

BAB II
GAMBARAN UMUM DAN IDENTITAS RESPONDEN
RUMAH SAKIT SILOAM TB SIMATUPANG JAKARTA

Dalam gambaran umum ini penulis memaparkan tentang sejarah perkembangan Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta, visi dan misi perusahaan, bidang usaha dan wilayah kerja dan struktur organisasi perusahaan sebagai pengantar dalam pembahasan pelaksanaan.

2.1 Gambaran Umum

2.1.1 Sejarah Singkat dan Perkembangan Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta

a. Sejarah Rumah Sakit Siloam

Pada awal pendiriannya Rumah Sakit Siloam di tahun 1996, rumah sakit ini lebih dikenal dengan sebutan Rumah Sakit Siloam Gleneagles dikarenakan rumah sakit ini pada mulanya merupakan hasil kerjasama rumah sakit Gleneagles dan Lippo Group melalui PT Sentralindo Wirasta yang bergerak pada bidang pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Siloam Gleneagles pertama didirikan di Lippo Village Karawaci yang kemudian berkembang secara inovatif dan menjadi pemimpin di bidangnya melalui model layanan klinis, fasilitas berpusat pada pasien dan layanan klinik dan non klinik yang terintegrasi.

Dalam tahap konsolidasi di tahun 2007 sampai dengan 2010, Rumah Sakit Siloam kemudian mendirikan beberapa cabang lainnya di kota-kota besar Indonesia yaitu Surabaya, Bekasi, Tangerang serta Jakarta termasuk cabang TB Simatupang Jakarta Selatan. Pada tahun yang sama juga Siloam Hospitals

memulai kerjasamanya dengan Fakultas Kedokteran dan *School of Nursing (SoN)* Universitas Pelita Harapan serta Mochtar Riady *Institute of Nanotechnology*. Memasuki masa ekspansi setelah konsolidasi, pada tahun 2011 Rumah Sakit Siloam yang kemudian lebih dikenal dengan sebutan Siloam Hospitals melaju pesat dengan membangun 6 rumah sakit lainnya di kota-kota besar di Indonesia, serta mengakuisisi 5 rumah sakit.

Pada 12 September 2013, perseroan yang telah berubah nama menjadi PT Siloam Hospitals melakukan Initial Public Offering sehingga kemudian dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia dan dicatatkan sebagai PT Siloam International Hospitals Tbk. Kini Siloam Hospitals telah kembali melakukan ekspansi usahanya hingga ke kota-kota lain di Indonesia, berikut merupakan cabang Rumah Sakit Siloam:

Tabel 2. 1
Wilayah Cabang Rumah Sakit Siloam

No.	Wilayah Cabang RS Siloam
1.	BIMC Hospital Nusa Dua, Bali
2.	BIMC Hopital Kuta, Bali
3.	MRCC Siloam Hospitals, Semanggi, Jakarta
4.	Paviliun Umum Rumah Sakit Siloam, Karawaci, Tangerang
5.	Rumah Sakit Asri, Mampang, Jakarta
6.	Rumah Sakit Grha Utima Medika, Mataram
7.	Rumah Sakit Putera Bahagia, Cirebon
8.	Rumah Sakit Sentosa, Bekasi
9.	Rumah Sakit Siloam Bangka, Bangka-Belitung
10.	Rumah Sakit Siloam Silampari, Lubiklinggau, Sumatra Selatan
11.	Siloam Cangu, Kuta, Bali
12.	Siloam Hopitals Jember
13.	Siloam Hospital Balikpapan
14.	Siloam Hospital Bogor
15.	Siloam Hospital Buton, Baubau, Sulawesi Tenggara

16.	Siloam Hospital Cinere
17.	Siloam Hospital Denpasar, Bali
18.	Siloam Hospital Jambi
19.	Siloam Hospital Jogjakarta, DIY
20.	Siloam Hospital Kebon Jeruk, Jakarta
21.	Siloam Hospital Kupang, Nusa Tenggara Timur
22.	Siloam Hospital Labuan Bajo
23.	Siloam Hospital Lippo Cikarang
24.	Siloam Hospital Lippo Karawaci
25.	Siloam Hospital Makassar
26.	Siloam Hospital Manado
27.	Siloam Hospital Medan
28.	Siloam Hospital Palembang
29.	Siloam Hospital Purwakarta
30.	Siloam Hospital Surabaya
31.	Siloam Hospital TB Simatupang, Jakarta
32.	Siloam Hospital Medika Blu Paza, Bekasi
33.	Siloam Hospital Samarinda

