

GAMBARAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DI RSUD MOHAMMAD NATSIR SOLOK TAHUN 2022

Miftahul Hidayah^{1(a)}, Erpidawati^{2(b)}, Silvia Adi Putri^{3(c)}

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
^{a)}miftahulhidayah1997@gmail.com, ^{b)}erpidawati821@gmail.com, ^{c)}silviaadiputri86@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

01-02-2023

Diterbitkan Online:

30-06-2023

Kata Kunci:

Penilaian Kinerja, Kualitas Kerja,
Kuantitas Kerja, Ketepatan
Waktu, Efektivitas Kerja

Keywords:

Performance Appraisal, Work
Quality, Work Quantity,
Punctuality, Work Effectiveness

Corresponding Author:

miftahulhidayah1997@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan kurang efektif karena terdapatnya karyawan yang datang tidak tepat waktu, adanya karyawan yang tidak berada di tempat saat jam kerja, dan adanya komunikasi yang kurang baik antara pegawai di dalam hubungan kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas kerja karyawan RSUD Mohammad Natsir Solok. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan sampel yang didapatkan menggunakan rumus Slovin yaitu 80 orang responden dengan teknik pengumpulan sampel yakni *sampling* kuota serta teknik analisa data yang digunakan adalah analisis data univariat. Hasil penelitian diperoleh bahwa gambaran kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas kerja karyawan RSUD Mohammad Natsir Solok adalah tinggi, walaupun ada beberapa yang masih rendah. Untuk itu saran yang dapat disampaikan adalah agar dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai RSUD Mohammad Natsir Solok baik itu dalam indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu maupun efektivitas kerja karyawan.

ABSTRACT

Employee performance is less effective because there are employees who don't arrive on time, there are employees who are not in place during working hours, and there is poor communication between employees in the working relationship. The purpose of this study was to describe the quality, quantity, timeliness and work effectiveness of the employees of RSUD Mohammad Natsir Solok. The type of research used is quantitative with a descriptive approach. The population in this study were all employees and the sample obtained using the Slovin formula, namely 80 respondents with a sample collection technique namely quota sampling and the data analysis technique used was univariate data analysis. The results of the study on the description of the quality, quantity, timeliness and work effectiveness of the employees of RSUD Mohammad Natsir Solok is high, although some are still low. For this reason, suggestions that can be submitted are in order to maintain and further improve the performance of the employees of RSUD Mohammad Natsir Solok both in terms of indicators of quality, quantity, timeliness and work effectiveness of employees.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v5i2.608>

PENDAHULUAN

Saat ini globalisasi menuntut potensi sumber daya manusia yang berdaya saing dan berkualitas secara besar-besaran. Perkembangan sumber daya manusia didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan kebutuhan akan daya saing dalam produksi barang dan jasa manufaktur. Oleh karena itu, diperlukan upaya pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal untuk menghadapi fenomena tersebut dengan memperhatikan kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk mengelola orang-orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bisnisnya. Menurut Burhannudin (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan yang terpusat dari para anggotanya melalui berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai ke arah optimalisasi tujuan organisasi. Tanpa kinerja yang baik dan optimal, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika. Tercapainya hasil kinerja puncak seorang pegawai juga dapat dilihat dari banyak faktor diantaranya tingkat kepuasan kerja dan penghargaan yang dicapai berupa kenaikan gaji, kompensasi, bonus, insentif, promosi, dll. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Hulwani (2021) kinerja karyawan yang umum untuk sebagian besar pekerjaan meliputi: kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu hasil, ketekunan, kemampuan untuk bekerja sama.

Adanya penilaian kinerja memberikan kesempatan untuk melihat perkembangan, mengevaluasi dan menilai hasil-hasil kerja mengenai sejauh mana kontribusi yang diberikan karyawan kepada rumah sakit. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 menyebutkan bahwa hasil prestasi kerja pegawai merupakan hasil pelaksanaan tugas yang dilakukan dari setiap tindakan pegawai dalam melaksanakan tugas dan menggunakan sumber daya organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu yang

berbeda dari setiap individu. Dalam perkembangan persaingan global, rumah sakit membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi. Pada saat yang sama, pekerja membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai panduan untuk tindakan mereka di masa depan. Oleh karena itu, evaluasi harus menggambarkan kinerja pegawai.

