



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Hermina Karawang

Farida Anum¹, Chaerudin²

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 27 November 2023

Revised: 08 Desember 2023

Accepted: 15 Desember 2023

In : This study uses quantitative methods that are descriptive and causal. The population in this study were all employees of Hermina Karawang Hospital, totaling 187 employees. The sampling technique in this study was Probability Sampling with simple random sampling method. The sample in this study used the Slovin calculation method of 5% so that the sample obtained in this study was 128 employees. Based on the results of the study, the coefficient of determination shows the effect of work motivation on employee performance at Hermina Karawang Hospital by 72.5% while the remaining 27.5% is influenced by other factors not examined in this study. This study concludes that work motivation has a significant influence on employee performance at Hermina Karawang Hospital.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

(*) Corresponding Author: faridaanum1@gmail.com

How to Cite: Anum, F., & Chaerudin, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Hermina Karawang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10426841>.

PENDAHULUAN

Upaya pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusia di bidang kesehatan merupakan salah satu pondasi dalam pelaksanaan pembangunan kesehatan. Salah satu upaya pemerintah dalam mengembangkan hal tersebut adalah dengan selalu mengkaji terpenuhinya jumlah, mutu dan persebaran sumber daya manusia kesehatan yang merata di Indonesia.

Sumber daya manusia kesehatan tidak lepas dari fungsi-fungsi organisasi kesehatan dan juga mempunyai hubungan interaksi untuk fungsi-fungsi tersebut. Untuk mencapai visi dan misi sebuah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni agar mampu memecahkan permasalahan dan menciptakan penerobosan baru sehingga dapat inti permasalahan yang dihadapi organisasi.

Sektor rumah sakit memiliki karakteristik tersendiri dibandingkan pasar sektor lainnya. Pelaku usaha industri rumah sakit di Indonesia berasal dari berbagai kalangan yang mana tidak hanya dari pemerintah saja melainkan juga dari swasta dan swasta nirlaba.

Industri rumah sakit juga masih mempunyai banyak tantangan tersendiri yang perlu dihadapi. Kualitas dari rumah sakit yang harus selalu ditingkatkan dan juga fasilitas dan tenaga kesehatan perlu ditingkatkan. Upaya peningkatan tenaga kerja kesehatan sangatlah penting karena berhubungan dengan berbagai aspek peningkatan pelayanan kesehatan itu sendiri.

Sudah sejak lama Perseroan membangun pondasi dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hermina menjalankan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang holistic untuk merekrut, mengembangkan dan mempertahankan talenta sumber daya manusianya. Selama bertahun-tahun,

Perseroan telah membangun reputasi dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan pertumbuhan usaha Hermina didukung oleh model bisnis “kemitraan dokter” yang unik. Model bisnis ini menjamin keselarasan antara kepentingan dokter dan Perseroan, sehingga meningkatkan loyalitas dan motivasi dokter untuk terus mendukung Rumah Sakit Hermina.

Rumah sakit Hermina Karawang telah berdiri sejak bulan Maret 2020. Pada saat pembangunan rumah sakit tersebut pemerintah sudah menunjuk rumah sakit Hermina Karawang sebagai rumah sakit rujukan covid-19. Dalam rangka mencapai visi dan misinya Hermina Karawang memiliki visi menjadikan Hermina sebagai Rumah Sakit yang tumbuh, sehat dan terkemuka di wilayah cakupannya dengan unggulan pelayanan kesehatan Ibu dan Anak dan mampu bersaing di Era Globalisasi. Dengan misinya melakukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien serta menjalankan pengelolaan rumah sakit secara profesional.

Tentunya hal tersebut menjadi sebuah tantangan bagi rumah sakit Hermina Karawang yang mana persaingan di dunia medis sudah banyak mengingat rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang dibutuhkan banyak orang.

Rumah Sakit Hermina Karawang tentunya memiliki sumber daya manusia yang memiliki tugas berdasarkan kebutuhan yang diperlukan dalam perusahaan. Dalam hal ini karyawan bertugas untuk melayani kebutuhan pasien yang berkunjung. Tentunya karyawan dituntut harus memiliki kinerja yang baik sehingga pasien merasakan kepuasan dalam hal pelayanan.

Tabel 1.1
Hasil Evaluasi Kinerja Rumah Sakit Hermina Karawang Tahun 2021

No	Uraian	Target 2020	Capaian 2020	Target 2021	Capaian 2021	Target 2022
1	Rawat Jalan	39,60	11,33	90,58	44,57	128,80
2	Rawat Inap	8,10	29,22	45,15	46,87	45,20
3	Lahir	0,7	0,14	1,63	1,08	2,10
4	Operasi	0,8	0,23	1,83	1,43	2,30
5	Poli Minggu	-	2,18	18	11,96	18
6	IGD	10	3,55	9	11,45	12
7	RI IGD	2,70	2,56	2,88	6,84	3,84

Sumber: scribd.com/document/611506284/RKA-RS-HERMINA-KARAWANG-2022

Dari hasil evaluasi kinerja Rumah Sakit Hermina Karawang tahun 2021, masih banyak kurangnya target dengan capaian yang diperoleh unit kerja untuk perusahaan. Namun, untuk unit kerja Rawat Inap target selalu terlampaui dapat diketahui dengan capaian yang selalu melebihi target. Lalu, unit kerja IGD pada tahun 2021 juga berhasil mencapai target dapat diketahui dengan capaian yang melebihi target. Serta, unit kerja RI IGD pada tahun 2021 juga berhasil mencapai target dapat diketahui dengan capaian yang melebihi target.