Sumber: <https://siloamhospitals.com/our-hospitals.html?EN>

Rumah Sakit Siloam TB Simatupang sendiri didirikan pada 3 Juni 2013. Sengaja dibangun pada kawasan bisnis dan ekspatriat, kini Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta telah berkembang menjadi salah satu pilihan pelayanan kesehatan terbaik di Jakarta Selatan. Kini Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta memiliki 379 karyawan termasuk di dalamnya para dokter, perawat dan karyawan dari berbagai divisi.

2.1.2 Logo Perusahaan

Gambar 2. 1
Logo Perusahaan



Sumber: <https://siloamhospitals.com/our-hospitals.html?EN>

2.1.3 Makna Logo Rumah Sakit Siloam

Nama Siloam diambil dari kitab suci nasrani yang artinya merupakan diutus Tuhan untuk masyarakat. Hospitals sendiri merupakan kata berbahasa inggris yang berarti rumah sakit. Lambang salib berwarna kuning merupakan lambang citra masyarakat nasrani. Terdapat juga lambang *staff of aesculapius* pada salib yang melilit pada lambang salib yang merupakan sebuah lambang pada dunia kedokteran yang maknanya adalah penyembuhan bagi mereka yang sakit. Pemilihan warna biru dipercaya merupakan lambang kepercayaan para pasien yang memilih rumah sakit siloam sebagai daasilitator kesehatannya. Juga warna hijau yang memiliki arti ketenangan. Rumah sakit siloam berharap keberadaannya dapat menjadi fasilitator untuk menenangkan para pasien dari segala kebutuhan kesehatannya.

2.1.4 Lokasi Perusahaan

Rumah Sakit Siloam TB Simatupang didirikan secara strategis pada salah satu area bisnis di Jakarta sehingga dapat menjadi pilihan utama pelayanan kesehatan para *expatriates*.

Adapun alamat lengkap Rumah sakit Siloam TB Simatupang terletak pada Jalan R.A Kartini No. 8, Cilandak, Jakarta Selatan, Indonesia.

2.1.5 Visi dan Misi Perusahaan

A. Visi Perusahaan

Menurut Kotler (dikutip oleh Nawawi, 2000:122), visi merupakan suatu pernyataan tentang tujuan organisasi yang ditampilkan dalam pelayanan dan produk yang ditawarkan dan dikampanyekan yang biasanya berupa cita-cita masa mendatang, nilai-nilai suatu aspirasi, kebutuhan yang dapat dipenuhi, pelayanan kelompok masyarakat.

Visi dari Rumah Sakit Siloam TB Simatupang adalah berikut:

1. Berkualitas internasional,
2. mudah dijangkau,
3. skala yang besar
4. berbelas kasih Ilahi.

B. Misi Perusahaan

Menurut Wheelen (dikutip oleh Wibisono, 2006: 46-47), menyatakan misi adalah untaian kalimat yang berisi tujuan dan alasan keberadaan suatu organisasi

yang memuat apa yang disediakan oleh perusahaan/ organisasi kepada masyarakat, berupa produk dan jasa. Misi dapat digunakan sebagai petunjuk arah dalam dunia bisnis sekarang. Adapun tujuan dari pengikraran misi adalah menyampaikan kepada stakeholder, dalam organisasi maupun luar, berisi tentang latar belakang berdirinya perusahaan, arah dan tujuan perusahaan. Penggunaan satu bahasa dan komitmen yang mudah dipahami dan dirasakan kegunaannya oleh semua pihak yang terkait seharusnya merupakan pernyataan misi yang bagus dan efektif.

Misi dari Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta adalah menjadi pilihan yang terpercaya dalam pelayanan kesehatan holistik yang berkelas dunia, pendidikan kesehatan dan riset.

2.1.6 Produk Jasa

Adapun produk jasa yang dihasilkan adalah mengelola dan mengoperasikan tiga puluh satu rumah sakit state-of-the-art, yang terdiri dari dua belas rumah sakit di kawasan Jabodetabek dan sembilan belas rumah sakit yang tersebar di Jawa, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Bali dan Nusa Tenggara.

