
Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Banggai Laut

Faiz Djibran¹, Lisda L. Asi², Robiyati Podungge³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: faizdjibran8@gmail.com

Abstract: *The research objective was to test and analyze the effect of work facilities on the performance of health workers at the Banggai Laut District Hospital. This study uses a quantitative method with a survey approach, in which researchers are expected to be able to explain the causal relationship between work facilities and the performance of health workers at the Banggai Laut District Hospital. The population of this study were all health workers at hospitals in Kab. Proud Sea. Researchers limited the number of respondents by only taking nursing staff as a sample of 161 people while the population totaled 232 workers. Based on the results of the analysis, the researchers concluded that work facilities had a significant positive effect on the performance of medical personnel at Banggai Laut General Hospital. This conclusion means that the better the availability of work facilities, the better the performance of health workers at Banggai Laut General Hospital will improve. Work Facilities are in a fairly good category from the four aspects tested. Like the suitability of facilities and needs, work facilities are quite good with a frequency of answers ranging from 67%. From the aspect of the completeness of the equipment, the frequency of answers is around 72%. Also more than 70% also described that the work facilities at the hospital were in good condition and were not damaged and if there were damaged facilities, the hospital management immediately made repairs. The performance of hospital employees is in the good and quite good categories based on the four aspects tested. From the aspect of quantity, around 78% of medical personnel described that when the workload increased they would work even more intensely, but on the other hand 80% of medical personnel answered that even though they had a lot of work they still carried out the work thoroughly. From the aspect of quality, the medical personnel stated that they built a spirit of cooperation among medical personnel. 80% also illustrates that the work efficiency of medical personnel is quite good. the value of R² or R square which is worth 0.186. This value indicates the magnitude of the influence of work facilities on the performance of health workers at the Banggai Laut General Hospital is 0.186 or if the percentage is equal to 18.6%. While the remaining 81.4% is influenced by other factors which are not explained in detail in this study.*

Keywords: *Work Facilities; Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Rumah Sakit Kabupaten Banggai Laut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey, di mana peneliti diharapkan bisa menjelaskan hubungan kausalitas antara fasilitas kerja dengan kinerja tenaga kesehatan rumah sakit Kabupaten Banggai Laut. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan pada rumah sakit di Kab. Banggai Laut. Peneliti membatasi jumlah responden dengan hanya mengambil tenaga keperawatan saja yang menjadi sampel yang berjumlah 161 orang sedangkan populasi berjumlah 232 tenaga kerja. Berdasarkan hasil analisis, peneliti menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Umum Banggai Laut. Simpulan ini mengandung arti bahwa semakin baik ketersediaan fasilitas kerja akan semakin meningkatkan kinerja tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Umum Banggai Laut. Fasilitas Kerja berada pada kategori cukup baik dari keempat aspek yang diujikan. Seperti kesesuaian fasilitas dan kebutuhan, fasilitas kerja terbilang cukup baik dengan frekuensi jawaban berkisar di angka 67%. Dari aspek kelengkapan peralatanpun demikian, frekuensi jawaban beroleh dikisaran 72%. Juga lebih dari 70% juga menggambarkan bahwa fasilitas kerja yang di rumah sakit dalam kondisi baik dan tidak rusak serta jika terdapat fasilitas yang rusak, maka manajemen rumah sakit segera melakukan perbaikan. Kinerja para pegawai rumah sakit berada pada kategori baik dan cukup baik berdasarkan empat aspek yang diujikan. Dari aspek kuantitas, sekitaran 78% tenaga medis menggambarkan bahwa ketika beban kerja meningkat maka mereka akan bekerja lebih intens lagi, namun disisi lain 80% tenaga medis menjawab bahwa

walaupun pekerjaannya banyak mereka tetap melaksanakan pekerjaan itu dengan teliti. Dari aspek kualitas, para tenaga medis menyatakan bahwa mereka membangun semangat kerja sama antar tenaga medis. 80% juga menggambarkan bahwa efisiensi kerja para tenaga medis sudah cukup baik, nilai R2 atau R square yang senilai 0.186. Nilai ini mengindikasikan besaran pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Umum Banggai Laut adalah sebesar 0.186 atau jika dipersenkan sama dengan 18,6%. Sedangkan sisanya 81,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan secara rinci dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja; Kinerja

PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah salah satu bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Sebagai bagian dari sektor pelayanan kesehatan, Rumah Sakit memiliki andil besar dalam pemeliharaan dan peningkatan kesehatan masyarakat. Tujuannya tidak lain yaitu untuk mewujudkan program pemerintah dalam hal penyediaan layanan kesehatan yang memadai bagi masyarakat.

