



Media Kesmas (*Public Health Media*)

e-ISSN 2776-1339

<https://jom.htp.ac.id/index.php/kesmas>

FAKTOR FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA KARYAWAN NON MEDIS DI RUMAH SAKIT SYAFIRA PEKANBARU TAHUN 2020

Erdiani Sari¹, Aldiga Rienarti Abidin², Ahmad Satria³

^{1,2,3}STIKes Hang Tuah Pekanbaru

Korespondensi : erdianisari5@gmail.com

Histori artikel	Abstrak
<p><i>Received:</i> 26-11-2020</p> <p><i>Accepted:</i> 15-10-2021</p> <p><i>Published:</i> 04-12-2021</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRAK</p> <p>Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya. Faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, pengembangan karier, kompetensi, perilaku organisasi, sistem penghargaan/imbalan. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit. Jenis Penelitian kuantitatif dengan desain <i>Cross Sectional</i>. Lokasi dan waktu penelitian adalah di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru pada Bulan Januari -Juli 2020. Sampel berjumlah 60 orang karyawan non medis dengan teknik <i>random sampling</i>. Hasil penelitian yaitu Motivasi kerja <i>p value</i>= 0.012, Kepemimpinan <i>p value</i>= 1, Kompetensi <i>p value</i>= 0, Pengembangan karir <i>p value</i>= 1, Sistem penghargaan/ Imbalan <i>p value</i>= 0.028.</p> <p>Kata Kunci : Kinerja karyawan, Non Medis.</p> <p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>Employee performance is an important aspect in effort to achieve a goal. Achieving the maximum goal is the result of a good team or individual performance, and vice versa. The failure to achieve the goals that have been formulated also is a result of individual or team performance that is not optimal. Factors that can determine individual performance are work motivation, job satisfaction, leadership, career development, competence, organizational behavior, an honor/ reward system. This study aims to determine the factors associated with the performance of non-medical employees in Pekanbaru Syafira Hospital in 2020. This type of research is a quantitative study with cross sectional design. The location and time of the study were at Syafira Pekanbaru Hospital on January to July 2020. The sample of this research was 60 non-medical employees at Syafira Pekanbaru Hospital. The sampling technique used is the random sampling technique. The results of the research are work motivation <i>p value</i> = 0.012, leadership <i>p value</i> = 1, competence <i>p value</i> = 0, career development <i>p value</i> = 1, an honor/ reward system <i>p value</i> = 0.028. It can</i></p>

be concluded that there is a relationship among employee performance with work motivation, competence and an honor / reward system and there is no relationship between employee performance with leadership and career development.

Keywords: Employee performance, Non-Medical

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. (Bintoro dan Daryanto,2017)

Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karna itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya yang ada didalamnya.(Riski Damayanti, dkk : 2018)

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga adalah akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. (Sudaryo, 2018)

. Rumah sakit Syafira merupakan rumah sakit swasta tipe C yang mempunyai gedung utama terdiri dari 6 lantai. Rumah Sakit Syafira merupakan pengembangan usaha dari klinik khusus yang didorong dari pengalaman bertahun-tahun sejak didirikan pada tahun 2006 yang telah berhasil memberikan pelayanan yang cukup memuaskan bagi masyarakat Pekanbaru yang sesuai dengan visinya yaitu terwujudnya rumah sakit unggulan yang memberikan pelayanan yang bermutu dan dapat memberikan kepada masyarakat.

Dari data sekunder yang didapatkan dari Rumah Sakit Syafira Sumber daya manusia (SDM) Non Medis di Rumah Sakit Syafira berjumlah 140 orang yang terdiri dari 12 Unit. Unit yang memiliki karyawan terbanyak adalah Unit Finance dengan jumlah 31 orang karyawan dan Unit yang memiliki karyawan terendah yaitu Unit IT dengan jumlah 3 orang karyawan.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *Cross Sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru dari bulan Januari-Juli Tahun 2020. Jumlah sampel penelitian ini yaitu 60 orang karyawan non medis di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, dengan kriteria inklusi yaitu Tidak dalam keadaan cuti dan Bersedia menjadi responden. Proporsi karyawan non medis yang diambil menjadi sampel, adapun karyawan non medis yang menjadi sampel diambil dari 12 unit yang ada, seperti yang terlihat dari tabel 3 dibawah ini mengenai pengambilan proporsi sampel : Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat sampel di unit Admission 7, Humas & Marketing 6, unit HRD 4, Finance 13, Logistik Umum 2, unit IT 1, Unit Security 11, Gizi 7, unit Laundry 3, Driver 2, unit Maintenance 2, dan unit Rekam Medis 2 orang. Dan jumlah keseluruhan digenapkan menjadi 60 sampel.