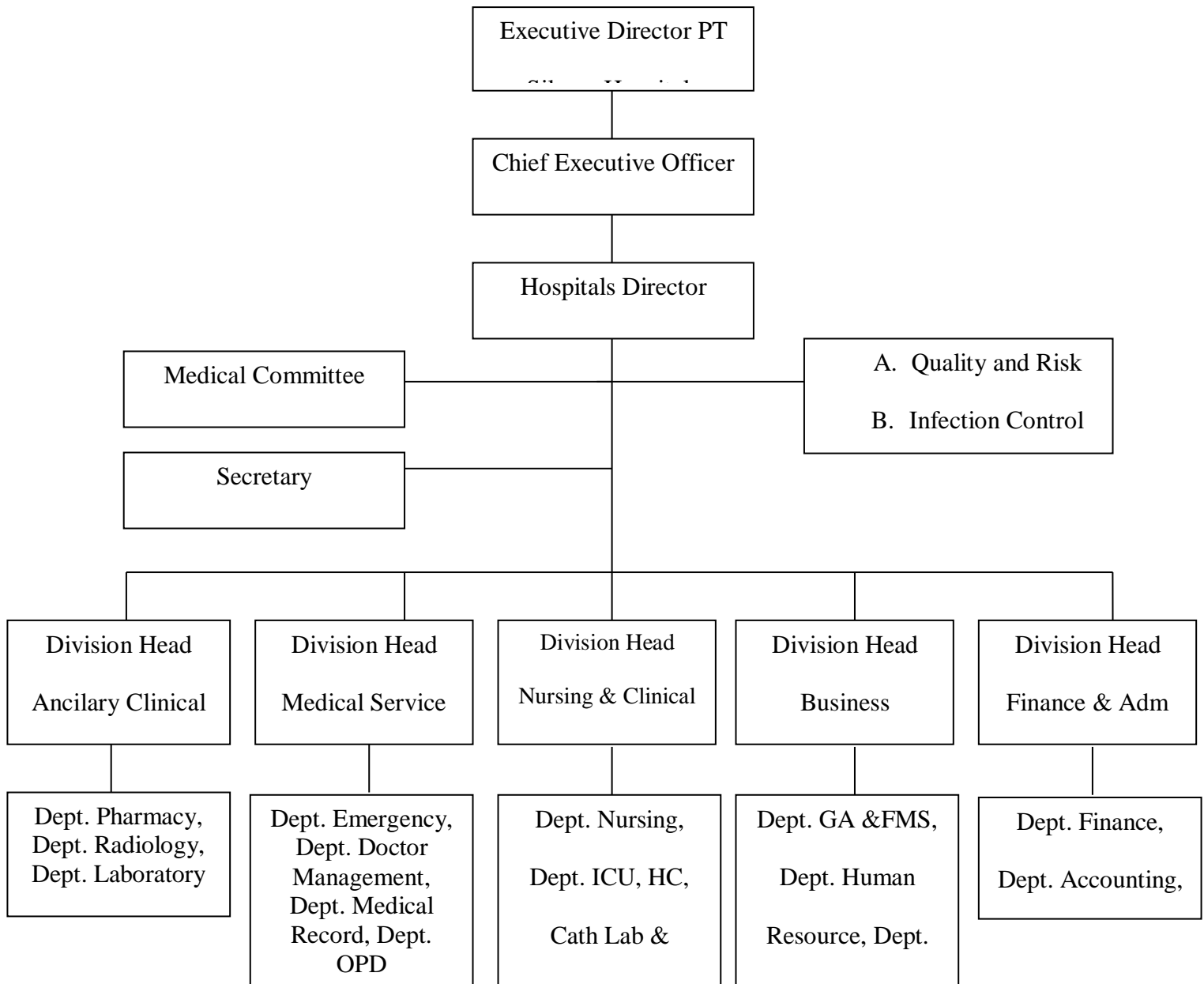
Berdasarkan Pasal 3 Anggaran Dasar Perseroan, maksud dan tujuan Perseroan adalah berusaha dalam bidang jasa kesehatan meliputi jasa rumah sakit, klinik dan poliklinik, balai pengobatan serta kegiatan usaha terkait. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, Perseroan dapat melaksanakan kegiatan usaha utama sebagai berikut:

1. mengelola rumah sakit umum maupun rumah sakit khusus, baik dengan cara mendirikan rumah sakit baru maupun mengakuisisi rumah sakit yang telah beroperasi, mengakuisisi perusahaan yang mengelola rumah sakit dan/atau mengakuisisi aset-aset yang bersinergi dengan, memberi manfaat tambahan kepada dan mendukung kegiatan-kegiatan usaha Perseroan
2. mengelola poliklinik dan rumah bersalin baik dengan cara mendirikan poliklinik dan rumah bersalin baru maupun mengakuisisi poliklinik dan rumah bersalin yang telah beroperasi atau mengakuisisi perusahaan yang mengelola poliklinik dan/atau rumah bersalin;
3. menyelenggarakan sarana dan prasarana pelayanan penunjang kesehatan;
4. menyelenggarakan pelayanan kesehatan; dan
5. menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan masyarakat.

2.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta

Struktur organisasi merupakan penggambaran secara grafik yang menggambarkan struktur kerja dari suatu struktur organisasi. Untuk lebih jelasnya berikut adalah gambaran dari struktur organisasi Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta

Gambar 2. 2
Struktur Organisasi RS Siloam TB Simatupang



2.2.1 Deskripsi Tugas

Dalam sebuah organisasi dibutuhkan sebuah panduan dan gambaran tentang tugas dan tanggungjawab sesuai dengan posisi yang diberikan, baik itu bagi para pimpinan maupun para karyawannya yang sering disebut dengan penjabaran tugas atau deskripsi tugas. Tujuan dari dibuatnya penjabaran tugas adalah untuk lebih memudahkan pengawasan dan arus kerja sehingga dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan

Berikut ini akan disajikan deskripsi tugas dalam struktur organisasi yang telah disajikan sebelumnya:

a. *Executive Director* PT Siloam Hospitals Tbk

Secara umum, executive director merupakan pihak yang bertanggung jawab secara penuh terhadap kelangsungan aktivitas perusahaan. Secara detail tugas dan dari executive director adalah:

- Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi pada perusahaan
- Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- Bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan
- Merencanakan dan dan mengembangkan sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan
- Bertindak sebagai perwakilan/representatif perusahaan dengan hubungan dunia luar
- Menetapkan strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan

- Mengkoordinasikan mengawasi semua kegiatan perusahaan
- Mengangkat serta memberhentikan karyawan

b. Chief Executive Officer

Chief Executive Officer merupakan kepala kantor yang mengatur segala bentuk aktivitas yang berlangsung pada sebuah kantor. CEO memegang tanggung jawab tertinggi di suatu kantor setelah *executive director*. CEO juga memiliki kewajiban untuk membantu *executive director* dalam menjalankan tugasnya *CEO* pada sebuah perusahaan diminta untuk mengatur strategi sebuah kantor dalam menjalankan usahanya agar mencapai keuntungan serta tujuan usahanya.

c. Hospital Director

Hospital director memiliki peran dan tugas untuk memimpin dan mengawasi segala bentuk aktivitas kerja rumah sakit. Mulai dari tugas-tugas dalam bentuk administratif, perekruta hingga pelayanan yang diberikan kepada pasien rumah sakit. Selain itu, *hospital director* bertanggung jawab secara langsung kepada CEO untuk menjalankan strategi perusahaan yang telah dirumuskan untuk kemudian dieksekusi oleh *hospital director*.

d. Medical Committee

Medical Committee bertugas untuk menjalankan fungsi perencanaan pada bidang kesehatan sebagai bentuk produk yang ditawarkan kepada para konsumen atau pasien. Hal ini menyangkut tanggung jawab terhadap segala bentuk pengobatan, rawat inap, serta rawat jalan yang diberikan.

e. Quality and Risk

Pada bidang ini terdapat tanggung jawab untuk merencanakan serta mengatur kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada pasien mulai dari dokter, perawat hingga admiministrasinya. Selain itu, hal yang menjadi tanggung jawab dan tugas dari bidang ini adalah untuk meminimalisir kemungkinan risiko yang dapat dihadap perusahaan dalam menjalankan usahanya, baik dari internal maupun eksternal perusahaan.