Pentingnya hal tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni di bidang kesehatan demi terselenggaranya pelayanan yang optimal dan berkualitas. Kebutuhan akan tenaga kesehatan yang memadai, harus didukung pula oleh kinerja tenaga kesehatan yang maksimal. Sebab tanpa kinerja yang baik, proses pelayanan pun akan terhambat (Munawirsyah, 2017).

Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa kinerja bisa berupa capaian seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Di satu sisi, Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang ditinjau dari aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang tenaga medis dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Sebagai wilayah pemekaran dari Kabupaten Banggai Kepulauan, Kabupaten Banggai Laut terhitung sebagai Kabupaten yang baru diresmikan Tahun 2012 (Banggailaut.co.id, diakses tanggal 25 oktober 2021). Pemerintah pun berupaya untuk terus menggenjot perkembangan daerah melalui pembangunan infrastruktur dalam rangka. Salah satu upaya pemerintah dalam pengembangan daerah adalah dengan mengadakan fasilitas kesehatan bagi masyarakat. Data badan pusat statistik mencatat bahwa hingga saat ini Kabupaten Banggai Laut hanya memiliki 1 Rumah Sakit umum dan dibantu oleh 6 unit puskesmas dan 23 unit puskesmas pembantu serta 88 unit posyand. Serta didukung pula oleh 161 tenaga perawat. Jumlah ini terbilang sedikit jika dibandingkan dengan total jumlah penduduk yang mencapai 69.514 jiwa (Banggai laut dalam angka, 2021). Ini berarti, manajemen Rumah Sakit harus memberikan pelayanan extra demi mengakomodir kebutuhan kesehatan penduduk.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 161 pegawai dengan instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, uji t serta koefisien determinasi (Rsquare).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai thitung sebesar 6.018 dengan tingkat signifikansi 0,000. Apabila dibandingkan maka thitung > ttabel yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain, terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Umum Banggai Laut. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari α 0,05 mengindikasikan bahwa pengaruh yang diberikan sangat signifikan atau cukup berarti.

Wibowo (2015) mengemukakan bahwa kinerja atau performance adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang satu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral

maupun etika. Hasil kerja seorang tenaga medis juga ditentukan oleh fasilitas kerja pendukung dari pekerjaan dan tugas-tugasnya.

Menurut Siagian (2017) bahwa pentingnya sarana dan prasarana kerja yang memadai perlu mendapatkan perhatian. Dedikasi, kemampuan kerja, keterampilan dan niat yang besar untuk mewujudkan prestasi kerja yang tinggi tidak akan besar manfaatnya tanpa sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Agar organisasi dapat berjalan dengan lancar persyaratan minimal sarana dan prasarana kerja harus terpenuhi. Fasilitas kerja merupakan semua yang ada di sekitar para tenaga medis dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan.

Hasil pengetahuan data peneliti berdasarkan analisis jawaban responden menunjukkan tingkat Fasilitas Kerja berada pada kategori cukup baik dari keempat aspek yang diujikan. Seperti kesesuaian fasilitas dan kebutuhan, fasilitas kerja terbilang cukup baik dengan frekuensi jawaban berkisar di angka 67%. Dari aspek kelengkapan peralatanpun demikian, frekuensi jawaban beroleh dikisaran 72%. Juga lebih dari 70% juga menggambarkan bahwa fasilitas kerja yang di rumah sakit dalam kondisi baik dan tidak rusak serta jika terdapat fasilitas yang rusak, maka manajemen rumah sakit segera melakukan perbaikan. Dari aspek mempercepat proses kerja, fasilitas kerja yang ada di rumah sakit cukup bisa memberikan dorongan kepada para tenaga medis untuk meningkatkan produktivitas kerja dan juga fasilitas kerja mampu membantu tenaga medis untuk cepat menyelesaikan pekerjaan mereka.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Kinerja para pegawai rumah sakit berada pada kategori baik dan cukup baik berdasarkan empat aspek yang diujikan. Dari aspek kuantitas, sekitaran 78% tenaga medis menggambarkan bahwa ketika beban kerja meningkat maka mereka akan bekerja lebih intens lagi, namun disisi 80% tenaga medis menjawab bahwa walaupun pekerjaannya banyak mereka tetap melaksanakan pekerjaan itu dengan teliti. Dari aspek kualitas, para tenaga medis menyatakan bahwa mereka membangun semangat kerja sama antar tenaga medis. 80% juga menggambarkan bahwa efisiensi kerja para tenaga medis sudah cukup baik. Berkaitan dengan disiplin kerja, pada angka 80% menggambarkan bahwa mereka tidak pernah terlambat ketika dinas untuk melaksanakan tugas sesuai jadwal dan juga antara tenaga medis satu dengan yang lain saling memiliki pengaruh untuk saling mengingatkan dalam menjaga kedisiplinan kerja.