Dalam penilaian kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yang merupakan acuan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Maihesti (2020) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator penilaian kinerja karyawan antara lain : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama dan ketaatan. Untuk mendapatkan hasil penilaian kinerja yang memuaskan, karyawan harus dapat mencapai indikator tersebut secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gabriel Hasudungan Simamora dan kawan-kawan pada tahun 2020 tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai” menyatakan bahwa disiplin kerja dan penilaian kinerja secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anggreany Hustia pada tahun 2020 tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang” didapatkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lily Setyawati Kristianti dan kawan-kawan pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan tingkat pengaruh 42,7%. Hal ini membuktikan bahwa hampir separuh dari prestasi kerja merupakan disiplin kerja pegawai, yang berarti disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di rumah sakit.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di RSUD M. Natsir Solok pada tanggal 7 Februari – 9 Maret 2022 bahwa kinerja karyawan kurang efektif karena masih terdapatnya karyawan yang datang tidak tepat waktu seperti yang telah ditentukan, adanya karyawan yang tidak berada di tempat saat jam kerja, adanya komunikasi yang kurang baik antara pegawai di dalam hubungan kerja dan

terdapatnya beberapa karyawan yang ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahliannya. Untuk memperkuat pernyataan di atas di dukung dengan data absen karyawan yang mana rata-rata karyawan yang hadir tidak tepat waktu dengan keterlambatan hingga mencapai 81 menit per bulan. Ketepatan waktu karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena berkaitan dengan disiplin kerja pegawai terhadap waktu. Disiplin kerja merupakan sebuah sikap yang sudah seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan. Tanpa adanya disiplin kerja, maka perusahaan ataupun rumah sakit tidak dapat bergerak maju menuju tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengangkat masalah tersebut kedalam karya tulis ilmiah dengan judul "Gambaran Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Mohammad Natsir Solok".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Natsir Solok pada bulan April - Juni tahun 2022. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD M. Natsir Solok yang berjumlah 400 orang. Untuk menghitung sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{400}{1 + 400 \times 0,10^2}$$
$$n = \frac{400}{1 + 400 \times 0,01}$$
$$n = \frac{400}{1 + 4}$$
$$n = \frac{400}{5}$$
$$n = 80$$

Keterangan :

n = jumlah sampel minimal

N = populasi (400 karyawan)

e = error margin (10%)

Dari perhitungan menggunakan rumus tersebut didapatkan sampel minimal untuk penelitian ini adalah 80 karyawan. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* kuota. Menurut Masturoh (2018) *Sampling* kuota adalah teknik pengambilan sampel yang dibuat berdasarkan

kuantitas yang ditentukan, sebelum kuota sampel terpenuhi maka penelitian belum dianggap selesai.

Instrumen penelitian yang penulis gunakan yaitu kuesioner tentang penilaian kinerja karyawan yang dikembangkan oleh Esti Nur (2020) dengan menggunakan skala Likert. Menurut Syofian (2015) Skala Likert adalah skala yang dikembangkan oleh Likert Untuk dapat mengetahui derajat kepastian dalam suatu penelitian.

Dalam skala Likert terdapat pilihan skala dengan format :

- 1) Sangat setuju (SS), skor = 5
- 2) Setuju (S), skor = 4
- 3) Netral (N), skor = 3
- 4) Tidak setuju (TS), skor = 2
- 5) Sangat tidak setuju (STS), skor = 1

Teknik analisa data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data univariat. Menurut Lusiana (2020) Analisis data univariat merupakan jenis analisis yang melibatkan hanya satu variabel.