f. Secretary

Secretary atau sekretaris bertanggung jawab atas berbagai tugas administratif. Sekretaris bertugas untuk melaksanakan pekerjaan rutin dan tugas-tugas pribadi atasannya. Salah satu tugasnya adalah untuk mengatur jadwal kerja para atasannya, melalukan cek ulang terhadap segala keperluan agenda atasannya, membuat surat, menyimpan arsip dokumen, menerima telpon dan pekerjaa-pekerjaan administratif yang menyangkut atasannya.

g. Division Head Anciliary Clinical Services

Pada divisi ini terdapat tanggung jawab terkait layanan-layanan kesehatan yang membawahi tenaga kerja medis di bidang radiologi, laboratorium, nutrisi dan rehabilitasi. Segala bentuk pekerjaan yang berkaitan atau memerlukan penanganan pada bidang-bidang di atas merupakan tanggung jawab dari divisi ini.

h. Division Head Medical Services

Merupakan divisi yang membawahi segala pelayanan medis seperti radioterapi, unit gawat darurat, *medical check up*, doctor management, dan *medical record*. Divisi ini bertanggung jawab terhadap kebutuhan peralatan, pelayanan yang diberikan dokter maupun pelayanan kesehatan berkala juga terhadap perawatan inap yang diberikan kepada pasien

i. Division Head Nursing Deveopment and Clinical Operation

Pada divisi ini terdapat tanggung jawab terhadap pelayanan medis yang ditangani langsung oleh para perawat meliputi rawat inap, klinik juga fasilitas pangan terutama yang diberikan secara langsung kepada para pasien. Terdapat juga tanggung jawab terhadap peralatan yang membutuhkan sterilisasi khusus seperti *Cath Lab* juga ICU.

j. Divison Head Business Development

Divisi ini bertanggung jawab atas berjalannya aktivitas bisnis pada rumah sakit meliputi proses pemasaran, inovasi produk kesehatan medis yang akan diberikan, hingga proses *hiring* dan berjalannya rotasi jabatan atau kepemimpinan pada bidang sumber daya manusia.

k. Division Head Finance and Administration

Divisi ini memegang tanggung jawab di bidang administrasi dan keuangan yang berjalan pada perusahaan. Pada divisi inilah dapat diketahui nilai uang yang

masuk dan keluar untuk keperluan perusahaan. Termasuk didalamnya didapati informasi *budgeting* hingga keuntungan yang diperoleh perusahaan.

2.3 Identitas Responden

Identifikasi responden merupakan penjelasan secara kualitatif tentang responden. Responden dari penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Siloam pada divisi *business development* yang berjumlah 40 orang. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, status perkawinan, masa kerja dan pendapatan perbulan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Untuk mendapatkan gambaran secara lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat dalam penjelasan di bawah ini.

2.3.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Usia mencerminkan masa produktif responden dalam bekerja. Usia juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itulah akan disajikan pada tabel pengelompokan usia yang berpedoman kepada pengelompokan usia angkatan kerja oleh Badan Pusat Statistik Indonesia. Data mengenai usia responden disajikan pada tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2. 2
Kelompok Usia Responden

No	Kelompok Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	20 – 25 tahun	12	30%
2.	26 – 29 tahun	7	17,5%
3.	30 – 34 tahun	11	27,5%
4.	35- 39 tahun	4	10%
5.	40 – 44 tahun	3	7,5%
6.	> 44 tahun	3	7,5%
Total		40	100%

Berdasarkan tabel 2.2 di atas, diketahui profil responden ditinjau dari usianya relatif beragam. Hal ini dapat dilihat bahwa terdapat 27,5% responden yang berusia antara 30 s/d 34 tahun, 10% berusia 35 s/d 39 tahun, 7,5% berusia 40 s/d 44 tahun dan 7,5% berusia lebih dari 44 tahun. Banyak dari responden yang berada pada generasi y atau yang disebut millenials, dimana pada generasi ini dikenal dengan generasi yang inovatif dan bebas.

