian tugas tersebut pembayaran jasa medis menurut BPJS yang selama ini diterapkan sering tidak tepat waktu. Berikut kutipan pernyataan partisipan:

> *"Kalau mengenai masalah ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas, saya rasa itu fleksibel, terkadang memang ada tugas yang membutuhkan waktu lebih lama.Namun, pada umumnya semua tugas dikerjakan sesuai waktu yang sudah ditentukan".*

e. Respon dokter mengenai penilaian prestasi kerja

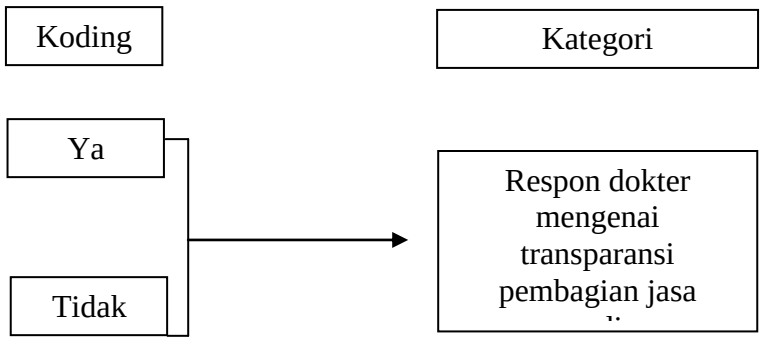


Gambar 4. 5 Pembentukan Respon Dokter tentang Penilaian Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh respon dokter mengenai penilaian prestasi kerja dimana dokter menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja sudah baik. Berikut kutipan pernyataan partisipan:

> *"Masalah penilaian prestasi kerja ya,.....menurut saya, selama ini pelaksanaan penilaian prestasi kerja dokter di rumah sakit ini sudah baik, walaupun terkadang karena waktu yang terbatas, saat pengisian formulir, kami memilih pernyataan baik semua".*

f. Respon dokter mengenai transparansi pembagian jasa medis



Gambar 4. 6 Pembentukan Respon Dokter tentang Penilaian Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh respon dokter mengenai transparansi pembagian jasa medis, dimana dokter menyatakan bahwa pembagian jasa medis belum transparan. Jasa medis diberikan berdasarkan hasil akhirnya saja, tanpa melihat proses yang terjadi. Berikut kutipan pernyataan partisipan:

"Menurut saya ya, umumnya dokter menginginkan sistem pembayaran yang sederhana. Dalam BPJS, sering suatu tindakan medis yang diberikan kepada pasien dianggap tidak layak bayar…Intinya, hanya berdasarkan hasil akhir dari tindakan medis tersebut, tanpa melihat proses dari tindakan medis yang dilakukan oleh dokter, begitu….".

B. Pembahasan

1. Hubungan Jasa Medis dengan Kepuasan Kerja Dokter Spesialis RSUD Panembahan Senopati Bantul

Hasil analisis menunjukkan bahwa jasa medis yang diberikan dengan sistem BPJS mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja dokter spesialis RSUD Panembahan Senopati Bantul, ditunjukkan dengan nilai sig sebesar 0,031 < 0,05. Jasa medis merupakan sejumlah uang yang diterima tiap bulan berdasarkan tindakan yang dilakukan.Jasa medis juga dapat disebut dengan gaji.Gaji merupakan sejumlah uang yang diperoleh dan dianggap wajar oleh pegawai.Gaji mempunyai fungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok setiap pegawai.Selain itu, gaji juga dapat digunakan sebagai pendorong atau semangat bagi pegawai untuk bekerja dengan baik. Dengan kata lain, apabila pegawai menerima gaji dengan jumlah yang sesuai harapannya maka produktivitas kerja pegawai juga meningkat. Sebaliknya, jika gaji yang diterima pegawai di bawah harapannya, maka pegawai cenderung akan malas dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jasa medis mempunyai hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerja.Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dokter spesialis di RSUD Panembahan Senopati Bantul dipengaruhi oleh besar kecilnya jasa

medis yang diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sulistyarini (2013)yang menyebutkan bahwa gaji bila digunakan dengan benar akan memberikan kepuasan bagi pegawai itu sendiri. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian(Winanda and Nindrea, 2017) yang membuktikan bahwa kompensasi berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja.Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Safarah et al(2018) yang membuktikan bahwa jasa medis berhubungan dengan kepuasan kerja dokter spesialis.

Retnoningsih et al(2016)menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama dengan pegawai lainnya, imbalan yang diperoleh dalam kerja dan hal lainnya yang berhubungan dengan faktor fisik dan psikologis. Dengan kata lain, kepuasan kerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh imbalan yang diterima pegawai. Semakin tinggi gaji diterima pegawai maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah gaji yang diterima pegawai maka akan semakin rendah juga kepuasan kerjanya. Apabila seorang pegawai sudah merasa tidak puas dengan pekerjaan di tempatnya bekerja saat ini, maka ia akan mencari pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, setiap organisasi atau

perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang tepat agar pegawai merasa puas.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar dokter spesialis di RSUD Panembahan Senopati Bantul berpendapat bahwa jasa medis yang diberikan dengan sistem BPJS tidak sesuai yaitu yaitu sebanyak 20 orang (52,6%). Hal ini menunjukkan bahwa jasa medis yang diberikan dengan sistem BPJS saat ini di RSUD Panembahan Senopati Bantul tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tidak sesuai dengan kemampuan, tidak sesuai dengan pengalaman kerja, tidak sesuai dengan tingkat pendidikan, tidak sesuai dengan jumlah pasien yang ditangani, dan pemberiannya tidak sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.

Hasil ini didukung oleh wawancara peneliti dengan salah satu dokter spesialis RSUD Panembahan Senopati Bantul mengenai pemberian jasa medis dengan sistem BPJS, yang menyatakan bahwa dokter spesialis di RSUD Panembahan menyatakan bahwa sistem BPJS yang selama ini diterapkan rumah sakit, tidak lebih bagus dari sistem sebelumnya, sehingga menimbulkan rasa ketidak puasan bagi beberapa dokter spesialis. Hal ini dikarenakan beberapa faktor seperti waktu pemberian yang tidak tepatjumlah atau besarnya jasa medis dan transparansinya.Pada sistem BPJS, tidak semua tindakan medis yang

diberikan dokter kepada pasien dianggap layak bayar. Dengan kata lain, pada sistem BPJS, jasa medis diberikan berdasarkan hasil akhir dari tindakan medis yang diberikan, bukan berdasarkan proses dari tindakan medis tersebut.

Lebih lanjut partisipan menyebutkan bahwa dalam sistem BPJS terdapat banyak langkah atau prosedur, sehingga pemberian jasa medis kepada dokter tidak tepat waktu seperti pada sistem yang dulu. Demikian juga dengan besarnya jasa medis yang diberikan, dalam sistem BPJS jumlahnya lebih sedikit dibanding pada sistem sebelumnya, karena dalam sistem BPJS setiap besarnya biaya diberikan dalam satu paket, bukan berdasarkan tindakan yang dilakukan oleh dokter sendiri. Partisipan juga menyatakan bahwa apabila menggunakan kebijakan yang dahulu, dokter dapat lebih fokus melayani pasien. Namun, saat menggunakan kebijakan BPJS, dokter tidak bisa melayani pasien dengan baik, karena dokter ikut berfikir, tindakan medis apa saja yang sudah diberikan kepada pasien, untuk memperoleh jasa medis. Hal ini dikarenakan jasa medis pada sistem BPJS tidak diberikan langsung, namun menunggu waktu pembayaran BPJS.

Berdasarkan hasil statistic dan wawancara maka sebagian besar dokter spesialis di RSUD Panembahan Senopati Bantul menyatakan

bahwa besarnya jasa medis yang diberikan dengan sistem BPJS tidak sesuai dengan keinginan mereka, sehingga menimbulkan rasa ketidak puasan dalam diri dokter.

2. Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Dokter Spesialis RSUD Panembahan Senopati Bantul

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja dokter spesialis RSUD Panembahan Senopati Bantul, ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,025 < 0,05. Artinya, kepuasan kerja dokter spesialis juga ditentukan oleh beban kerja.(Sadar, 2011) menyebutkan bahwa kepuasan kerja ditemukan mempunyai korelasi dengan beban kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Hikmat, 2019)yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat.Hal ini juga sesuai penelitian (Yuniarti et al., 2012)yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja perawat dengan tingkat kepuasan pasien.

Beban kerja merupakan kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Seperti yang diungkapkan oleh Hikmat (2019), beban kerja merupakan seluruh aktivitas yang dijalankan oleh pegawai atau karyawan selama bertugas pada suatu unit tertentu,baik secara obyektif ataupun subyektif. Secara obyektif merupakan seluruh waktu yang digunakan

atau semua kegiatan yang dilakukan pegawai.Secara subyektif adalah ukuran yang digunakan seorang pegawai terhadap pernyataan mengenai kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Beban kerja seorang dokter spesialis tidak sama antara satu dokter dengan dokter yang lainnya, tergantung pada banyak sedikitnya pasien dalam waktu tersebut. Selain itu, beban kerja juga tergantung pada kemampuan kerja yang dimiliki dokter yang berkaitan dengan tingkat pendidikannya.Dokter spesialis yang mempunyai pendidikan memadai sesuai dengan profesinya tentu memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas dokter spesialis berpendidikan S2/spesialis 1 (92,1%). Dengan demikian, walaupun beban kerja yang dimiliki dokter spesialis tinggi, namun karena didukung pendidikan dan kemampuan yang juga tinggi, maka dokter dapat menajalankan tugasnya dengan baik sehingga menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya(Hikmat, 2019).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar dokter spesialis di RSUD Panembahan Senopati Bantul berpendapat bahwa beban kerja yang selama ini dijalankan sudah sesuai, ditunjukkan oleh 32 orang (84,2%). Hal ini mengindikasikan bahwa

sebagian besar dokter spesialis di RSUD Panembahan Senopati sudah mampu menikmati pekerjaannya selama ini, mampu mencapai target yang diberikan pimpinan, mampu menyelesaikan pekerjaan, mampu bekerja dengan cepat dan juga mampu mengerjakan tugas-tugas di luar tugas pokoknya.Dengan beban kerja yang sudah sesuai ini, menyebabkan dokter merasa tidak terbebani dengan tugas-tugas yang selama ini dijalankannya, bahkan sebagian besar dokter merasa puas terhadap pekerjaannya.

Hasil wawancara peneliti dengan salah satu dokter spesialis Obgyn, diperoleh hasil bahwa setiap tugas yang ada sudah dijalankan dengan baik dan sudah sesuai.Semua pekerjaan diselesaikan tepat waktu, walaupun hanya ada beberapa tugas yang membutuhkan waktu penyelesaian tugas lebih lama, tergantung keparahan penyakit yang diderita pasien.Namun, sebagian besar dokter tidak merasa keberatan dengan beban kerja yang selama ini dijalankannya.

3. Hubungan Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Dokter Spesialis RSUD Panembahan Senopati Bantul

Hasil analisis menunjukkan bahwa prestasi kerja berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja dokter spesialis RSUD Panembahan Senopati Bantul, ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,031 < 0,05. Artinya, prestasi kerja seorang dokter menentukan kepuasan

kerjanya.Prestasi kerja merupakan penampilan hasil karya personel baik secara kuantitas dan kualitas dalam suatu organisasi dan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja(Sulistyarini, 2013). Prestasi kerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya tidak sama. Oleh karena itu, untuk menentukan prestasi kerja diperlukan sistem penilaian prestasi kerja yang tepat.Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa terdapat beberapa unsur yang dinilai dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab. Dengan memperhatikan unsur-unsur tersebut, maka akan diperoleh hasil penilaian prestasi kerja yang tepat. Penilaian prestasi kerja yang tepat akan membuat pegawai merasa puas dengan hasil kerjanya selama ini.

Hasil analisis deskriptif menyebutkan bahwa sebagian besar dokter spesialis RSUD Panembahan Senopati Bantul yaitu sebanyak 25 orang (65,8%) mempunyai prestasi kerja yang baik, ditunjukkan dengan tepatnya dokter dalam menyelesaikan pekerjaannya, mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan atasan, mampu memberikan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan atasan, memperoleh nilai prestasi kerja lebih dari 90 dalam penilaian SKP, memperoleh

penghargaan atas prestasi kerja yang diraih dan ikut dalam program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan rumah sakit.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Soesatrijo, 2018)yang membuktikan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PA Rubber Indonesia Jaya.

Hasil wawancara dengan salah satu dokter spesialis obgyn, menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh manajemen rumah sakit selama ini sudah baik.