

**PENGARUH PEMBAGIAN PEKERJAAN DAN BIROKRASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI RSUD
(SURVEY PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN CIREBON, KOTA
CIREBON, KABUPATEN INDRAMAYU, DAN KABUPATEN KUNINGAN)**

Oleh :

Heriyono

Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon

Email : heriyonobcc@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 26 - Jan- 2021

Accepted 19 - Feb - 2021

Available Online

28 - Feb- 2021

Abstract

The background of this research is based on the phenomenon that the Regional Government-owned Regional Hospital, the focus is to serve the community in the health sector, so that pursuing profit is not a top priority for the RSUD, as a result sometimes service is slow, facilities, and administration are also slow. This study aims to analyze the effect of Job Distribution, and Bureaucracy on Employee for the performance of Regional General Hospital staff, either simultaneously or partially. This study explains the causal (cause-effect) relationship between variables and tests the research hypothesis. The technique of determining the data is done by using probability sampling technique. The analysis method uses SEM (Structure Equation Modeling). The results showed that there was a significant effect of Job Distribution, and Bureaucracy on employee job satisfaction by 62.53%. There is a positive and significant influence, either directly or indirectly from the distribution of jobs on employee job satisfaction (23.02%), and bureaucracy on employee job satisfaction (39,51). %),

Keyword :

*Job Distribution,
Bureaucracy and Employee
Performance*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan pembangunan baik nasional maupun daerah telah membawa kemajuan terhadap masyarakat, baik dalam sikap perilaku maupun pola pikir, sehingga berakibat pada tumbuhnya tuntutan pembangunan dan pelayanan yang lebih baik dari waktu ke waktu. Secara umum dapat dipahami bahwa salah satu institusi yang paling menonjol sebagai personifikasi adalah pemerintah yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk memenuhi tuntutan masyarakat.

Perkembangan era informasi dan globalisasi telah memacu bangsa Indonesia untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mempunyai peranan yang sangat penting di dalam melaksanakan pembangunan di segala bidang.

Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sebagai substansi penyelenggaraan pemerintah Negara. Sebagai daerah otonom, daerah mempunyai tanggung jawab menyelenggarakan kepentingan masyarakat berdasarkan prinsip-prinsip keterbukaan, partisipasi masyarakat dan

pertanggung jawaban kepada masyarakat. Salah satu organisasi pemerintah yang mempunyai tugas melayani masyarakat adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) di Wilayah Ciayukuning (Kabupaten Cirebon, Kota Cirebon, Kabupaten Indramayu dan Kabupaten Kuningan). Dimana tugas pokok RSUD adalah pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan secara serasi dan terpadu dalam upaya rujukan yang bermutu serta berdasarkan Standart Rumah Sakit.

Undang - Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 46 dan 47 Untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi masyarakat, diselenggarakan upaya kesehatan yang terpadu dan menyeluruh dalam bentuk upaya kesehatan perseorangan dan upaya kesehatan masyarakat. Untuk mengatur mengenai penyelenggaraan kesehatan kepentingan masyarakat banyak, menteri Kesehatan mengeluarkan beberapa peraturan-peraturan dalam rangka meningkatkan kesehatan masyarakat.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) merupakan Rumah Sakit Umum Daerah yang pendiriannya oleh Pemerintah Daerah dan sebagian besar modalnya dimiliki oleh daerah dan dikelola oleh daerah. Adapun tujuan dari perusahaan tersebut adalah untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Kesehatan merupakan faktor fundamental yang harus dibangun oleh setiap negara. Indonesia bahkan menetapkan kesehatan sebagai hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang - Undang Dasar 1945 pasal 8 yang berbunyi “Setiap penduduk berhak atas pelayanan kesehatan”. Rumah sakit adalah bagian yang amat penting dari suatu sistem kesehatan.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 77 tahun 2015 pasal 1, Pengaturan pedoman organisasi Rumah Sakit bertujuan untuk mewujudkan organisasi Rumah Sakit yang efektif, efisien, dan akuntabel dalam rangka mencapai visi dan misi Rumah Sakit sesuai tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) dan tata kelola klinis yang baik (Good Clinical Governance).\

