

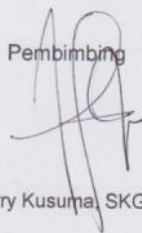
Halaman Pengesahan Artikel Ilmiah

**ANALISIS YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN BAGIAN RAWAT
INAP DI RUMAH SAKIT QOLBU INSAN MULIA (QIM)
KABUPATEN BATANG**

Subyektif

Telah diperiksa dan disetujui untuk di *upload* di
Sistem Informasi Tugas Akhir (SIADIN)

Pembimbing



Agus Perry Kusuma, SKG, M.Kes

**ANALISIS YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN BAGIAN RAWAT
INAP DI RUMAH SAKIT QOLBU INSAN MULIA (QIM)
KABUPATEN BATANG**

Anggoro Eka Destian*), Agus Perry Kusuma, SKM. MKES)**

*) Mahasiswa Fakultas Kesehatan Udinus

***) Staf Pengajar Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro

Jl.Nakula I No 5 – 11 Semarang

Email : anggorodestian18@gmail.com

ABSTRAK

Fenomena permasalahan kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Kabupaten Batang adalah karyawan yang kurang peduli terhadap pekerjaan masing-masing karena karyawan kurang bergairah untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu ada kesenjangan hubungan antara atasan dengan bawahan serta antar rekan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan rawat inap pada Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Kabupaten Batang

Penelitian yang digunakan adalah studi analisis kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁽³⁴⁾

Hasil penelitian mengenai kinerja karyawan rawat inap di rumah sakit QIM Kondisi kerja di bagian rawat inap Rumah Sakit QIM Batang sudah terlihat baik hal ini dibuktikan dengan karyawan sudah bekerja sesuai dengan SOP yang ada diperusahaan, masing-masing karyawan sudah melakukan pekerjaannya secara terperinci, adanya sistem rotasi kerja antar karyawan serta penempatan karyawan yang sudah sesuai dengan kahliaannya. Hubungan antar karyawan sudah terlihat baik, dengan adanya meeting pekerjaan yang dilakukan setiap bulannya, pemberian motivasi kepada karyawan dan dalam penyelesaian konflik diselesaikan dengan cara kekeluargaan. Pimpinan memberikan dukungan dan perhatian terhadap karyawan, pimpinan memberikan bimbingan dan arahan ketika karyawan mengalami kesulitan pekerjaan dan pimpinan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Lingkungan di bagian rawat inap Rumah Sakit QIM Batang sudah terlihat baik, karena sudah ada sistem sirkulasi udaranya, penerangan yang cukup dan adanya fasilitas kerja yang cukup memadai.

Saran peneliti untuk bagian rawat inap Rumah Sakit QIM Batang adalah penambahan sumber daya manusia, penambahan fasilitas sarana dan prasarana kerja dan adanya pelatihan untuk perawat yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja perawat.

Kata Kunci : Kondisi kerja, rekan kerja, kepemimpinan, lingkungan dan kinerja karyawan

Kepustakaan : 36 buah, 1993-2009

ABSTRAC

ANGGORO EKA DESTIAN

Analysis Affecting Employee

Performance Parts Hospital Inpatient Qolbu Insan Mulia, Batang

XVI + 75 pages + 2 table + 7 figures + 3 appendics

The phenomenon of the problems that occur on the job satisfaction of employees Qolbu Insan Mulia Hospital (QIM), Batang are employees who are less concerned about each other's work because employees are excited to soon complete its work. In addition there is a gap between superior and subordinate relationships and between colleagues. The purpose of this study was to analyze the factors that influence employee performance hospitalization on Insan Mulia Hospital Qolbu (QIM), Batang

The study was qualitative analysis study called data by interview, sampel 5 respondent data has been analyze by content analysis.

Results of study on the performance of employees in the hospital inpatient QIM working conditions at the inpatient hospital either QIM Trunk already seen this evidenced by employees already working in accordance with the existing SOP in the company, each employee had to do his job in detail, the system job rotation among employees as well as the placement of employees which are in accordance with kahliannya. Relationships between employees already look good, with the metting work performed each month, providing motivation to employees and in the settlement of conflicts resolved by amicable way. Leaders provide support and attention to employees, directors provide guidance and direction when employees have difficulty employment and leadership rewards the employees who excelent. Environment in the inpatient hospital Trunk QIM already looks good, because the existing air circulation systems, adequate lighting and the presence of adequate working facilities.

Sugasted add of inpatient hospital Trunk QIM to add human resources, add facilities and quality of infrastructure and training for nurses who work to improve the performance of nurses.

