

Original Artikel
Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit
(*Factors Related to Hospital Employee Performance*)

Wiwit Hartutik
RSPAD Gatot Soebroto, Jakarta, Indonesia
Wiwithartutik195@gmail.com

Abstract

Introduction: Hospital employee performance as the spearhead of health services is a very important issue to be studied in order to maintain and improve the quality of health services. The purpose of this study was to determine the relationship between leadership style, work discipline, and compensation on employee performance at the pathology installation of the Gatot Soebroto Army Hospital in 2019.

Methods: Using quantitative research with Cross Sectional approach. The sample uses a total sampling of 40 respondents. The instrument of this research used a questionnaire.

Results: Relationship between work discipline factors (Pvalue = 0.027; OR = 5,844) and compensation factors (P value = 0,018; OR = 7,111) with employee performance in the anatomical pathology installation of Gatot Soebroto Hospital in 2019. While the leadership style factor (P value = 0,800) does not relate.

Discussion: Two of the three variables studied were related to employee performance, namely: work discipline and compensation. While one other variable, namely leadership style is not related to employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Compensation, Performance

Artikel

Disubmit (Received) :
Diterima (Accepted) :
Diterbitkan (Published) :

Copyright: © 2021 by the authors. License DPOAJ, Jakarta, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang diperuntukkan bagi masyarakat dan dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan di bidang kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat juga mampu memberikan pelayanan yang bermutu agar tercapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.¹

Berhasilnya rumah sakit dalam menjalankan usahanya tidak dapat dilepas dari faktor sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia sudah tidak dianggap kompeten dalam suatu perusahaan maka dapat dipastikan akan mengalami kinerja perusahaan yang menurun. Kinerja perusahaan ialah sejauh mana tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan dalam waktu yang telah ditentukan.²

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar, untuk menggapai tujuan organisasi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan dukungan penuh dari sikap dan tingkah laku pegawai, petugas memiliki peran penting dalam membentuk dan mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Berhasil tidaknya organisasi ditentukan oleh pemimpin yang diterapkan pada organisasi dan memberikan motivasi pada semua karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Kinerja memiliki arti tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana caranya mengerjakannya.³

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi strategis mengingat kualitas rumah sakit sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Kinerja yang bagus yaitu hasil yang ingin dicapai oleh semua rumah sakit. Rumah sakit yang berkualitas memerlukan karyawan yang mempunyai kualitas pekerjaan yang baik, untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang kompetitif dalam mencapai tujuan rumah sakit, maka sumber daya manusianya harus dikelola dan diberikan arahan supaya menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi perkembangan usaha secara berkesinambungan. Untuk mencapai kinerja secara maksimal, diperlukan pimpinan yang mempunyai potensial untuk memberikan arahan bawahannya. Pihak rumah sakit akan sangat diuntungkan apabila karyawannya memberikan hasil optimal pada tugas-tugas mereka, ide yang kreatif buat pelaksanaannya. Perencanaan rumah sakit akan berjalan dengan baik apabila ada sebuah kesepakatan saling kerja sama pekerjaan dalam sebuah tim, antara pimpinan dan dibawahnya, karena itu pemimpin profesional dibutuhkan buat pemenuhan ide, kompetensi dan disiplin karyawan, sehingga kinerja rumah sakit tercapai dan sesuai target. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.⁴

Menurut hasil wawancara awal peneliti di RSPAD Gatot Soebroto bagian instalasi patologi anatomi pada 5 pegawai, masalah yang ada diantaranya kedisiplinan yang kurang dari pegawai, ditinjau dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu pulang kerja, hal tersebut dapat memperlambat kinerja yang bersangkutan, kepuasan kerja karyawan yang rendah akan menyebabkan petugas merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan laboratorium di Instalasi Patologi RSPAD Gatot Soebroto tahun 2019.

Metode

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan penelitian deskriptif analitik dan menggunakan desain Cross Sectional, dimana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen dapat dilakukan dengan cara bersamaan sehingga cukup efektif dan efisien.⁵

Populasi adalah Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti.⁶ Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang bertugas di Instalasi Patologi anatomi di RSPAD Gatot Soebroto Jakarta Tahun 2019. Sampel adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi.⁷

Teknik pengambilan data menggunakan total sampling yang mana jumlah sampel adalah semua karyawan yang bekerja di patologi anatomi didapatkan 40 responden, dengan membagikan kuesioner yang dilakukan pada bulan agustus 2019.

Ada dua jenis data yang diperoleh berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yaitu data sekunder internal didapatkan dari rumah sakit dengan melihat arsip rumah sakit. Sementara data primer diperoleh dari kuisioner yang diberikan kepada petugas untuk mengetahui gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi.

Hasil

Uji Univariat dan Bivariat

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan karakteristik setiap variabel penelitian. Hasil analisis univariat dijelaskan pada Tabel 1, dan analisis bivariat dijelaskan pada tabel 2.