Lokus penelitian di RSUD di Ciayukuning yang terdiri dari 4 (empat) RSUD: (RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon, RSUD Gunungjati Kota Cirebon, RSUD Kabupaten Indramayu dan RSUD 45 Kabupaten Kuningan., Peraturan Pemerintah Nomor 93 Tahun 2015 tentang Rumah Sakit pendidikan pasal 37 yang

menyatakan semua rumah sakit yang telah menyelenggarakan fungsi pendidikan kedokteran, pendidikan kesehatan lainnya serta penelitian dibidang kedokteran dan penelitian lainnya klasifikasi Rumah Sakit Umum Daerah minimal tipe B.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2020 tentang Klasifikasi Rumah Sakit belum mencakup semua jenis rumah sakit, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit.

Hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap 30 (tiga puluh) responden mengenai Kepuasan kerja pegawai RSUD di Kabupaten Cirebon, Kota Cirebon, Indramayu dan Kuningan (Ciayukuning) dijelaskan dalam tabel 1.2 berikut:

Tabel .1 Kepuasan Kerja Pegawai RSUD di Kabupaten Cirebon, Kota Cirebon, Indramayu dan Kuningan

Kepuasan Kerja Pegawai	KATEGORI (%)					Skor	Rata-rata
	STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5		
Pekerjaan		10	77	13		303	10,10
Gaji		2	63	35		333	11,10
Promosi		32	58	10		278	8,13
Rekan kerja		5	56	39		334	11,13
Pengawasan		32	48	20		288	9,60
Frekuensi		81	302	117		1.536	51,20
Skor		162	906	468		1.536	10,24
Prosentase		10,55	58,98	30,47		100	

Sumber : Hasil pra survey tahun 2020

Berdasarkan table .2, didapatkan dimensi yang paling tinggi yaitu rekan kerja dengan rata-rata 11,13. Hal ini menggambarkan adanya kerja sama yang terjalin cukup baik diantara rekan kerja dilingkungan RSUD. Rekan kerja yang mendukung akan mendorong terbentuknya kepuasan kerja. Menurut Luthans (2011:146) menyatakan bahwa kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

Sedangkan skor terendah nilai rata-rata 8,13. Hal ini diperkuat dari hasil interview yang dilakukan kepada beberapa pegawai yang menyatakan bahwa kesempatan promosi yang tidak jelas sehingga menyebabkan kekurangannya kepuasan kerja pegawai terhadap perusahaan. Dengan adanya pembagian tugas yang merata dan adil yang diberikan oleh atasan merupakan salah satu bentuk motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

Sebagai gambaran awal untuk mengetahui pembagian pekerjaan dilakukan penelitian pendahuluan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Pembagian Pekerjaan Pegawai RSUD di Kabupaten Cirebon, Kota Cirebon, Indramayu dan Kuningan

Pembagian Pekerjaan	KATAGORI (%)						
	STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5	Skor	Rata rata
Perincian aktivitas		16	66	18		302	10,07
Perinciaan tugas		22	59	19		297	9,90
Beban tugas		12	60	28		316	10,53
Memiliki pemahaman tugas		15	58	27		312	10,40
Pemberian tugas yang merata		6	62	32		326	10,87
Penempatan pegawai		10	78	12		302	10,07
Frekuensi		81	383	136		1.855	61,84
Skor		162	1.149	544		1.855	10,31
Prosentase		8,73	61,94	29,33		100	

Sumber : Hasil pra survey tahun 2020

Berdasarkan table 3, dapat dilihat bahwa pembagian pekerjaan di RSUD dapat dikatakan belum mencapai target hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban pada variabel pembagian pekerjaan memiliki nilai rata-rata yang masih rendah. Dimensi yang paling tinggi yaitu pemberian tugas yang merata dengan skor 326 dengan nilai rata-rata 10,87 hal ini menggambarkan dalam katagori cukup, tetapi nilai tersebut masih jauh dari skor ideal yang diharapkan, pemberian tugas yang merata merupakan pemberian tugas yang telah dirumuskan dalam juklak dan juknis dan pedoman kerja untuk melakukan tugas rutin belum dilaksanakan dengan maksimal. Wursanto (2011 ; 22) Birokrasi sebagai suatu sistem berarti sebagai sistem kerja yang berlandaskan kepada suatu jaringan tata-hubungan kerjasama sesuai dengan tata-aturan dan prosedur yang ditentukan. Sebagai gambaran awal untuk mengetahui birokrasi dilakukan penelitian pendahuluan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Birokrasi RSUD di Kabupaten Cirebon, Kota Cirebon, Indramayu dan Kuningan