Dalam proses analisa data, ada beberapa langkah pokok yang harus dilakukan oleh peneliti, yaitu :

- 1) Pengeditan
Hasil survei yang dikumpulkan melalui survei harus diolah terlebih dahulu. Jika masih ditemukan data atau informasi yang tidak lengkap, survei akan dihapus (drop out).
- 2) Beri Kode (Coding)
Pengkodean dilakukan setelah semua kuesioner diproses. Dengan kata lain, data teks diubah menjadi data numerik.
- 3) Pemberian skor
Yang terdiri dari pemberian nilai berupa angka untuk setiap jawaban pertanyaan survei.
- 4) Tabulasi
Tabulasi adalah membuat tabel data sesuai dengan tujuan penelitian dan memasukkannya ke dalam tabel distribusi frekuensi.

Hasil penelitian yang telah ditabulasi ini dianalisis dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 19 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil penelitian berdasarkan karakteristik responden terbagi menjadi dua yakni:

- a) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut hasil penelitian mengenai jenis kelamin:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di RSUD Mohammad Natsir Solok Tahun 2022

No.	Jenis Kelamin	<i>f</i>	%
1.	Laki-laki	32	40
2.	Perempuan	48	60
Jumlah		80	100

Berdasarkan tabel 1. mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh gambaran bahwa dari 80 orang responden, terdapat 40% yaitu sejumlah 32 orang dengan jenis kelamin laki-laki. Sedangkan 60% yaitu sejumlah 48 orang dengan jenis kelamin perempuan. Dari tabel di atas didapatkan bahwa sebagian besar responden yakni 60% berjenis kelamin perempuan.

b) Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Berikut hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jabatan:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan di RSUD Mohammad Natsir Solok Tahun 2022

No.	Jabatan	<i>f</i>	%
1.	Karyawan Biasa	72	90
2.	Kepala Ruangan	8	10
Jumlah		80	100

Berdasarkan tabel 2. mengenai karakteristik responden berdasarkan jabatan diperoleh gambaran bahwa dari 80 orang responden, terdapat 90% yaitu sejumlah 72 orang dengan jabatan sebagai karyawan biasa. Sedangkan 10% yaitu sejumlah 8 orang dengan jabatan sebagai kepala ruangan. Dari tabel di atas didapatkan bahwa sebagian besar responden yakni 90% mempunyai jabatan sebagai karyawan biasa.

Kualitas Kerja

Berikut hasil yang didapatkan dalam penelitian mengenai kualitas kerja:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kualitas Kerja Karyawan di RSUD Mohammad Natsir Solok Tahun 2022

No.	Kategori	<i>f</i>	%
1.	Tinggi	43	54
2.	Rendah	37	46
Jumlah		80	100

Berdasarkan tabel 3. mengenai gambaran kualitas kerja karyawan RSUD M. Natsir Solok diperoleh gambaran bahwa dari 80 orang responden, terdapat 54% yaitu sejumlah 43 orang dengan kualitas kerja yang tinggi. Sedangkan 46% yaitu sejumlah 37 orang dengan kualitas kerja yang rendah.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rozaq (2020) bahwa Kualitas kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketepatan waktu, keterampilan dan ketertiban yang diterapkan di perusahaan berpengaruh positif terhadap karyawan.

Didukung oleh teori menurut Marcana dalam Krisnayanti (2018) bahwa Kualitas kerja adalah suatu bentuk perilaku atau kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan harapan dan kebutuhan akan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut asumsi peneliti, gambaran kualitas kerja karyawan pada RSUD M. Natsir Solok pada tahun 2022 sebagian besar adalah tinggi karena karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti, hasil pekerjaan yang baik, Mampu memahami dan menguasai tugas yang diberikan, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh rumah sakit. Bagi karyawan dengan kualitas yang rendah sebaiknya diberikan pelatihan agar tidak mengurangi mutu rumah sakit.

Kuantitas Kerja

Berikut hasil yang didapatkan dalam penelitian mengenai kuantitas kerja.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kuantitas Kerja Karyawan di RSUD Mohammad Natsir Solok Tahun 2022

No.	Kategori	f	%
1.	Tinggi	49	61
2.	Rendah	31	39
Jumlah		80	100

Berdasarkan tabel 4. mengenai gambaran kuantitas kerja karyawan RSUD M. Natsir Solok diperoleh gambaran bahwa dari 80 orang responden, terdapat 61% yaitu sejumlah 49 orang dengan kuantitas kerja yang tinggi. Sedangkan 39% yaitu sejumlah 31 orang dengan kuantitas kerja yang rendah.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selly Selfianita (2021) menyatakan bahwa kuantitas kerja resepsionis dapat dinilai dari kenyataan bahwa karyawan melakukan semua pekerjaan tepat waktu, karena mereka dapat melakukan semua pekerjaan dan mengatur jam kerja mereka.