Analisis di atas turut diperkuat dengan hasil pengujian statistik yang dilakukan oleh peneliti dan menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Umum Banggai Laut. Pengaruh yang diberikan pun cukup signifikan dengan persentase sebesar 18,4%. Ini berarti bahwa fasilitas kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga medis, semakin baik tersedianya fasilitas kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja tenaga medis.

Hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja juga turut di bahas dalam penelitian yang dilakukan oleh Adhie (2019) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas fisik dan non fisik terhadap kinerja sebesar 67,9%. Hal sama turut diungkapkan oleh Sulfia (2018) yang menyatakan bahwa berdasarkan perhitungan dan persamaan regresi maka diperoleh bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, peneliti menyimpulkan bahwa;

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Umum Banggai Laut. Simpulan ini mengandung arti bahwa semakin baik ketersediaan fasilitas kerjaa akan semakin meningkatkan kinerja tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Umum Banggai Laut.
2. Fasilitas Kerja berada pada kategori cukup baik dari keempat aspek yang diujikan. Seperti kesesuaian fasilitas dan kebutuhan, fasilitas kerja terbilang cukup baik dengan frekuensi jawaban berkisar di angka 67%. Dari aspek kelengkapan peralatanpun demikian, frekuensi

jawaban beroleh dikisaran 72%. Juga lebih dari 70% juga menggambarkan bahwa fasilitas kerja yang di rumah sakit dalam kondisi baik dan tidak rusak serta jika terdapat fasilitas yang rusak, maka manajemen rumah sakit segera melakukan perbaikan.

3. Kinerja para pegawai rumah sakit berada pada kategori baik dan cukup baik berdasarkan empat aspek yang diujikan. Dari aspek kuantitas, sekitaran 78% tenaga medis menggambarkan bahwa ketika beban kerja meningkat maka mereka akan bekerja lebih intens lagi, namun disisi 80% tenaga medis menjawab bahwa walaupun pekerjaannya banyak mereka tetap melaksanakan pekerjaan itu dengan teliti. Dari aspek kualitas, para tenaga medis menyatakan bahwa mereka membangun semangat kerja sama antar tenaga medis. 80% juga menggambarkan bahwa efisiensi kerja para tenaga medis sudah cukup baik

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adityo, Benito dan Khasanah, Imroatul. 2010. Analisis Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan, dan Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembelian Secara Online di Situs Kaskus. Jurnal. Semarang: Universitas Diponegoro
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi.dkk. (2008). Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2
- auri, Sofyan. (2004). Manajemen Produksi dan Operasi. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Barry, Cushway. 2012. Human Resource Mngagement. Jakarta : PT.Elex Media.
- Beny Mutiara Wardani, 2013 Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dari Sudut Pandang Pasien Dan Pendamping Pasien (Studi Kasus di RS Medistra, Jakarta)
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Fahmi, Irham. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". Semarang: UNDIP.
- Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, STIE, Yogyakarta, 1999
- Marwansyah.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Moenir, H.AS, Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, Bumi Aksara. Jakarta 2008
- Ovidiu, (2013), "Employee motivation and organizational performance. Review of Applied Socio-Economic Research", Vol. 5, No. 1 ISSN 2247-6172.
- Purwanto. 2008. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sinungan, Muchdarsya. (2014). Produktivitas Apa dan Bagaimana cetakan ke9 Jakarta, Bumi Aksara

Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat