



UPAJIWA

Jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat

PRODI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
upajiwa_mm@ustjogja.ac.id

jurnalfe.ustjogja.ac.id

ISSN 2614-0853 (cetak)
ISSN 2579-535X (online)

ANALISIS KINERJA BERBASIS MOTIVASI STAF MEDIS RSUD UMBU RARA MEHA WAINGAPU, SUMBA TIMUR, NUSA TENGGARA TIMUR.

ZEFERINO MARIANO DENDO AMA

umarapu@yahoo.co.id

Abstract

Improving the quality of hospitals is a vision that must be fulfilled to meet the health needs of the general public. The quality of the hospital will be fulfilled with good quality and available human resources and supporting facilities, a phenomenon which is inevitably the responsibility of many parties, both the government, the health department and also mainly hospital staff, who have the responsibility answers that have a direct impact on the quality of hospital services, current conditions have not shown maximum expectation so that appropriate efforts and strategies are still needed to improve the performance of medical staff in the hope that it will have an impact on improving hospital quality, organizational culture, discipline, motivation. factors that can influence the performance of employees of the ara rara meha waingapu hospital, east sumba, NTT. To study it, this research was carried out by formulating the following problems: (1) whether organizational culture influences the motivation of medical staff (2) whether the discipline influences the motivation of medical staff (3) whether the organizational culture influences the performance of medical staff (4) whether the discipline influences medical staff performance (5) whether the influence of motivation on the performance of medical staff.

Keywords: *organizational culture, discipline, motivation and performance*

Abstrak

Peningkatan kualitas rumah sakit merupakan visi yang harus terpenuhi untuk memenuhi kebutuhan kesehatan bagi masyarakat umumnya. Kualitas rumah sakit akan terpenuhi apa bilah sumber daya manusia dan fasilitas penunjang yang berkualitas dan tersedia dengan baik, fenomena yang di maksud tentu menjadi tanggung jawab banyak pihak baik pemerintah, dinas kesehatan dan juga yang terutama adalah para pegawai rumah sakit, yang di mana punya tanggung jawab yang berdampak langsung atas kualitas pelayanan rumah sakit, kondisi dewasa ini belum menunjukkan harapan yang maksimal sehingga masih diperlukan berbagai upaya dan strategi yang tepat guna meningkatkan kinerja staf medis dengan harapan akan berdampak pada peningkatan kualitas rumah sakit, budaya organisasi, disiplin, motivasi merupakan beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD umbu rara meha waingapu, sumba timur, NTT.

Untuk mengkajinya, penelitian ini di lakukan denga rumusan masalah sebagai berikut: (1) apakah budaya organisasi berpengaruh motivasi staf medis (2) apakah disiplin berpengaruh motivasi staf medis (3) apakah budaya organisasi berpengaruh pada kinerja staf medis (4) apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja staf medis (5) apakah motivasi perpengaruh pada kinerja staf medis.

Kata kunci : budaya organisasi, disiplin, motivasi dan kinerja

PENDAHULUAN

Perubahan paradigma tentang rumah sakit dari lembaga yang bersifat sosial menjadi lembaga yang bersifat sosial ekonomi menuntut adanya kinerja yang dapat menghasilkan nilai tambah secara ekonomis. Produktifitas suatu rumah sakit sangat ditentukan oleh kinerja dari para staff, khususnya staff medis. Secara kelembagaan rumah sakit tersusun atas tiga komponen utama yaitu pemilik, pengelola dan staff medis. Dalam hal pelayanan terhadap pasien peran dari staff medis merupakan penopang utama dari produktifitas rumah sakit. Produktifitas Rumah sakit dapat dinilai melalui beberapa indikator diantaranya jumlah pasien, jumlah kunjungan pasien, waktu tunggu pasien, jumlah jenis kasus yang ditangani dan jumlah penerimaan keuangannya.

Kinerja staff medis di RSUD umbu rara meha masih rendah. Hal tersebut ditunjukkan oleh indikator (1) Kualitas pekerjaan: karna adanya penumpukan pasien pada rumah sakit maka kualitas pekerjaannya rendah. (2) Kuantitas: hasil wawancara dengan salah satu petugas di sana yang dilakukan peneliti mengatakan bahwa jumlah dari kehadiran tanpa pemberitahuan staf medis di sana masih sangat kurang. (3) pelaksanaan tugas: selalu bekerja kurang maksimal kalau tidak ada pengawasan dari atasan. (4) tanggung jawab: waktu Jam kerja yang ditetapkan oleh RSUD umbu rara meha adalah pukul 07.00-16.00 WIB. akan tetapi pada kenyataannya jam kerja tersebut kurang ditaati oleh sebagian besar staff medis. Selain itu dalam laporan keuangan juga menunjukkan bahwa laba dari RSUD umbu rara meha rendah. Ini menunjukkan bahwa kinerja RSUD umbu rara meha rendah. dimungkinkan ini adalah salah satu indikator yang menunjukkan bahwa kinerja

staff medis kurang optimal dalam melakukan pelayanan medis kepada pasien.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa yang dapat mempengaruhi kinerja melalui motivasi staf medis di RSUD adalah budaya organisasi dan disiplin, sebab budaya organisasi mempunyai alasan untuk mempengaruhi kinerja melalui motivasi yaitu nilai-nilai, kepercayaan, pelaksanaan seremoni dan norma sama halnya dengan disiplin yang mempengaruhi kinerja melalui motivasi yaitu kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standard kerja dan tingkat kewaspadaan tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut perlunya untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi disiplin, terhadap kinerja staff medis melalui motivasi sebagai variabel intervening di RSUD umbu rara meha Waingapu, Sumba Timur, Nusa Tenggara Timur, pengaruh disiplin terhadap motivasi staff medis di RSUD umbu rara meha Waingapu, Sumba Timur, Nusa Tenggara Timur, serta motivasi terhadap kinerja staff medis di RSUD umbu rara meha Waingapu, Sumba Timur, Nusa Tenggara Timur.

LANDASAN TEORI

Rumah Sakit

Masalah yang sering dihadapi secara umum oleh rumah sakit adalah rumah sakit belum mampu memberikan sesuatu hal yang benar-benar diharapkan pengguna jasa. Faktor utama tersebut karena pelayanan yang diberikan berkualitas rendah sehingga belum dapat menghasilkan pelayanan yang diharapkan pasien (Wandira 2016) Rumah sakit merupakan salah satu pelayanan jasa dalam melakukan aktivitasnya, tidak boleh lepas dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Wandira 2016) (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia

Nomor 631/Menkes/Sk/IV/2005) Staf medis adalah merupakan tenaga yang mandiri, karena setiap dokter memiliki kebebasan profesi dalam mengambil keputusan klinis pada pasien. Dalam memutuskan tindakan medis maupun pemberian terapi kepada pasien harus dilakukan atas kebebasan dan kemandirian profesi dan tidak boleh atas pengaruh atau tekanan pihak lain. Kebebasan profesi bukan diartikan kebebasan yang penuh, namun masih harus tetap terikat dengan standar profesi, standar kompetensi dan standar pelayanan medis. (Menteri Kesehatan RI 2005)

Budaya Organisasi

Budaya berasal dari kata *culture* ini diadaptasi dari bahasa Latin, yaitu *cult* yang berarti mendiami, mengerjakan, atau memuja, dan *are* yang berarti hasil dari sesuatu. Budaya dalam suatu organisasi merupakan karakteristik semangat atau suasana (*spirit*) dan kepercayaan (*belief*) yang dilakukan di dalam organisasi, Budaya yang ada pada suatu organisasi akan berbeda dengan organisasi lainnya. Lebih lagi organisasi yang ada pada negara yang berbeda. Oleh karena itu, kita perlu memahami perbedaan budaya antar negara yang sangat beragam sehingga dapat mengelola perbedaan tersebut. (Ikhwan Hakim & Kusdiyanto: 2010).

Budaya organisasi adalah peraturan kerja yang diciptakan oleh pendiri organisasi yang terwujud dalam nilai-nilai, sikap, norma, serta perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi mencerminkan cara karyawan di dalam melakukan pekerjaannya, seperti membuat keputusan, melayani pelanggan, yang dapat dilihat secara kasat mata dan dirasakan oleh orang diluar organisasi. (Citra Dwi Jatiningrum, Mochammad AL Musadieg 2016)

Disiplin

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. (Ronal 2014) Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Ibrahim 2015)

Motivasi

Motivasi adalah mengarahkan dalam memutuskan seberapa besar upaya untuk mengarahkan usaha dalam situasi tertentu. (Cahaya Setiawan 2015) Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Tampubolon 2018) “Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang-orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendak” (Pranata 2014)

Kinerja

Kinerja adalah pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut didukung dengan

adanya iklim organisasi yang baik dan juga budaya organisasi yang kuat. Karena iklim organisasi dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan, dapat dilihat bahwa iklim organisasi yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan dan mempengaruhi sikap dan kinerja karyawan, (Radianto and Sunuharyo 2017) Peneliti menggunakan teori dari (Rivai dan Basri) yaitu kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan tertentu. (Hutomo 2015)

METODOLOGI PENELITIAN

Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh staff medis RSUD umbu rara meha, Wingapu, Sumba Timur, Nusa Tenggara Timur sedangkan yang menjadi obyek penelitiannya meliputi aspek budaya organisasi, disiplin, motivasi, dan kinerja staff medis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff medis RSUD Umbu Rara Meha Wingapu, Sumba Timur, Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 98 orang. Semua anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian, sehingga penelitian ini menggunakan teknik *sensus sampling*. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item (Wiyono, 2011). Pengujian dilakukan 2 sisi dengan signifikansi 0,05. Item pertanyaan/pernyataan dinyatakan valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor totalnya. Untuk melakukan uji validitas, menggunakan teknik analisis korelasi *bivariate pearson*. Dinyatakan signifikan jika, nilai sig. dua sisi Uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha (Cronbach's)* dengan taraf signifikansi 0,05 (Wiyono, 2011). Instrument dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha > \text{nilai } r \text{ product}$

moment, reliabilitas kurang baik jika diperoleh nilai α kurang dari 0,6, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi

Tabel 4.5 Hasil Tabulasi Variabel budaya organisasi

No	Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	12 – 22	(STS)	0	0
2	> 22 – 32	(TS)	9	9,1%
3	> 32 – 42	(KS)	68	69,3%
4	> 42 – 52	(S)	21	21,4%
5	> 52 – 60	(SS)	0	0
Jumlah			98	100%

Sumber : Data Primer diolah 2018

Hasil penelitian dari 98 responden terhadap budaya organisasi di Rumah sakit umum umbu rara meha waingapu., yang menyatakan persepsinya “Tidak Setuju” ada 9 responden (9,1%), yang menyatakan “kurang Setuju” ada 68 responden (69,3%), dan “satujuh” ada 21 responden ada (21,4%) dan tidak menjawab persepsi “sangat Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Rumah sakit umum umbu rara meha waingapu, kurang baik. Untuk mengetahui secara detail dari variabel budaya organisasi dalam analisis deskriptif dapat dijabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Disiplin

Hasil Tabulasi Variabel disiplin

No	Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	12 – 22	(STS)	0	0
2	> 22 – 32	(TS)	34	34,7%
3	> 32 – 42	(KS)	59	60,2%
4	> 42 – 52	(S)	5	5,1%
5	> 52 – 60	(SS)	0	0
Jumlah			98	100%

Sumber: Data Primer diolah 2019

Hasil penelitian dari 98 responden terhadap disiplin di Rumah sakit umum umbu rara meha waingapu, yang menyatakan persepsinya “tidak Setuju” ada 34 responden (43,7%), yang menyatakan

“kurang Setuju” ada 59 responden (60,2%), dan yang menyatakan “setuju” ada 5 responden (5,1%), dan tidak ada (0%) yang menyatakan “sangat Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di Rumah sakit umum umbu rara meha waingapu baik.

Motivasi

Tabel 4.8 Hasil Tabulasi Variabel Motivasi Kerja

No	Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	12 – 22	(STS)	0	0
2	> 22 – 32	(TS)	9	9,1%
3	> 32 – 42	(KS)	60	61,2%
4	> 42 – 52	(S)	29	29,6%
5	> 52 – 60	(SS)	0	0
Jumlah			98	100%

Sumber : Data Primer diolah 2019

Hasil penelitian dari 98 responden terhadap Motivasi Kerja di Rumah sakit umum umbu rara meha waingapu, yang menyatakan persepsinya “Tidak Setuju” ada 9 responden (9,1%), yang menyatakan “kurang Setuju” ada 60 responden (61,2%), dan 29 responden (29,6%) yang menyatakan untuk persepsi “setuju”, dan 0% untuk “sangat Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja di Rumah sakit umum umbu rara meha waingapu kurang baik.

Kinerja

Tabel 4.10 Hasil Tabulasi Variabel Kinerja

No	Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	12 – 22	(STS)	0	0
2	> 22 – 32	(TS)	42	42,8%
3	> 32 – 42	(KS)	56	57,1%
4	> 42 – 52	(S)	0	0
5	> 52 – 60	(SS)	0	0
Jumlah			98	100%

Sumber : Data Primer diolah 2019

Hasil penelitian dari 98 responden terhadap Kinerja di Rumah sakit umum umbu rara meha, yang menyatakan persepsinya “Tidak Setuju” ada 42 responden (42,8%), dan yang menyatakan “kurang Setuju” ada 56 responden (57,1%), sedangkan 0% yang menyatakan “sangat Tidak Setuju”, “Setuju” dan “sangat

setuju”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja di Rumah sakit umum umbu rara meha waingapu kurang baik.

Pembahasan

H1 : Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1) staf medis rumah sakit umum umbu rara meha waingapu NTT, Berdasarkan tabel koefisien parameter dan P Values budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y1) staf medis rumah sakit umum umbu rara meha waingapu. Nilai P Values sebesar 0.000 ($< 0,05$) menunjukkan pengaruh signifikan. Nilai original sampel sebesar 0.745, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y1) sebesar 74,5%. Berdasarkan hasil penelitian, H2 terbukti bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1).

H2 : Pengaruh disiplin (X2) terhadap motivasi (Y1) staf medis rumah sakit umum umbu rara meha waingapu Berdasarkan tabel koefisien parameter dan P Values, disiplin (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi (Y1) staf medis rumah sakit umum umbu rara meha waingapu. Nilai P Values sebesar 0.000 ($< 0,05$) menunjukkan pengaruh tidak signifikan. Nilai original sampel sebesar 0.688, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin memberikan pengaruh positif terhadap motivasi sebesar 68,8%. Berdasarkan hasil penelitian, H4 tidak terbukti bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H3 : Pengaruh motivasi (Y1) terhadap Kinerja (Y2) staf medis rumah sakit umum umbu rara meha waingapu Berdasarkan tabel koefisien parameter dan P Values, motivasi (Y1) mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap Kinerja (Y2) staf medis rumah sakit umum umbu rara meha waingapu. Nilai P Values sebesar 0.000 ($< 0,05$) pengaruh signifikan. Nilai original sampel sebesar 0.850, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (Y1) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja (Y2) sebesar 85,0% . Berdasarkan hasil penelitian, H5 terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H4: Pengaruh budaya organisasi (XI) terhadap kinerja (Y2) staf medis rumah sakit umum umbu rara meha waingapu, sumba timur NTT berdasarkan tabel koefisien parameter dan P Values Budaya organisasi (XI) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja (Y2) staf medis rumah sakit umum umbu rara meha waingapu NTT. Nilai P Values sebesar 0.095 ($> 0,05$) menunjukkan pengaruh tidak signifikan. Nilai original sampel sebesar 0.298 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (XI) tidak mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja (Y2) sebesar 29,8%. Berdasarkan hasil penelitian, H4 terbukti bahwa budaya organisasi (XI) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y2).

H5: pengaruh disiplin (X2) terhadap kinerja (Y2) staf medis rumah sakit umum umbu rara meha waingapu berdasarkan table koefisien parameter P Values, disiplin (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y2) staf medis rumah sakit umum umbu rara meha waingapu. Nilai P Values sebesar 0.000 ($< 0,05$) menunjukkan pengaruh signifikan. Nilai original sample sebesar 0,432, menunjukkan bahwa variabel disiplin (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y2) sebesar 43,2%. Berdasarkan hasil penelitian, H3 terbukti bahwa variabel

disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis mempunyai pengaruh yang positif, hanya hipotesis budaya organisasi terhadap kinerja yang mempunyai pengaruh negatif, salah satu penyebabnya adalah masa kerja staf medis kurang dari 5 tahun 46.9% dan sebagian besar pendidikan staf medis di rumah sakit SPK 26,5% makanya budaya organisasi belum tertanam dengan baik pada staf medis sehingga dampaknya kinerjanya buruk. Saran pada peneliti selanjutnya coba diteliti dengan menambahkan variabel kepemimpinan, karna ada hubungan yang kuat kepemimpinan terhadap budaya organisasi rumah sakit.

REFERENSI

- Molandha, Pudjiati dan Fhajard Achwan. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Manajemen Dan Pelayanan Farmasi* 4 (1): 73–80.
- Wandira, Bertin Ayu. 2016. "Persepsi Pelanggan Terhadap Kualitas Layanan Unit Rawat Inap RS Pura Palu (Dengan Pendekatan Bauran Pemasaran/Marketing Mix)." *MEDIKA TADULAKO, Jurnal Ilmiah Kedokteran* 3 (2).
- Menteri Kesehatan RI. 2005. "Kepmenkes RI Nomor 631 Tahun 2005 Tentang Pedoman Peraturan Internal Staf Medis (Medical Staff Bylaws) Di Rumah Sakit."
- lukman hakim, SE., MSi, and MSi Kusdiyanto SE. 2010. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, no. 1:

53–77.

- Citra Dwi Jatiningrum, Mochammad AL Musadieq, Arik Prasetya. 2016. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja(Studi Pada Karyawan Dan Agen PT Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang)” 39 (1): 117–24. <https://doi.org/10.1007/BF02133069>.
- Ronal, Rian. 2014. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Babussalam Baru Bagian Pemasaran” 1 (2): 1–15.
- Ibrahim, Prastika Meilany dan Mariaty. 2015. “Penfaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)” 2 (2): 1–11.
- Tampubolon, Rikson Pandapotan. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar” 6 (1): 87–95.
- Pranata, Asri Waenanti dan Firstly Dito. 2014. “Motivasi Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pendaftaran Dan Informasi Penduduk Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bekasi Jawa Barat,” 81–93.
- Radianto, Ari, and Bambang Swasto Sunuharyo. 2017. “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 53 (1): 14–20.
- Hutomo, Mitchael. 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Purnama Perkasa” 3 (2): 60–69.
- Wiyono, Gandro. 2011. *Merancang penelitian bisnis, Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.