Birokrasi	KATAGORI (%)						
	STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5	Skor	Rata rata
Keteraturan Kerja		2	64	34		332	10,73
Disiplin kerja		8	62	30		322	10,73
Tidak		10	58	3		322	10,73

tergantung atasan				2			
Tepat waktu		8	61	31		323	10,77
Tata tertib		6	34	60		354	11,80
Absensi		10	55	31		309	10,30
Frekuensi		44	334	218		1.962	65,06
Skor		88	1.002	722		1.962	10,84
Prosentase		4,49	51,07	44,44		100	

Sumber : Hasil pra survey tahun 2020

Berdasarkan table.4 diperoleh berdasarkan persepsi pegawai terhadap dimensi-dimensi birokrasi yang dijalani dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Dimensi yang paling tinggi rata-ratanya adalah dimensi tata tertip dengan jumlah skor 354 atau berada di rata-rata 11,80, Hal ini menggambarkan karyawan mematuhi peraturan tata tertib yang ditetapkan perusahaan. Dengan tata tertib karyawan dapat melaksanakan fungsi, jabatan operasional secara optimal baik rutin maupun tugas tambahan dan terciptanya suasana kerja yang yang aman, tertib dan teratur dilingkungan RSUD. hal ini menggambarkan dalam katagori cukup, tetapi nilai tersebut masih jauh dari skor ideal yang diharapkan.

Sedangkan dimensi yang mempunyai skor terendah yaitu dimensi absensi dengan nilai rata-rata 10,30, hal ini Rendahnya Absensi sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat, pelayanan kesehatan tidak optimal.

Dari uraian tersebut diatas peneliti tertarik untuk meneliti proporsi yang merupakan suatu teori, yang menyatakan bahwa pembagian pekerjaan dan birokrasi berpengaruh terhadap kepuasan pegawai RSUD di wilayah Ciayukuning, tentunya hal ini perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Pembagian Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan selalu membutuhkan sekali adanya Manajemen. Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan manajemen yang baik dan efektif, untuk itu semua tugas yang ada organisasi harus dibagi-bagi pada karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut, atau dengan kata lain untuk melaksanakan semua tugas karyawan maka perlu

adanya pembagian kerja. Pembagian kerja adalah Perincian atau pengelompokan suatu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas semacam dan erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh organisasi tertentu.

Birokrasi

Apabila struktur-struktur organisasi, peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur diikuti dengan ketat, maka timbullah suatu kondisi yang dikenal sebagai birokrasi. Birokrasi dicirikan oleh sebuah aparat administrative besar yang kompleks, yang bekerja dengan melepaskan hubungan pribadi dengan manusia. Terdapat adanya peraturan-peraturan berbelit-belit, pengawasan secara terinci suatu hirarki yang kaku dan fungsi-fungsi yang amat terspesialisasi yang dilaksanakan oleh para eksper.

Stephen P. Robbins (alih bahasa Jusuf udaya 2010:356) mengemukakan Bahwa birokrasi akan menghasilkan penyimpangan tujuan, penerapan peraturan secara tidak tepat, keterasingan para pegawai, konsentrasi kekuasaan di tangan beberapa orang saja, dan frustasi bagi para pelanggan dan konsumen yang harus berhadapan dengan perilaku para birokrat yang impersonal dan terikat pada peraturan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Roe dan Byars (Priansa, 2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. *Kreitner dan Kincki* (2014:169) menjelesakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Didefinisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan, namun seseorang bisa merasakan cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Terdapat Pengaruh Pembagian Kerja dan Birokrasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
2. Terdapat pengaruh pembagian pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

3. Terdapat Pengaruh Birokrasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Populasi: Seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) khusus pegawai paramedis minimal berpendidikan SLTA sederajat Rumah Sakit Umum Daerah di Ciayukuning.