2.3.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu : laki-laki dan perempuan. Perbedaan jenis kelamin sendiri karena mempengaruhi kepuasan kerja dari masing-masing jenis kelamin. Dimana masing-masing memiliki perbedaan tanggung jawab dalam setiap pekerjaannya. Adapun deskripsi profil responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 3
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	21	52,5%
2.	Perempuan	19	47,5%
	Total	40	100%

Berdasarkan tabel tabel 2.3 diketahui bahwa 52,5% responden adalah laki-laki dan sisanya sebanyak 47,5% merupakan perempuan. Melalui tinjauan tabel 2.3 di atas diketahui bahwa hampir jenis kelamin laki-laki mendominasi karyawan yang bekerja pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta, walaupun hanya selisih 5% antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

2.3.3 Identitas Responden Berdasarkan Domisili

Profil responden berdasarkan domisili merupakan salah satu aspek demografi yang dikelompokkan berdasarkan tempat tinggal yang sekarang ditinggali oleh para responden. Aspek demografi ini dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan jarak tempuh yang dituju hingga tiba di kantor, aspek sosial pada lingkungan tempat tinggal juga aspek ekonomi pada lingkungan tempat tinggal. Adapun deskripsi responden berdasarkan domisili adalah:

Tabel 2. 4
Domisili Responden

No.	Domisili	Jumlah	Presentase
1.	Jakarta Timur	6	15%
2.	Jakarta Barat	3	7,5%
3.	Jakarta Utara	3	7,5%
4.	Jakarta Selatan	8	20%
5.	Tangerang	7	17,5%
6.	Depok	5	12,5%
7.	Bogor	2	5%
8.	Bekasi	6	15%
	Total	40	100%

Berdasarkan tabel 2.4 responden yang berdomisili di Jakarta Timur dan Bekasi masing-masing adalah 15%, 7,5% berdomisili di Jakarta Barat dan Jakarta Utara, 20% responden berdomisili di Jakarta Selatan, 17,5% berdomisili di Tangerang, 12,5% responden berdomisili di Depok dan 5% responden berdomisili di Bogor. Berdasarkan tabel hasil tinjauan tersebut diketahui bahwa domisili para responden merata diseluruh wilayah Jakarta dan sekitarnya. Wilayah paling banyak berdomisili di wilayah yang sama dengan kantor yaitu Jakarta Selatan, disusul dengan responden yang berada di wilayah pinggiran Jakarta. Wilayah Jakarta Selatan sendiri dikenal sebagai wilayah kelas menengah ke atas. Sedangkan wilayah pinggiran Jakarta sudah terkenal baik sebagai kawasan yang dipilih sebagian besar para pekerja yang bekerja di wilayah DKI Jakarta. Melalui tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar dari responden merupakan komuter yang bertempat tinggal di luar Jakarta, tetapi bekerja di wilayah Jakarta.

2.3.4 Identitas Responden Berdasarkan Status Marital

Status marital adalah salah satu dari beberapa pilihan yang menggambarkan hubungan seseorang dengan lainnya yang signifikan, seperti menikah dan belum

menikah. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui gambaran umum responden yang ditampilkan pada tabel 2.5 berikut ini :

Tabel 2. 5
Status Marital Responden

No.	Status	Jumlah	Presentase
1.	Belum Menikah	15	37,5%
2.	Sudah Menikah	23	57,5%
3.	Pernah Menikah	2	5%
	Total	40	100%

Berdasarkan tabel 2.5 di atas, terdapat informasi bahwa 37,5% responden berstatus belum menikah, 57,7% berstatus sudah menikah dan 5% lainnya berstatus pernah menikah. Berdasarkan tinjauan status marital diketahui bahwa lebih dari setengah responden berstatus sudah menikah, hal ini juga dapat berkaitan dengan usia responden dimana usia 30 hingga 34 tahun merupakan usia yang mendominasi.

2.3.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karyawan Rumah Sakit Siloam TB Simatupang berasal dari tingkat pendidikan terakhir yang berbeda-beda. Hal ini dapat berpengaruh pada kapasitas pekerjaan yang diberikan perusahaan, yang juga akan berpengaruh pada tingkat pendapatan nantinya. Adapun tingkat pendidikan terakhir karyawan Rumah Sakit Siloam TB Simatupang adalah:

Tabel 2. 6
Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	Tamat SMA/SMK	7	17,5%
2.	Diploma	9	22,5%
3.	Sarjana	16	40%
4.	Pascasarjana	8	20%
	Total	40	100%

Berdasarkan tabel 2.6 terdapat informasi bahwa 17,5% responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, 22,5% merupakan lulusan diploma, 40% merupakan sarjana strata satu dan sisanya sebanyak 20% merupakan lulusan pascasarjana. Pendidikan terakhir yang ditempuh responden tentu dapat mempengaruhi bukan saja *output* dan kinerja karyawan tetapi juga merefleksikan bagaimana cara pikir dan bahkan perilaku seseorang.

