

JURNAL PROMOTIF PREVENTIF

Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Klinik Cerebellum Kota Makassar

Factors Associated with Performance of Health Workers in Cerebellum Clinic, Makassar

Nur Inayah Rauf, Erlina HB

Institut Teknologi dan Kesehatan Tri Tunas Nasional

Article Info

Article History

Received: 07 Jan 2024

Revised: 24 Jan 2024

Accepted: 29 Jan 2024

ABSTRACT / ABSTRAK

Health workers have a central role in providing health services to the community. The performance of health workers in providing services to patients will influence patient satisfaction and the quality of Cerebellum Clinic services. The aim of this study was to determine factors related to the performance of health workers at the Cerebellum Clinic. This type of research is an analytical survey using a cross sectional approach. The sampling technique was a total sampling of 61 respondents using a questionnaire instrument. The data analysis technique uses univariate and bivariate analysis. Spearman correlation test. The research results show that there is a relationship between leadership (p value = 0.011) and compensation (p value = 0.016) with the performance of health workers at the Cerebellum Clinic. The suggestion of this research is to maintain and improve the provision of direction, encouragement and teamwork for officers so that they always provide maximum performance. Apart from that, more attention should be paid to providing compensation to officers.

Keywords: *Performance of health workers, compensation, leadership*

Tenaga kesehatan mempunyai peran yang sentral dalam pemberian pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Kinerja tenaga kesehatan dalam pemberian pelayanan kepada pasien akan mempengaruhi kepuasan pasien dan mutu dari pelayanan di Klinik Cerebellum. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Klinik Cerebellum. Jenis penelitian ini adalah survei analitik dengan menggunakan desain *cross sectional study* dengan menggunakan Teknik sampling *NonProbability* yaitu total sampel sebanyak 61 responden. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner Teknik analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat Uji korelasi spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan (p value = 0.011) dan kompensasi (p value = 0.016) dengan kinerja petugas kesehatan di Klinik Cerebellum. Saran penelitian ini adalah mempertahankan dan meningkatkan pemberian arahan, dorongan, serta kerja tim bagi petugas agar senantiasa memberikan kinerja yang maksimal. Selain itu agar lebih diperhatikan pemberian kompensasi kepada petugas.

Kata kunci : Kinerja petugas kesehatan, kompensasi, kepemimpinan.

Corresponding Author:

Name : Nur Inayah Rauf

Affiliate : Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Institut Teknologi dan Kesehatan Tri Tunas Nasional

Address : Jl. Muhajirin I Lr. I No. 1 Kecamatan Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Email : rauf.nurinayah@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun individu. Sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan. SDM selalu menjadi subjek dan objek pembangunan (Subekhi & Jauhar, 2012). Sumber daya manusia sebagai salah satu subsistem yang memegang peranan sangat penting dalam mengatasi berbagai masalah pembangunan kesehatan di Indonesia. Subsistem Sumber Daya Manusia mencakup berbagai investasi dalam pengembangan dan penguatan sumber daya manusia di bidang kesehatan. Upaya tersebut meliputi perencanaan, pengadaan, penyebaran, pengembangan dan pengendalian mutu tenaga kesehatan untuk mendukung pelaksanaan pembangunan kesehatan guna mencapai derajat kesehatan penduduk yang setinggi-tingginya (Lubis et al., 2023)

Klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan medik dasar dan/atau spesialisik secara komprehensif. Klinik terbagi menjadi dua yaitu Klinik pratama yang menyelenggarakan pelayanan medis dasar dan Klinik utama yang menyelenggarakan pelayanan medis spesialisik atau pelayanan medik dasar dan spesialisik. Klinik Cerebellum adalah salah satu klinik utama di Kota Makassar yang berfokus pada pelayanan rehabilitasi medik, Klinik Cerebellum menyediakan layanan konsultasi dokter spesialis, fisioterapi, okupasi terapi, terapi wicara, homecare, dental care, operasi katarak, vaksinasi anak, serta layanan penunjang lainnya seperti radiologi, laboratorium, dan apotek. Dengan bervariasinya pelayanan yang diberikan, Klinik Cerebellum membutuhkan berbagai jenis tenaga kesehatan (Cerebellum clinic, 2023)

Berdasarkan Permenkes RI Nomor 14 Tahun 2021 tentang standar kegiatan usaha dan produk pada penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko sektor kesehatan, ketenagaan di Klinik utama rawat jalan paling sedikit menyediakan dokter spesialis/dokter gigi spesialis, tenaga keperawatan, dan tenaga non kesehatan. Bagi Klinik Cerebellum yang berfokus pada pelayanan rehabilitasi medik juga menyediakan tenaga fisioterapis, okupasi terapis, terapis wicara, tenaga farmasi, analis kesehatan, serta tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan lain.

Tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan dapat dinilai berdasarkan kinerjanya. Kinerja memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Kepuasan pasien tidak bisa terlepas dari kinerja tenaga kesehatan, karena kinerja tenaga kesehatan sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan (Oktaviana & Wahyono, 2020) Hasil survei kepuasan di Klinik Cerebellum menunjukkan angka yang fluktuatif yang pada bulan Juli 2023 menunjukkan angka 86.7% terjadi sedikit penurunan dibandingkan bulan sebelumnya.

Gibson menyatakan bahwa kinerja individu perawat dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu, terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengetahuan, demografi dan latar belakang keluarga. Variabel psikologi terdiri dari persepsi, kepribadian dan organisasi Terdiri sikap, motivasi, belajar. Variabel dari sumber daya, imbalan, beban kerja, struktur, supervisi dan kepemimpinan.(Mandagi et al., 2015). Pada penelitian ini variabel yang diteliti adalah kompensasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan

Hasil penelitian (Dwi Tamara et al., 2022) menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berhubungan kinerja petugas unit front office. Penelitian di unit Rawat Inap RSUD Batusangkar menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan Kepala ruang rawat inap dengan kinerja perawat perawat (Handayani et al., 2018). Penelitian tentang tingkat kesejahteraan tenaga kesehatan gigi dan mulut di Poliklinik gigi Puskesmas Banda Aceh menunjukkan tingkat kesejahteraan material dan non-material yang tergolong sedang dan tinggi, serta memiliki kinerja yang baik (Mulkhairul et al., 2023). Berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang berlokasi di rumah sakit dan puskesmas, penelitian ini berlokasi di klinik utama yang mengkhususkan pelayanan rehabilitasi medik dengan tenaga kesehatan (tenaga keterampilan fisik) yaitu fisioterapis, okupasi terapis, dan terapis wicara. Oleh karena itu, peneliti bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi dengan kinerja karyawan di Klinik Cerebellum

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat survei analitik dengan menggunakan desain *cross sectional study*. Penelitian dilakukan pada Bulan Juli 2023 di Klinik Cerebellum. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan atas pertimbangan bahwa Klinik Cerebellum merupakan salah satu Klinik Utama yang menjadi rujukan pelayanan rehabilitasi medik di Kota Makassar. Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu kompensasi dan kepemimpinan serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di Klinik Cerebellum dengan jumlah 61 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Total Sampling dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk Google form yang jenis pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban 4 untuk sangat setuju, 3 setuju, 2 Tidak setuju, dan 1 sangat tidak setuju, sumber data terdiri dari sumber data primer yaitu kuesioner yang diisi oleh responden dan sumber data sekunder adalah jumlah karyawan dari bagian SDM Klinik Cerebellum dan hasil survei kepuasan pasien terhadap kinerja Klinik Cerebellum Tahun 2023.

Teknik analisis data menggunakan analisis univariat yang bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian yaitu karakteristik responden sedangkan untuk variabel kompensasi, kepemimpinan, dan kinerja menggunakan analisis bivariat untuk mengetahui hubungan/korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji korelasi spearman sebagai uji alternatif yang digunakan pada penelitian ini.

HASIL

Analisis Univariat

Hasil penelitian sebagaimana tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur 26-30 tahun yaitu 32 responden (52.5%). Berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak yaitu perempuan yaitu 34 responden (55.7%) dan berdasarkan Pendidikan sebagian besar responden memiliki tingkat Pendidikan sarjana (D4/S1) yaitu 34 responden (55.7%). Kelompok responden dengan masa kerja paling banyak yaitu 1-5 Tahun (75.4%).

Analisis Bivariat

Hasil uji korelasi pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) 0.016 maka ada hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0.307 artinya tingkat kekuatan hubungan antar variabel adalah cukup kuat, semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya dan hubungan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut dengan nilai sig. (2-tailed) 0.011. Koefisien korelasi sebesar 0.322 artinya tingkat kekuatan hubungan antar variabel adalah cukup kuat, semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden di Klinik Cerebellum Tahun 2023

Karakteristik Responden		n	%
Umur (tahun)	<20	1	1,6
	20-25	17	27,9
	26-30	32	52,5
	31-35	8	13,1
	36-40	1	1,6
	41-45	1	1,6
	46-50	1	1,6
	> 50	1	1,6
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	44,3
	Perempuan	34	55,7
Pendidikan Terakhir	SMP	1	1,6
	SMA	9	14,8
	Diploma (D1/D2/D3)	17	27,9
	Sarjana (D4/S1)	34	55,7
Masa Kerja	< 1 tahun	7	11,5
	1-5 tahun	46	75,4
	> 5 Tahun	8	13,1
Total		61	100,0