Keywords: working conditions, colleagues, leadership, work environmental

References: 36 pieces, 1993-2009

PENDAHULUAN

Diantara sumber daya yang mendukung operasional organisasi, sumber daya manusia memiliki peranan sentral. Peranan sentral sumber daya manusia ini disebabkan karena apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dikelola dan diurus manusia, sehingga jika suatu organisasi ingin dapat mencapai tujuan-tujuannya dengan baik maka organisasi tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia tersebut dapat diwujudkan dalam kompetensi, kemampuan dan keahlian individu-individu dalam organisasi tersebut. ⁽¹⁾

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. ⁽²⁾

Kepuasan kerja karyawan bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sikap ketidakpuasan kerja akan dapat berakibat pada produktivitas, kedisiplinan karyawan menjadi menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya organisasi itu secara keseluruhan. ⁽⁴⁾

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan pembuatan dalam situasi tertentu. Kinerja individu yang efektif menekankan pada sejauh mana individu tersebut melakukan tugas pekerjaan, apakah hanya sebatas menjalankan tugas sesuai dengan perannya atau melaksanakan tugasnya melebihi peranan yang seharusnya.

Fenomena permasalahan kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Kabupaten Batang adalah karyawan yang kurang peduli terhadap pekerjaan masing-masing karena karyawan kurang bergairah untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu ada kesenjangan hubungan antara atasan dengan bawahan serta antar rekan kerja. Bawahan kurang menghargai atasan karena bawahan selalu datang terlambat dibandingkan atasan yang tidak pernah terlambat. Dalam hal ini, atasan kurang melakukan perhatian atas tingkah laku dari bawahan tersebut. Kondisi yang kurang nyaman ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut. Karena kepribadian mempengaruhi seseorang untuk menjalin hubungan yang baik dengan setiap orang. Kepribadian juga mempengaruhi individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya yang tentu akan mempengaruhi kepuasan kerja yang diperoleh karyawan.

METODE

Penelitian yang digunakan adalah studi analisis kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁽³⁴⁾

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan teknik wawancara (*interview*), yang dilakukan terhadap dokter, kepala bagian dan perawat teknik observasi (pengamatan) dan teknik dokumentasi. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental . dari seseorang. Dokumen yang ditunjukkan dalam hal ini adalah segala dokumen yang berhubungan dengan kegiatan kerja karyawan dibagian rawat inap rumah sakit QIM Kabupaten Batang.

Model analisis data dalam penelitian ini mengikuti konsep yang diberikan Miles and Huberman. Miles and Huberman mengungkapkan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-

menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas. Komponen dalam analisis data : ⁽³⁵⁾

1. Reduksi data

Data yang diperoleh dari laporan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

2. Penyajian Data

Penyajian data penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya.

3. Verifikasi atau Penyimpulan Data

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian dengan cara wawancara dengan dokter, kepala bagian dan perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Kabupaten Batang dapat diketahui bahwa :

1. Karakteristik Responden

Semakin lama kerja semakin baik seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, selain itu tingkat pendidikan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Aspek Kondisi Kerja

a. Kondisi kerja di bagian rawat inap Rumah Sakit QIM Batang sudah terlihat baik hal ini dibuktikan dengan karyawan sudah bekerja sesuai dengan SOP yang ada diperusahaan, masing-masing karyawan sudah melakukan

pekerjaannya secara terperinci, adanya sistem rotasi kerja antar karyawan serta penempatan karyawan yang sudah sesuai dengan kahliannya.

- b. Hasil wawancara ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian Kristanto (2012) yang menghasilkan bahwa kinerja perawat RSUD Tugurejo semakin baik yang ditunjang dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

3. Aspek Hubungan Rekan Kerja

- a. Hubungan antar karyawan sudah terlihat baik, dengan adanya meeting pekerjaan yang dilakukan setiap bulannya, pemberian motivasi kepada karyawan dan dalam penyelesaian konflik diselesaikan dengan cara kekeluargaan.
- b. Hasil wawancara ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian Kristanto (2012) yang menghasilkan bahwa kinerja perawat RSUD Tugurejo semakin baik yang ditunjang dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

4. Aspek Kepemimpinan

- a. Pimpinan memberikan dukungan dan perhatian terhadap karyawan, pimpinan memberikan bimbingan dan arahan ketika karyawan mengalami kesulitan pekerjaan dan pimpinan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.
- b. Hasil wawancara ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian Kristanto (2012) yang menghasilkan bahwa kinerja perawat RSUD Tugurejo semakin baik yang ditunjang dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

