

Faktor Determinan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Swasta Berbasis Korporat di Jakarta)

Lina Parlina¹ Enny Diah Astuti² Yulius Luturmas³ Fitria Hayu Palupi⁴ Noor Rochmah Ida Ayu T.P.⁵ Syeh Assery⁶ Sigit Somadiyono⁷ Deddy Novie Citra Arta⁸

¹Prodi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Bandung, Jawa Barat, Indonesia

²Prodi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta, Jawa Barat, Indonesia

³Prodi Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Saumlaki, Maluku, Indonesia

⁴Prodi Gizi, Institut Teknologi dan Sains Kesehatan Sugeng Hartono, Jawa Tengah, Indonesia

⁵Prodi Keperawatan, Universitas Harapan Bangsa, Jawa Tengah, Indonesia

⁶Prodi Magister Manajemen, STIE Widya Wiwaha, D.I. Yogyakarta, Indonesia

⁷Prodi Ilmu Hukum, Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia

⁸Prodi D3 Manajemen Bandar Udara, Politeknik Penerbangan Jayapura, Papua, Indonesia

Email: linaparlina@plb.ac.id¹

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis apakah lingkungan kerja, beban kerja serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan MRCCC Siloam Hospitals Semanggi Jakarta. Peneliti menggunakan teknik sampling Slovin diperoleh 112 responden. Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada MRCCC Siloam Hospitals Semanggi Jakarta

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam keadaan di era pandemic covid-19 sekarang ini, setiap perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan harus mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan setiap kinerja para karyawan. Banyak faktor-faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor yang terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Pada umumnya pimpinan perusahaan menginginkan setiap kinerja yang baik dari setiap masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. (Handoko, 2016, p. 195).

Menurut Ardana et al. (2016, p. 88) peran dan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih suatu keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan yang baik secara pribadi individu ataupun di dalam sebuah organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara yang optimal bagi kepentingan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Almasari, 2016). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai penggerak roda organisasi atau perusahaan, jika SDM tidak dikelola dengan baik dan benar untuk dapat bekerjasama dan bersinergi sesamanya, maka tidak mungkin organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi yang harus

dipahami dan dimengerti bahwa manusia bukan seperti mesin yang bekerja tanpa perasaan dan dianggap semata-mata sebagai energi sumber bisnis, namun manusia sebagai makhluk hidup yang memiliki rasa, cipta dan karsa yang sempurna sebagai makhluk ciptaan Tuhan.

Di masa pandemic covid-19 di setiap rumah sakit sudah berganti lingkungan kerjanya dengan mengikuti protokol kesehatan yang sangat lengkap dan memadai, dengan adanya peraturan SOP baru dari Pemerintah bahwa seluruh tenaga medis di berbagai rumah sakit harus menggunakan baju APD yang lengkap dan disertai masker yang berlapis-lapis agar terhindar dari virus covid-19. Untuk setiap karyawan di MRCCC Siloam Hospital sebelum masuk ke lobby harus di cek suhunya terlebih dahulu agar dapat dipastikan semua karyawannya baik-baik saja.

METODOE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif menggunakan metode survey. Menurut Sugiyono (2017, p. 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dan analisis data menggunakan instrument penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif, statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Hasil *Pre Test*

Analisis *pre test* dilakukan untuk menguji instrument yang digunakan apakah valid yakni sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan apakah kuesioner yang digunakan reliabel yakni kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian *pre test* dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Berikut data hasil dari jawaban responden sebanyak 30 orang reponden untuk *pre test* dan diolah menggunakan program statistik yaitu SPSS.

Uji Validitas

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner pada mahasiswa yang terdiri dari perguruan tinggi yang tersebar di lima daerah di Jakarta, peneliti melakukan uji validitas terhadap hasil yang didapatkan. Pengujian dilakukan dengan *two tailed signification* pada masing-masing variabel. Valid atau tidaknya suatu pernyataan diukur apabila $r_{hitung} > r_{tabel} (\alpha ; n-2)$ (Siregar, 2017, p, 48). Dalam pelaksanaan *Pre Test*, r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan $df = n-k = n-3 = 30-3 = 27$ adalah sebesar 0,311. Dengan demikian, suatu pernyataan dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > 0,311$. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. *Level of significant* yang digunakan adalah 5%. H2 diterima jika $p\text{-value} < \alpha = 0,05$. Berdasarkan Tabel 4.20 menunjukkan bahwa t_{hitung} beban kerja adalah sebesar 6,135 dengan signifikansi t bernilai 0,015. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. *Level of significant* yang digunakan adalah 5%. H3 diterima jika $p\text{-value} < \alpha = 0,05$. Berdasarkan Tabel 4.20 menunjukkan bahwa t hitung motivasi kerja adalah sebesar 3,209 dengan signifikansi t bernilai 0,032. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada MRCCC Siloam Hospitals Semanggi Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, S. (1993). Interorganizational Process Dalam Pembinaan Pengusaha Ekonomi Lemah. *E-Journal Manajemen Dan Usahawan Indonesia*, 21– 33.
- Colquitt, J. A. . J. A. L. dan M. J. W. (2015). *Organization Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*. The McGraw-Hill Com., Inc.
- Dhania, D. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Skripsi*, 16.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- George and Jones. (2015). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hakim, et al. (2017). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang*. 191–201.
- Kurniawidjaja, L. M. (2016). *Teori dan Aplikasi Kesehatan Lingkungan Kerja*, UI-Press.
- Lisnayetti dan Hasanbasri. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Padang*. 18.
- Mathis, J. (2016). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Maulidia, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap semangat pengajar pada SMKN 1 Jember*. 47.
- Najib, Y. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Dimediasi oleh Kepuasan kerja*. 22.
- Ryandini, T. P., & Nurhadi, M. (2020). The Influence of Motivation and Workload on Employee Performance in Hospital. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic (Injec)*, 5(1), 8. <https://doi.org/10.24990/injec.v5i1.276>
- Siregar. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono. PT. Alfabet.
- Sunarso. (2017). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 36–38.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 79–91.