2.3.6 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lamanya responden bekerja di Rumah Sakit Siloam TB Simatupang dapat mengindikasikan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dengan bervariasinya rentang usia karyawan, maka masa kerja kerja karyawan berbeda pula. Berikut merupakan tabel 2.7 berisi identitas responden berdasarkan masa kerjanya:

Tabel 2. 7
Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	1 s/d 2 tahun	11 orang	27,5%
2.	2 s/d 3 tahun	13 orang	32,5%
3.	3 s/d 4 tahun	9 orang	22,5%
4.	4 s/d 5 tahun	4 orang	10%
5.	> 5 tahun	3 orang	7,5%
	Total	40 orang	100%

Berdasarkan tabel 2.7 terdapat informasi yang menjelaskan bahwa terdapat 27,5% responden yang bekerja dengan masa kerja selama 1 hingga 2 tahun, terdapat 32,5% responden yang bekerja dengan masa jabatan 2 hingga 3 tahun, 22,5% responden dengan masa jabatan 3 hingga 4 tahun, terdapat 10% responden yang bekerja dengan masa kerja 4 hingga 5 tahun dan 7,5% responden yang bekerja dengan masa jabatan lebih dari 5 tahun. Masa jabatan yang telah ditempuh dapat

merefleksikan seberapa karyawan mengenal perusahaan tempat bekerjanya, selain itu juga dapat merefleksikan rasa betah atau keinginan para responden untuk tetap bekerja para perusahaan tempatnya bekerja.

2.3.7 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan dalam Pekerjaan

Jabatan pekerjaan di Rumah Sakit Siloam TB Simatupang khususnya divisi *business development* mengkatagorikan jabatan menjadi beberapa tingkatan, antara lain dijabarkan pada tabel masa jabatan dalam pekerjaan berikut ini:

Tabel 2. 8
Jabatan dalam Pekerjaan

No.	Jabatan	Jumlah	Presentase
1.	Staff Administasi	6 orang	15%
2.	Staff FMS & GA	7 orang	17,5%
3.	Staff <i>Human Resource</i>	9 orang	22,5%
4.	Staff <i>Marketing</i>	10 orang	25%
5.	<i>Head Department</i>	7 orang	17,5%
6.	<i>Head Division</i>	1 orang	2,5%
	Total	orang	100%

Berdasarkan tabel 2.8 didapati informasi bahwa terdapat 6 orang yang memiliki jabatan sebagai staff administrasi, 7 orang dengan jabatan staff FMS dan GA, 9 orang sebagai staff *human resource*, 10 orang sebagai staff di bidang *marketing*, terdapat orang *head department* dan 1 orang *head division*. Jabatan akan mempengaruhi seberapa besar kompensasi baik langsung maupun tidak langsung yang diterima seorang karyawan. Semakin tinggi jabatan semakin besar juga kompensasi yang akan diberikan dan berlaku sebaliknya. Namun, semakin tinggi jabatan semakin besar juga tanggung jawab yang dimiliki dan berlaku sebaliknya.

2.3.8 Identitas Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan yang dimiliki para karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berikut ini merupakan pengelompokan responden berdasarkan besaran pendapatan yang didapatkan:

Tabel 2. 9
Pendapatan Responden

No.	Tingkat Pendapatan	Jumlah	Presentase
1.	Rp1.000.000 ≤ Rp3.500.000	10	25%
2.	>Rp3.500.000 ≤ Rp7.000.000	18	45%
3.	>Rp 7.000,000	12	30%
	Total	40	100%

Berdasarkan tabel 2.9 menyatakan bahwa terdapat 25% responden yang memiliki pendapatan mulai dari Rp1.000,000 hingga Rp3.500.000, 45% responden memiliki pendapatan Rp3.500,000 hingga Rp7.000,000 dan 30% responden memiliki pendapatan lebih dari Rp7.000,000. Pendapatan yang diterima seorang karyawan dapat berimplikasi kepada pemenuhan gaya dan kebutuhan hidup. Semakin besar pendapatan, semakin besar juga gaya hidup yang dapat ditempuh, semakin terpenuhi juga kebutuhan hidup sehari-hari, hal ini menyebabkan pendapatan dapat berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.