Sampel: dengan tehnik cluster stratistified random sampling (286 Responden yang terpilih menjadi anggota sampel). Metode Penelitian: Tehnik analisis deskriptif dan verifikatif. Alat analisis : Adapun alat analisis menggunakan dalam penelitian ini, Analisa SEM (Structure Equatioan Model)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) pegawai Rumah Sakit Umum Daerah di Ciayukuning, yang terdiri dari 4 (empat) RSUD, Kabupaten Cirebon, Kota Cirebon, Kabupaten Indramayu dan Kabupaten Kuningan, Unit observasinya adalah pegawai RSUD, sebagaimana tercantum pada label berikut :

Tabel 4 Jumlah Pegawai RSUD di Kabupaten Cirebon, Kota Cirebon, Indramayu dan Kuningan Tahun 2019

RUMAH SAKIT UMUM DAERAH	JUMLAH PEGAWAI	%
Kabupaten Cirebon RSUD Arjawinangun	261	23,51
Kota Cirebon RSUD Gunungjati	358	32,25
Kabupaten Indramayu RSUD Indramayu	217	19,55
Kabupaten Kuningan RSUD 45 Kuningan	274	24,69
Total	1.110	100

Sumber Data : RSUD di Kabupaten Cirebon, Kot Cirebon, Indramayu dan Kuningan

Ukuran populasi dalam penelitian ini sebesar 1.110 pegawai di RSUD Ciayukuning. Populasi dalam penelitian ini merupakan populasi yang homogen. Dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan teknik *proporsionate cluster stratistified random sampling*. Cluster dalam penelitian ini yaitu 4 (empat) RSUD yang ada di Kabupaten Cirebon, Kota Cirebon, Indramayu dan Kuningan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Verifikatif

Pembagian Pekerjaan (ξ_1)

Variabel Pembagian Pekerjaan dibentuk oleh 6 (enam) dimensi yaitu Perincian Aktivitas, Perincian Tugas, Beban Tugas, Memiliki Pemahaman Tugas, Pemberian Tugas yang

Merata, dan Penempatan Pegawai diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Model Pengukuran Variabel

Item	Loading Factor Variabel Pembagian Pekerjaan	T-value	R ²	Error
X ₁ 1, ξ_1	0,7995	15,74 58	0,6 392	0,36 08
X ₁ 2, ξ_1	0,7711	14,93 77	0,5 946	0,40 54
X ₁ 3, ξ_1	0,7582	14,57 97	0,5 748	0,42 52
X ₁ 4, ξ_1	0,6814	12,59 90	0,4 644	0,53 56
X ₁ 5, ξ_1	0,6197	11,15 06	0,3 840	0,61 60
X ₁ 6, ξ_1	0,5914	0,631 9	0,3 498	0,65 02

Sumber : Hasil Pengolahan Data Program LISREL
Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan kuesioner, diperoleh hasil bahwa dimensi Perincian Aktivitas memiliki nilai loading factor terbesar dibandingkan dengan dimensi lain yaitu sebesar 0,7995. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi Perincian Aktivitas merupakan factor pembentuk variable Pembagian Pekerjaan terbesar, hal ini mengindikasikan bahwa dimensi Perincian Aktivitas yang baik merupakan keunggulan dari RSUD di Daerah Ciayukuning. Meskipun demikian masih terdapat factor yang belum optimal dan bisa disebut kelemahan dalam variable Pembagian Pekerjaan dengan nilai loading factor yang paling kecil yaitu dimensi Penempatan Pegawai, dengan nilai loading factor 0,5914. Hal ini mengindikasikan bahwa dimensi Penempatan Pegawai dari RSUD di Daerah Ciayukuning belum optimal.