Didukung oleh teori kuantitas kerja menurut John Miner dalam Irawanti (2018) adalah Jumlah pekerjaan yang dilakukan individu atau kelompok untuk menjadi standar kerja.

Menurut asumsi peneliti, gambaran kuantitas kerja karyawan pada RSUD M. Natsir Solok pada tahun 2022 sebagian besar adalah tinggi karena karyawan yang berusaha bekerja lebih baik, sebagian waktu di kantor digunakan Untuk melakukan suatu pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan memenuhi harapan atau keinginan manajer, dan karyawan melakukan semua pekerjaan yang diberikan oleh manajer.

PENUTUP

Penelitian yang telah dilakukan mengenai Gambaran Penilaian kinerja Karyawan RSUD M. Natsir Solok Tahun 2022 dapat disimpulkan bahwa gambaran kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas kerja karyawan RSUD Mohammad Natsir Solok adalah tinggi, walaupun ada beberapa yang masih rendah. Untuk itu saran yang dapat disampaikan adalah agar dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai RSUD Mohammad Natsir Solok baik itu dalam indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu maupun efektivitas kerja karyawan seperti mengadakan pelatihan yang dapat menambah wawasan pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhannudin., Zainal, M., & Harlie, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur* Vol. 8 No. 2
- Hulwani, T. Z., Ketaren, O., Zulfendri & Manurung, K. 2021. Hubungan Disiplin Dan Kompensasi Dengan Kinerja Perawat Unit Pelayanan Khusus Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa. *Prepotif Jurnal Kesehatan Masyarakat* Vol. 6 No. 1
- Hustia, Anggreany. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 1 No. 2
- Irawanti. 2018. Kinerja Kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Benteng Kabupaten Selayar. Makassar
- Krisnayanti, P. N., & Utama, I. W. M. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar. *E-Journal Manajemen Unud*
- Kristanti. L. S., Affandi, Azhar. A., & Nurjaya. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal PERKUSI* Vol. 1 Nomor 1
- Linjewas, D. D. Y., Mamentu, M., & Kawung, E. 2018. Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pengelolaan Dumberdaya Pembangunan*
- Lusiana, E. D., & Mahmudi, Muhammad. 2020. *Teori Dan Praktik Analisis Data Univariat Dengan Past*. Malang: UB Press
- Maihesti, H. Inggri. 2020. *Gambaran Kineja Karyawan Pemasaran Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung Tahun 2020*.
- Masturoh, I & T, Nauri Anggita. 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Pusat

Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kesehatan

Rahman, A., Rajindra., & Mayangsari, N. S. 2020. Analisis Efektivitas kerja Pegawai Pada Dinad Lingkungan Hidup. *Jurnal Sinar Manajemen*

Riadi, Muchlisin. 2020. Efektivitas Kerja (Pengertian, Indikator, Kriteria, Aspek dan Faktor yang Mempengaruhi). Diakses pada tanggal 7 Agustus 2022, dari <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/efektivitas-kerja.html>

Rozaq, Abdul. 2020. Analisis Kinerja Karyawan Dari Perspektif Kualitas Kerja Di BMT Saka Madani Yogyakarta. *Jurnal Upajiwā Dewantara* Vol. 4 No. 1

Selfianita, Selly. 2021. Analisis Kualitas dan Kuantitas Kerja Karyawan *Receptionist* di Rocky Hotel Padang. *Jurnal Pariwisata Bunda* Vol. 1 No. 2

Setiawan, Agung. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*

Simamora, G. H., Nadapdap, Kristanty, & Rajagukguk, Tiur. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. *Jurnal Ilmiah methonomi* Vol. 6 No. 2

Syofian, S., Setyaningsih, T., & Syamsiah, Nur. 2015. *Otomatisasi Metode Penelitian Skala Likert Berbasis Web*. Jakarta