Hasil

Hasil Univariat

Tabel 1
Distribusi Frekuensi

Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kinerja Karyawan		
Tidak Baik	27	45
Baik	33	55
Motivasi kerja		
Rendah	26	43.3
Tinggi	34	56.7
Kepemimpinan		

Tidak baik	7	11.7
Baik	53	88.3
Kompetensi		
Tidak Baik	16	26.7
Baik	44	73.3
Pengembangan Karir		
Tidak Baik	13	21.7
Baik	47	78.3
Sistem Penghargaan/ Imbalan		
Tidak Baik	19	31.7
Baik	41	68.3
Total	60	100

Berdasarkan Tabel 1 di atas dari 60 responden diketahui bahwa Kinerja Karyawan Baik sebanyak 33 responden (55%). Variabel Motivasi Kerja Tinggi sebanyak 34 responden (56.7%), Variabel Kepemimpinan Baik sebanyak 53 responden (88.3%), Variabel Kompetensi Baik sebanyak 44 responden (73.3%), Variabel Pengembangan Karir Baik sebanyak 47 responden (78.3%) dan Variabel Sistem Penghargaan/ Imbalan baik Sebanyak 41 Responden (68.3).

Hasil Bivariat

a. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisa hubungan antara motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan diketahui bahwa dari 26 responden yang Motivasi Kerja Rendah memiliki Kinerja yang Tidak Baik sebanyak 17 responden (65.4%). Sedangkan 34 responden yang Motivasi Kerja Tinggi memiliki Kinerja Karyawan yang Baik sebanyak 24 responden (70.6%). Dengan menggunakan uji *chi square* maka hasil yang didapat yaitu nilai *p value* = 0.012 yang berarti nilai $p < \alpha$ (0.05) (H_0 ditolak) artinya ada hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dengan nilai *Odss Ratio (OR)* sebesar 4.533 (1.518-13.538) yang artinya Karyawan dengan Motivasi Kerja Rendah 5 kali beresiko menyebabkan Tidak Baiknya Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Karyawan yang memiliki Motivasi Kerja Tinggi.

b. Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisa hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan diketahui bahwa dari 7 responden yang Kepemimpinan Tidak Baik memiliki Kinerja yang Tidak Baik sebanyak 3 responden (42.9%). Sedangkan 53 responden yang Kepemimpinan Baik memiliki Kinerja Karyawan yang Baik sebanyak 29 responden (54.7%).

Dengan menggunakan uji *chi square* maka hasil yang didapat yaitu nilai *p value* = 1 yang berarti nilai $p > \alpha$ (0.05) (H_0 diterima) artinya tidak ada hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.

c. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisa hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan diketahui bahwa dari 16 responden yang Kompetensi Tidak Baik memiliki Kinerja yang Tidak Baik sebanyak 15 responden (93.8%). Sedangkan 44 responden yang Kompetensi Baik memiliki Kinerja Karyawan yang Baik sebanyak 32 responden (72.7%). Dengan menggunakan uji *chi square* maka hasil yang didapat yaitu nilai *p value* = 0 yang berarti nilai $p < \alpha$ (0.05) (H_0 ditolak) artinya ada hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan. Dengan nilai *Odss Ratio (OR)* sebesar 40 (4.753-336.660) yang artinya Karyawan dengan Kepemimpinan Tidak Baik 40 kali beresiko menyebabkan Tidak Baiknya Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Karyawan yang memiliki Kompetensi Baik.

d. Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisa hubungan antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan diketahui bahwa dari 13 responden yang Pengembangan Karir Tidak Baik memiliki Kinerja yang Tidak Baik sebanyak 6 responden (46.2%). Sedangkan 47 responden yang Pengembangan Karir Baik memiliki Kinerja Karyawan yang Baik sebanyak 26 responden (53.3%). Dengan menggunakan uji *chi square* maka hasil yang didapat yaitu nilai *p value* = 1 yang berarti nilai $p > \alpha$ (0.05) (H_0 diterima) artinya tidak ada hubungan antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan.

e. Hubungan Sistem Penghargaan/ Imbalan dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisa hubungan antara Sistem Penghargaan/ Imbalan dengan Kinerja Karyawan diketahui bahwa dari 19 responden yang Sistem Penghargaan/ Imbalan Tidak Baik memiliki Kinerja yang Tidak Baik sebanyak 13 responden (68.4%). Sedangkan 41 responden yang Sistem Penghargaan/ Imbalan Baik memiliki Kinerja Karyawan yang Baik sebanyak 27 responden (65.9%). Dengan menggunakan uji *chi square* maka hasil yang didapat yaitu nilai *p value* = 0.028 yang berarti nilai $p < \alpha$ (0.05) (H_0 ditolak) artinya ada hubungan antara Sistem Penghargaan/ Imbalan dengan Kinerja Karyawan. Dengan nilai *Odss Ratio (OR)* sebesar 4.179 (1.306-13.368) yang artinya Karyawan dengan

Sistem Penghargaan/ Imbalan Tidak Baik 4 kali beresiko menyebabkan Tidak Baiknya Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Karyawan yang memiliki Sistem Penghargaan/ Imbalan Baik.

PEMBAHASAN

1.Motivasi Kerja

Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan sangat mampu untuk menghasilkan kinerja yang baik juga. Hal ini berlaku sebaliknya, karyawan dengan motivasi kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang tidak baik pula. Seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi akan selalu mampu bekerja dengan baik, mempunyai rasa tanggung jawab terhadap semua tugas yang diberikan dan juga karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan selalu berusaha meraih prestasi dalam setiap kerja yang dilakukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Pratiwi (2018). Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja Karyawan di RSUD Rokan Hulu. Dengan menggunakan Uji Chi Square diperoleh Nilai $p\ value = 0.002$ yang berarti nilai $p < \alpha (0.05)$ (H_0 ditolak) ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.

2.Kepemimpinan

Hasil penelitian mengatakan bahwa kepemimpinan tidak berhubungan dengan kinerja karyawan. Dilihat bahwa pimpinan selalu menentukan dan megatakan setiap tugas karyawan. Selain itu pimpinan juga bersikap tegas kepada karyawan, dan juga pimpinan selalu berdiskusi atas setiap masalah yang terjadi sebelum mengambil keputusan dalam menentukan solusi apa yang digunakan untuk mengatasi masalah yang terjadi. Tidak adanya hubungan antara penelitian dengan teori yang dilakukan kemungkinan disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin dalam proses berjalannya suatu tugas. Sehingga sebagian kecil dari karyawan masih mengatakan bahwa pemimpin belum sepenuhnya melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2012). Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang bermakna antara Kepemimpinan dengan kinerja karyawan Non PNS Di RSUD Kota Bekasi. Dengan menggunakan uji chi square maka didapat hasil nilai $p\ value = 1$ yang berarti nilai $p > \alpha (0.05)$ (H_0 diterima) artinya tidak hubungan antara kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.

3. Kompetensi

Dari hasil penelitian yang didapatkan dalam sebaran kuisisioner kompetensi yang baik memiliki nilai yang cukup tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki keahlian yang sesuai dengan penempatan kerja selain itu karyawan juga selalu memiliki motif untuk menyelesaikan tugas, dan juga selalu memiliki inisiatif positif dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilwa (2015). Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang bermakna antara kompetensi dengan kinerja karyawan di RSUD Pasar Rebo. Dengan menggunakan uji chi square maka didapat hasil nilai p value = 0.418 yang berarti nilai $p > \alpha$ (0.05) (H_0 diterima) artinya tidak ada hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan.

4. Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Syafira Tahun 2020

Menurut pendapat peneliti, berdasarkan hasil dari kuisisioner yang telah disebarkan dapat dilihat jika pengembangan karir yang baik memiliki nilai yang cukup tinggi. Ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki target untuk menduduki jabatan tertentu, selain itu rumah sakit juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menepuh pendidikan formal dan juga rumah sakit memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan selain itu rumah sakit selalu memberikan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja yang telah dicapai hal inilah yang menyebabkan tingginya angka pengembangan karir yang baik. Namun hasil penelitian yang tidak menunjukkan adanya hubungan antara pengembangan karir kemungkinan disebabkan karena tidak semua karyawan merasakan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam rangka meningkatkan keterampilan kerja selain itu karyawan juga merasakan bahwa promosi jabatan kerja tidak dilakukan sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilwa (2015). Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang bermakna antara kompetensi dengan kinerja karyawan di RSUD Pasar Rebo. Dengan menggunakan uji *chi square* maka didapat hasil nilai p value = 0.067 yang berarti nilai $p > \alpha$ (0.05) (H_0 diterima) artinya tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan Kinerja Karyawan.

5. Hubungan Sistem Penghargaan/ Imbalan dengan Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Syafira Tahun 2020

Peneliti menyimpulkan bahwa sistem penghargaan/ Imbalan sangat mempengaruhi suatu kinerja. Dari hasil sebaran kuisioner didapat kesimpulan bahwa sistem penghargaan/ Imbalan yang baik memiliki angka yang cukup tinggi. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa imbalan yang diterima sesuai dengan tugas yang diberikan. Sebagian besar karyawan mengatakan bahwa imbalan yang didapatkan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan, selain itu imbalan juga sudah sesuai dengan tingkat latar belakang pendidikan karyawan, dan juga imbalan tersebut juga sudah sesuai dengan waktu kerja yang telah diluangkan oleh masing masing karyawan. Ini dengan jelas menunjukkan bahwa semakin baik suatu sistem penghargaan/ imbalan maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2012). Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bermakna antara Imbalan dengan kinerja karyawan Non PNS Di RSUD Kota Bekasi. Dengan menggunakan uji *chi square* maka didapat hasil nilai *p value* = 0.043 yang berarti nilai $p < \alpha$ (0.05) (H_0 ditolak) artinya ada hubungan antara Imbalan dengan Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan non medis yaitu: Motivasi kerja, Kompetensi, Sistem Penghargaan atau imbalan. Sedangkan faktor kepemimpinan dan Pengembangan karir tidak berhubungan dengan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2018.) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bintoro dan Daryanto.(2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Bunga. (2017). Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Urip Sumoharjodi Bandar Lampung Tahun 2017. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Damayanti, R, dkk. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)No. 2.

- Fahmi, Irham (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia :Teori dan Aplikasi. Edisi 1. Alfabeta: Bandung.
- Hery.(2019). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Grasindo
- Indah.(2012). Faktor Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai Non PNS di RSUD Kota Bekasi Tahun 2012.Skripsi Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Isvandiari, A.(2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. JIBEKA Vol 11, No 1
- Kemendes RI. 2018. Profil Kesehatan Indonesia 2017. Jakarta
- Mulia.(2018). Faktor Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap di RSUD Rokan Hulu. Skripsi Kesehatan Masyarakat STIKes Hangtuh Pekanbaru.
- Notoatmodjo (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Permenkes RI No. 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit
- Profil Rumah Sakit Syafira Tahun 2019
- Safira.(2015).FaktorFaktor yang BerhubungandenganKinerjaPegawai di RSUD PasarRebo Skripsi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- STIKesHangtuh. (2020). Panduan Skripsi Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat. Pekanbaru.
- Suaedi, F. (2017).Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan di RumahSakit Haji Surabaya, vol3, No 1
- Sudarmanto, Kinerjadan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan KerjaFisik. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiono. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit
- World Health Organization tentang Rumah Sakit