Tabel 1. Analisis Univariat

Variabel	Kategori	n	%
Kinerja	Kurang baik	15	37,5
	Baik	25	62,5
Gaya kepemimpinan	Kurang baik	15	37,5
	Baik	25	62,5
Disiplin kerja	Tinggi	21	52,5
	Rendah	19	47,5
Kompensasi	Tinggi	21	52,5
	Rendah	19	47,5

Tabel 2. Analisis Bivariat

Variabel	Kategori	Kinerja		Pvalue	OR	
		Baik n	%			Kurang baik n
Gaya Kepemimpinan	Baik	16	64	9	36	0,800
	Kurang Baik	9	60	6	40	
Disiplin kerja	Tinggi	17	81	4	19	0,027 (1.413-24.171)
	Rendah	8	42,1	11	57,9	
Kompensasi	Tinggi	16	84,2	3	15,8	0,018 (1.577-32.056)
	Rendah	9	42,9	12	57,1	

Pembahasan

Hubungan Tiap Variabel dengan kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui distribusi frekuensi karyawan di Instalasi Patologi RSPAD Gatot Soebroto dari 40 responden yang memiliki kinerja baik sebanyak 25 responden (62,5%) dan kurang baik 15 responden (37,5%). Karyawan yang menilai gaya kepemimpinan baik sebanyak 25 responden (62,5%) dan kurang baik 15 responden (37,5%). Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi sebanyak 21 responden (52,5%) dan rendah 19 responden (47,5%). Karyawan yang mendapatkan kompensasi tinggi sebanyak 21 responden (52,5%) dan rendah 19 responden (47,5%).

Hubungan tiap variabel dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Instalasi patologi anatomi RSPAD Gatot Soebroto menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sela Ariska yang menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan pt.telkom Indonesia cabang Bandar Lampung dengan hasil analisis karl pearson diperoleh nilai p value = 0,565 > α (0,05).⁸ Menurut penelitian bahwa tidak adanya hubungan gaya kepemimpinan dengan

karyawan karena gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dalam proses pekerjaan. Karyawan bekerja sesuai kemampuan dan kompetensi, dan bekerja sesuai SOP yang berlaku.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja. Hal ini disebabkan karena karyawan yang kurang disiplin cenderung tidak patuh dalam mentaati waktu dan jadwal kerja yang telah ditentukan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu tidak dapat menggunakan waktu bekerja secara efektif, sering tidak masuk kerja, sehingga pekerjaannya tidak sesuai dengan pencapaian yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Elsa Adha Pratiwi yang menunjukkan ada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo dengan hasil uji korelasi Kendall Tau menunjukkan nilai $p \text{ value} = 0,001 < \alpha(0,05)$.⁹ Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan R.Sasti Vidia Febrianti.S yang menunjukkan ada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV(persero)cabang Makasar dengan nilai $p\text{value} = 0,000 < \alpha(0,05)$.¹⁰

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja. Bila kompensasi dirasa rendah bahkan tidak sesuai, maka karyawan cenderung mencari hal lain untuk tidak menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Saiful Ramadhan yang menyatakan bahwa ada hubungan kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru, didapat $p\text{value} = 0,000 < \alpha(0,05)$.¹¹ Sama halnya dengan hasil penelitian hubungan kompensasi terhadap kinerja perawat instalasirawat inap RSI Siti Aisyah madiun, bahwa besaran $p\text{value} = 0,047 < \alpha(0,05)$.¹²

Menurut penelitian seorang karyawan akan rajin bekerja dan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan, oleh karena itu perusahaan juga memberikan penghargaan yang sesuai terhadap prestasi kerja dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dari tiga variabel yang diteliti dua diantaranya memiliki hubungan dengan kinerja karyawan yaitu: disiplin kerja dan kompensasi. Sementara satu variabel lainnya yaitu gaya kepemimpinan tidak berhubungan dengan kinerja karyawan.

References

1. Republik Indonesia. Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. 2009.
2. Ernawati. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Njonja Meneer Semarang)[SKRIPSI]: Universitas Diponegoro Semarang; 2013.
3. Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada; 2012.
4. Ummah. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya. Jakarta: M Dzulkifli; 2011.
5. Notoatmodjo,S. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: PT.Rineka Cipta; 2015.
6. Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta Bandung; 2015.
7. Notoatmodjo,S. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: PT.Rineka Cipta; 2010.
8. Ariska S. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan pada perusahaan PT.Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung [SKRIPSI]: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung; 2019
9. Pratiwi E. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah sakit Umum Darmayu Ponorogo[SKRIPSI]: Stikes Bhakti Husada Mulia: Madiun; 2018.
10. Febrianti S. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV(Persero) Unit Terminal Petikemas Makasar[SKRIPSI]: Universitas Muhammadiyah Makasar; 2017.
11. Ramdhan S. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Pegawai Bagian Mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru[SKRIPSI]: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau; 2012.

12. Sintiya B. Hubungan Kompensasi dengan kinerja perawat Instalasi Rawat Inap Rumah sakit Islam Siti Aisyah Madiun[SKRIPSI]: Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun; 2017.

--- ISJHS ---