Birokrasi (ξ_3)

Variabel Birokrasi dibentuk oleh 6 (enam) dimensi yaitu Keteraturan Kerja, Disiplin Kerja, Tidak Tergantung Atasan, Tata Tertib, Tepat Waktu, dan Absensi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Model Pengukuran Variabel

Item	Loading Factor Variabel Birokrasi	T-value	R ²	Error
X ₃₁ , ξ ₃	0,8319	16,91 55	0,692 1	0,307 9
X ₃₂ , ξ ₃	0,7867	15,54 26	0,618 9	0,381 1
X ₃₃ , ξ ₃	0,7854	15,50 38	0,616 8	0,383 2
X ₃₄ , ξ ₃	0,7700	15,06 23	0,592 9	0,407 1
X ₃₅ , ξ ₃	0,7569	14,69 66	0,572 9	0,427 1
X ₃₆ , ξ ₃	0,6562	12,11 20	0,430 6	0,569 4

Sumber : Hasil Pengolahan Data Program LISREL

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan kuesioner, diperoleh hasil bahwa dimensi Keteraturan Kerja memiliki nilai loading factor terbesar dibandingkan dengan dimensi lain yaitu sebesar 0,8319. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi Keteraturan Kerja merupakan factor pembentuk variable Birokrasi terbesar, hal ini mengindikasikan bahwa dimensi Keteraturan Kerja yang baik merupakan keunggulan dari RSUD di Daerah Ciayukuning. Meskipun demikian masih terdapat factor yang belum optimal dan bisa disebut kelemahan dalam variable Birokrasi dengan nilai loading factor yang paling kecil yaitu dimensi Absensi, dengan nilai loading factor 0,6562. Hal ini mengindikasikan bahwa dimensi Absensi dari RSUD di Daerah Ciayukuning belum optimal.

Kepuasan Kerja (η_1)

Variabel Kepuasan Kerja dibentuk oleh 5 (lima) dimensi yaitu, Pekerjaan, Gaji, Promosi, Rekan Kerja dan Pengawasan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Analisis Model Pengukuran Variabel

Item	Loading Factor Variabel Kepuasan Kerja	T-value	R ²	Error
Y ₁ , η_1	0,7711		0,594 6	0,4054
Y ₂ , η_1	0,6676	11,5512	0,445 7	0,5543
Y ₃ , η_1	0,6833	11,8634	0,467 0	0,5330
Y ₄ , η_1	0,7788	13,8230	0,606 5	0,3935
Y ₅ , η_1	0,7626	0,7626	0,581 5	0,4185

Sumber : Hasil Pengolahan Data Program LISREL

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan kuesioner, diperoleh hasil bahwa

dimensi Rekan Kerja memiliki nilai loading factor terbesar dibandingkan dengan dimensi lain yaitu sebesar 0,7788. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi Rekan Kerja merupakan factor pembentuk variable Kepuasan Kerja terbesar, hal ini mengindikasikan bahwa dimensi Rekan Kerja yang baik merupakan keunggulan dari RSUD di Daerah Ciayukuning. Meskipun demikian masih terdapat factor yang belum optimal dan bisa disebut kelemahan dalam variable Kepuasan Kerja dengan nilai loading factor yang paling kecil yaitu dimensi Gaji, dengan nilai loading factor 0,6676. Hal ini mengindikasikan bahwa dimensi Gaji dari RSUD di Daerah Ciayukuning belum optimal.

Pembahasan Deskriptif

Pembagian Pekerjaan pada RSUD di Daerah Ciayukuning

Bahwa Pembagian Pekerjaan dari segi Perincian Aktivitas, dalam kondisi Cukup Baik, Nilai yang paling rendah pada indicator variasi tugas pada Tenaga Medis di daerah Ciayukuning perlu meningkatkan pemahaman para tenaga medis atas variasi tugas yang perlu mereka kerjakan.

Birokrasi pada RSUD di Daerah Ciayukuning

Mengindikasikan bahwa Birokrasi dari segi Keteraturan Kerja telah dalam kondisi Cukup Baik, Nilai yang paling rendah pada pengendalian diri sehingga untuk meningkatkan dimensi Keteraturan Kerja pada Tenaga Medis di daerah Ciayukuning perlu meningkatkan pengendalian diri para tenaga medis dalam melaksanakan pelayanan kesehatan.