5. Aspek Lingkungan Kerja

- a. Lingkungan di bagian rawat inap Rumah Sakit QIM Batang sudah terlihat baik, karena sudah ada sistem sirkulasi udaranya, penerangan yang cukup dan adanya fasilitas kerja yang cukup memadai.
- b. Hasil wawancara ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian Kristanto (2012) yang menghasilkan bahwa kinerja perawat RSUD Tugurejo

semakin baik yang ditunjang dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang terdapat di bagian rawat inap Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Kabupaten Batang merupakan gaya kepemimpinan yang demokratis. Hal demikian dapat diperhatikan dari adanya suatu struktur yang dalam pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Sehingga karyawan menunjukkan moral yang tinggi dalam kaitannya dengan loyalitas dan tanggung jawab, bekerja sama, lebih mengutamakan kualitas kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

Kepemimpinan demokratis yang terdapat di bagian rawat inap Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Kabupaten Batang dapat di nilai dari:

1. Memperhatikan kebutuhan karyawan.
2. Selalu melakukan musyawarah untuk hasil yang terbaik bagi perusahaan dan karyawan.
3. Kondisi tertentu, baik antara karyawan maupun pemimpin saling memberikan informasi perihal keputusan yang diambil oleh karyawan dan pemimpin memberikan persetujuannya.
4. Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bisa bekerja dengan baik, dan memberikan reward dalam bentuk bonus kepada karyawan yang menunjukkan kinerjanya.
5. Tingkat sosial pemimpin sangat tinggi kepada karyawan.
- 6 .Pemimpin memberikan hak kepada karyawan dalam hal pengambilan keputusan.

Kinerja karyawan di bagian rawat inap Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Kabupaten Batang di dasarkan pada point-point penilaian kinerja karyawan yang digunakan sebagai parameter dalam mencapai target perusahaan dan parameter yang digunakan adalah:

1. Kualitas kinerja yang dimiliki karyawan bagian rawat inap Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Kabupaten Batang menunjukkan kinerja yang baik, walaupun masih belum maksimal. Hal demikian dapat diperhatikan dari ketentuan standar kualitas yaitu perihal kecepatan penanganan pasien yang sudah ditentukan oleh manajemen rumah sakit melalui sistem standar operasional prosedur kerja yang mencakup pada ketepatan dan kecepatan penanganan pasien, serta efisiensi atas pengerjaan pelayanan pasien.
2. Kuantitas, diberlakukan melalui target atas hasil pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Efisiensi pekerjaan, oleh bagian rawat inap Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Kabupaten Batang disesuaikan dengan adanya system yang kemudian dilakukan pengevaluasian atas system yang sedang diterapkan.

Pemimpin yang dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan yang terdapat di bagian rawat inap Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Kabupaten Batang adalah seorang pemimpin yang:

1. Menjaga hubungan baik dengan karyawan untuk menciptakan iklim kerja yang nyaman.
2. Memiliki wawasan pengetahuan yang cukup luas, yang oleh karyawan digunakan sebagai panutan.
3. Memiliki kecakapan dalam berkomunikasi untuk mempermudah dalam menjalin hubungan dengan karyawan
4. Selalu memberikan penjelasan atas ketidaktahuan karyawan perihal pekerjaan.
5. Memiliki kecakapan dalam mengajarkan dan menjelaskan perihal pekerjaan yang tidak diketahui karyawan dengan memberikan pendampingan.
6. Memberikan kesempatan untuk berkarier pada seluruh karyawan.
7. Memiliki kecakapan dalam menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, memberi tanggung jawab dan mengambil keputusan di perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan mengevaluasi hasil analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Aspek kondisi kerja di bagian rawat inap Rumah Sakit QIM Batang sudah terlihat baik hal ini dibuktikan dengan karyawan sudah bekerja sesuai dengan SOP yang ada diperusahaan, masing-masing karyawan sudah melakukan pekerjaannya secara terperinci.
2. Aspek hubungan antar rekan kerja sudah terlihat baik.
3. Aspek kepemimpinan memberikan dukungan dan perhatian terhadap karyawan.
4. Aspek lingkungan kerja di bagian rawat inap Rumah Sakit QIM Batang sudah terlihat baik, karena sudah ada sistem sirkulasi udaranya

SARAN

Setelah mengkaji hasil penelitian ini maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Penambahan SDM
2. Penambahan fasilitas kerja di bagian rawat inap
3. Perlu adanya pelatihan untuk meningkatkan kinerja perawat

DAFTAR PUSTAKA

1. Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
2. Budi Setiyawan dan Waridin, 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang ;JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198a,
3. Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
4. Moleong, 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Offset, Bandung.
5. Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.