Kinerja tenaga kesehatan dituntut untuk selalu memberikan kebutuhan dan pelayanan yang baik untuk masyarakat. Tenaga kesehatan diharapkan memaksimalkan kontribusinya secara aktif dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Dengan mempertanggungjawabkan kemampuan seseorang dalam bekerja

maka dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi seseorang itu sendiri merupakan faktor utama penunjang kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mencoba melihat keterikatan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Hermina Karawang.”

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang kaitannya dalam pengelolaan manusia melalui perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi guna mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Motivasi Kerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2019:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari sasaran kerjanya. Motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan agar menciptakan semangat karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan visi perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:94) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan adalah pencapaian dari hasil kerja karyawan atas tugas-tugas yang menjadi kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang diberikan.

HIPOTESIS

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Hermina Karawang.

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Hermina Karawang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:2) Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mewujudkan suatu data dengan tujuan dan kepentingan tertentu. Terdapat empat poin utama yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kepentingan tertentu. Cara ilmiah berarti, tindakan penelitian berdasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, guna mencapai tujuan akhir menggunakan standar nilai yang logis.

Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Operasional Variabel

Variabel yang peneliti gunakan terhadap penelitian ini adalah:

1) Variabel independent atau variabel bebas (X)

Variabel independen disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab utama perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) Sugiyono (2021:69). Variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X).

2) Variabel dependent atau variabel terikat (Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, standar, konsekuen atau juga disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2021:69). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016) skala pengukuran adalah acuan dari kesempatan yang digunakan untuk menentukan panjangnya suatu interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran dapat menghasilkan data kuantitatif.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Rumah Sakit Hermina Karawang yang berjumlah 187 karyawan.

Sampel dan Teknik Sampel

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah teknik Probability Sampling dengan menggunakan metode simple random sampling. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan cara perhitungan Slovin 5% yaitu untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diteliti oleh peneliti dari karyawan Rumah Sakit Hermina Karawang. Sampel dalam penelitian ini adalah 128 karyawan.

Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner, melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan dan penelitian kepustakaan.

Data Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberi data kepada pengumpul data, yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku serta dokumen perusahaan. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	128

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.32446149
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.064
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

Gambar 4. 1 One sample Kolmogorov-Smirnov Tes

Sumber: Hasil pengolahan oleh peneliti menggunakan SPSS 25 (2023)

Dari gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa nilai asymp. Sig (2-tailed) >0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.730	2.684		4.743	.000
Motivasi Kerja	.812	.045	.851	18.219	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4. 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Hasil pengolahan oleh peneliti menggunakan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji regresi yang diketahui pada tabel 4.2 diatas, diperoleh nilai *Thitung* sebesar 18,219 sedangkan nilai *Ttabel* sebesar 1,657. Yang berarti *Thitung* (18,219) > *Ttabel* (1,657) maka H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Hermina Karawang.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5820.146	1	5820.146	331.916	.000 ^b
	Residual	2209.409	126	17.535		
	Total	8029.555	127			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Gambar 4. 3 Hasil Uji F

Sumber: Hasil pengolahan oleh peneliti menggunakan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, maka diketahui nilai f hitung: 331.916 dan nilai f tabel: 3.07. Karena nilai F hitung 331.916 > nilai F table 3.07. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Hermina Karawang.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.723	4.187

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4. 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Sumber: Hasil pengolahan oleh peneliti menggunakan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan gambar 4.5 tersebut, dapat dilihat bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai R Square = 0,725. Besarnya hasil koefisien determinasi dapat dihitung dengan persamaan berikut:

$$Kd = \times 100\%$$

$$Kd = 0.725 \times 100\%$$

$$Kd = 72,5\%$$

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai ini menunjukkan variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 72,5% dan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUPAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa data tersebut didistribusikan secara normal karena memiliki nilai > 0,05.
2. Hasil uji regresi linear sederhana yaitu :
 - a) Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja memperoleh *Thitung* (18,219) > *Ttabel* (1,657). Jadi, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Hermina Karawang.
 - b) Berdasarkan hasil F memperoleh *Fhitung* (331,916) > *Ftabel* (3,07). Jadi, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Hermina Karawang.
 - c) Berdasarkan hasil perhitungan untuk melihat seberapa besar persentase kontribusi Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan(Y), diperoleh nilai R Square sebesar 0,725 atau 72,5%. Ini menjelaskan besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Hermina Karawang 72,5% sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak Rumah Sakit Hermina Karawang untuk dapat lebih meningkatkan kualitas kinerja pada karyawan. Terutama dapat meningkatkan motivasi setiap karyawan agar dapat memenuhi hasil kinerja yang maksimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan memperbarui kembali studi ini melalui penambahan variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memperbanyak teori tentang variabel yang digunakan serta dapat menggunakan teknik analisis data yang lain agar dapat menambahkan wawasan keilmuan terkhusus dalam manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [scribd.com/document/611506284/RKA-RS-HERMINA-KARAWANG-2022](https://www.scribd.com/document/611506284/RKA-RS-HERMINA-KARAWANG-2022) (Di akses pada 19 Maret 2023, pukul 10.50).