Kepuasan Kerja pada RSUD di Daerah Ciayukuning

Mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja dari segi Pekerjaan telah dalam kondisi Cukup Baik Nilai yang paling rendah pada tingkat pertumbuhan pekerjaan sehingga untuk meningkatkan dimensi Pekerjaan pada Tenaga Medis di daerah Ciayukuning perlu meningkatkan tingkat pertumbuhan pekerjaan pegawai di RSUD.

Pembahasan Verifikatif

Pengaruh Simultan Pembagian Pekerjaan, dan Birokrasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan Koefisien determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam prosentasi menggambarkan besarnya kontribusi semua yaitu Pembagian Pekerjaan (X1), dan Birokrasi (X2), dalam menentukan variasi Kepuasan Kerja (Y), adalah sebesar 62,53%. Sedangkan factor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi

Kepuasan Kerja ditunjukkan oleh nilai 37,47% Variabel lain dimaksud seperti Kompetensi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan lainnya.

Pengaruh Pembagian Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, terlihat bahwa Pembagian Pekerjaan (X1) mempunyai pengaruh langsung sebesar 8,81% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui hubungan Birokrasi (X2) sebesar 6,51%., sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 23,02%.

Pengaruh Birokrasi Terhadap Kepuasan Kerja

Birokrasi (X2) mempunyai pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 6,28% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui hubungannya dengan Pembagian Pekerjaan (X1) sebesar 6,51%; sehingga total pengaruhnya sebesar 39,51%

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, maka pada bagian ini penulis sampaikan kesimpulan dari temuan penelitian dengan merujuk pada rumusan masalah.

Kesimpulan

- a. Pembagian pekerjaan secara keseluruhan berada pada katagori cukup baik menuju baik, Adapun aspek yang tertinggi adalah tingkat pemahaman waktu kerja pegawai yang telah ditentukan. Namun demikian masih terdapat dua aspek yang rendah, yaitu Tingkat pemahaman pegawai terhadap variasi tugas, dan tingkat pemahaman pegawai terhadap penggolongan tugas
- b. Birokrasi, secara keseluruhan berada pada katagori tidak efektif menuju efektif, Adapun aspek yang tertinggi adalah tingkat ketaatan aturan pegawai terhadap peraturan yang ada, Namun demikian masih terdapat dua aspek yang rendah, yaitu tingkat pengendalian diri pegawai terhadap pelayanan kesehatan dan tingkat sikap kerja pegawai terhadap pekerjaan,
- c. Kepuasan Kerja secara keseluruhan berada pada katagori rendah menuju tinggi. Adapun aspek yang tertinggi adalah tingkat tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan Namun demikian masih terdapat kedua aspek yang rendah, yaitu tingkat pertumbuhan pekerjaan pegawai di perusahaan,
- d. Pengaruh secara simultan Pembagian Pekerjaan, dan Birokrasi Terhadap Kepuasan

Kerja mempunyai total pengaruh sebesar 62,59%. sisanya 31,26% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

- e. Pengaruh secara parsial variabel Pembagian Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan, dengan total pengaruh sebesar 23,02%, pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja lebih kecil, dibandingkan dengan pengaruh dari birokrasi.
- f. Secara parsial Birokrasi terhadap Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. lebih besar dibanding dengan pembagian pekerjaan

6. REFERENSI

Armstrong Michael, Taylor Stephen (2014), Armstrong Handbook of Human Resource Management Practice, 13th edition, Kogan Page United Kingdom.

Augusty Tae Ferdinand, (2011), *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister & Disertasi Doktor*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Bauman, A. (2011). *Positive Practice Environment Quality Work Place : Quality Patient Care. Internationale Council of Nurses.*

Bessant, John., Claudia Lehmann dan Kathrin M. Möslein. *Driving Service Productivity: Value-Creation Through Innovation. Switzerland: Springer International, 2014.*

Bateman Thomad S, Snell Scott A, (2010), manajemen kepemimpinan dan kolaborasi dalam dunia Kompetitif, Salemba Empat, Jakarta.

Cardo Gomes, Faustini, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, PT Adi

Chen, Y.M. (2008). "Nurses' Work Environment and Satisfaction". diakses Mei 2014.

Champoux, Joseph E. *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, And Organizations 4th Edition. New York: Routledge, 2011.*

Daft, Ricard L. *Management 8th Edition. Mason: Thomson South-Western, 2010.*

De. Wayne. P.F. (2010). " Job Satisfaction of International Educators ". USA; Boca Raton.

Dedy Mulyadi, (2015), Perilaku Organisasi dan Kepimpinan Pelayanan, Alfabeta, Bandung 2015

- Davis Keith, William Frederick, (2011), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh, Jilid kedua. Erlangga, Jakarta.
- Dessler Gary, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke sepuluh, terjemahan indeks.
- Diane Smith Randolph. (2010). “ *Predicting the effect of ektrinsic and intrinsic job satisfaction factors on requitment and retention rehabilitation Profesionals*”.
- Fraser, t.m, (2012). *Stres Dan Kepuasan Kerja (Terjemahan Mulyana, I)*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Preesindo.
- Fuad Mas’ud, (2016), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, CV. Rajawali Jakarta
- George Jenniver M, Gareth R. Jones (2012), *Understanding ang Managing Orgnizational Behavior, sixth edition, Person Education Inc, USA*.
- Gibson James L. John M. Invacevich, James H. Donnelly, Robert Konopaske (2012), *Organization Behavior, Stucture, Processes, McGraw-Hill Irwin, New York, America*.
- Graw Hill, London, UK. Peter dan Watermen (2012), *Budaya Organisasi. Human Resource Management, Thompson Learning Asia, Singapore*.
- Griffin Ricky W, Moorhead Gregory (2014), *Organizational Behavior Managing People and organizations, 11th Edition, South-Western USA*.
- Imam Ghozali (2017), *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan program Amos 24 edisi 7 Undip Semarang*.
- Hani Handoko. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Haryanto, (2014), *Sistem Manajemen Basis Data: Pemodelan, Perancangan, dan Terapannya*, Informatika, Bandung
- Hasibuan, SP. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV. Mas Agung.
- Hendi Suhendi,(2018), *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung 2018
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael Matteson. *Organizational Behavior And Management, 9th Edition. New York: McGraw-Hill, 2012*.
- James T. McClave. (2010), *Statistik Bisnis dan Ekonomi*, Eelangga Jakarta 2009
- James A.F, Stoner (2012), *Manajemen*, alih bahasa Sirait, Erlangga Jakarta.
- Jones (2014), *Investment: Analysis and Management (7th ed)*. New York: John Wiley & Sons.
- Kenneth Stone, MD. (2015). “ *Delegation Of Duties and Professional Standars*” .JACC. Volume 05 No. 1 Januari 2015.
- Kerlinger, FN., (2008), *Multiple Regression in Behavioral Research, Holt, Richart and Winston, Inc*.
- Kreitner, Robert., dan Angelo Kinicki.(2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9 (Buku 1) Jakarta: Salemba.
- Kurniadi. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya*. Jakarta: Badan Penerbit FKUI.
- Kinicki. Angelo and R. Reitner. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lijan Poltak Sinambela. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta 2018
- Luthans, Fred. (2010). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Malloch, Kathleen Margaret(2010). *University of Colorado Health Sc A Context for Health and Healing: Relationships between staff perceptions of a healing context and their job satisfaction*
- Mathis Robert L & John H. Jackson (2011), *Human Resource Management, edisi 10, terjemahan, Salemba Empat, Jakarta*.
- Perundang-Undangan**
- Undang - Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 46 dan 47
- Laporan Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP), tahun 2019 Rumah Sakit Umum Daerah Ciaykuning
- Peraturan Pemerintah Nomer 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang antara lain mengatur inspektorat Daerah dan Rumah Sakit Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomer 72 tahun 2019 tentang perubahan Peraturan Perangkat Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomer 93 Tahun 2015 tentang Rumah Sakit pendidikan
- Perpres Nomer 77 tahun 2015 tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2020 tentang Klasifikasi Rumah Sakit belum mencakup semua jenis rumah sakit
- Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomer 18 tahun 2013 tentang Pedoman Kepegawaian

Rumah sakit Umum Daerah Al Ihsan
Provinsi Jawa Barat
Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun
1945

Undang-undang Nomer 23 tahun 2014 tentang
Pemerintah Daerah