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 2. Uji Korelasi Spearmen

Variabel	P Value	Nilai r
Kompensasi * Kinerja karyawan	0,307	0,016
Kepemimpinan * Kinerja karyawan	0,322	0,011

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

PEMBAHASAN

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu gaji, tunjangan, bonus, program asuransi, kesempatan pengembangan karir, pengakuan dan pujian atas kinerja. Menurut (Hasibuan, 2010) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Meskipun begitu, masih ada sebagian karyawan yang berpendapat bahwa gaji yang diterima belum sesuai harapan dan usaha yang dikeluarkan, selain itu masih ada

karyawan yang berpendapat bahwa terdapat perbedaan gaji antara satu unit dengan unit pelayanan lainnya. Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. (Ike, 2008).

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus (Daryanto & Suryanto, 2022). Menurut (Putra et al., 2014) Pemberian kompensasi yang baik dapat mempengaruhi pembentukan kinerja yang baik dalam organisasi. Agar mampu dan mau bekerja dengan baik maka pihak organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang memungkinkan tercapainya kebutuhan atau keinginan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mandagi et al., 2015) di RSUD Bethesda GMIM Tomohon menunjukkan bahwa ada hubungan antara sistem penghargaan dengan kinerja perawat, penghargaan tersebut meliputi atasan memberikan pujian jika bekerja dengan baik, ide-ide didengarkan dan dipertimbangkan oleh atasan, gaji yang diterima sesuai dengan UMP, menerima intensif tambahan jika pekerjaan melebihi target, saat lembur mendapatkan gaji, tambahan, puas dengan penghasilan.

Penelitian di Poliklinik Gigi Puskesmas Banda Aceh menunjukkan bahwa sebagian besar petugas memiliki tingkat kesejahteraan material dan non-material yang tergolong sedang dan tinggi, serta memiliki kinerja yang baik. Peningkatan kesejahteraan dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan gigi dan mulut di Poliklinik Gigi Puskesmas Banda Aceh (Mulhairul et al., 2023). Penelitian yang dilakukan terhadap 230 responden dari 47 perusahaan medis di Uni Emirat Arab menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaji petugas dengan jumlah petugas yang mengundurkan diri (*turn over*) (Mossarah, 2023). Berbeda dengan penelitian (Fitriani et al., n.d.) dimana kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dimana pemberian kompensasi hanya berperan kecil terhadap perubahan kinerja tenaga kesehatan. Meski kompensasi yang diberikan cukup tinggi, namun kinerja staf tetap pada kondisi semula dikarenakan para staf mempunyai pemikiran kalau kompensasi memang harus diterima oleh semua tenaga kesehatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Simamora dalam (Mangkunegara, 2005) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Hasil penelitian menunjukkan hampir semua karyawan setuju bahwa manajemen dan koordinator unit memberikan arahan, bimbingan, dan dorongan untuk bekerja lebih baik, memiliki tim kerja pada unit pelayanan yang solid, komunikasi yang baik, menghargai ide dan perbedaan pendapat. Hasil ini sejalan dengan penelitian di Rawat Inap RSUD Batusangkar yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan dengan tingkat kinerja perawat (Handayani et al., 2018). Hasil yang sama ditemukan oleh (Dwi Tamara et al., 2022) pada unit *front office* RSIA Limijati Kota Bandung yang menggunakan gagasan kepemimpinan partisipatif dengan menguraikan masalah, mengusulkan jawaban yang dapat ditindaklanjuti, dan

kemudian meminta reaksi, pemikiran, dan masukan. Selain itu komunikasi antara petugas dan pimpinan menumbuhkan hubungan positif dan sikap ramah tamah.

Menurut Fiedler, interaksi antara gaya pemimpin dan keadaan yang ada mempengaruhi seberapa baik kinerja kelompok. Kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk orang lain untuk mengikuti keinginan seseorang. Pencapaian tujuan organisasi adalah tujuan yang dimaksudkan dalam hal ini (Dwi Tamara et al., 2022). Hasil penelitian di Puskesmas Kesambi Kabupaten Tegal menunjukkan terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan ($P=0.043$). Mayoritas responden menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan (Oktaviana & Wahyono, 2020).

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal (Daryanto & Suryanto, 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian tentang faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan (Studi kasus pada Klinik Cerebellum Kota Makassar) diperoleh kesimpulan terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan dan variabel kompensasi dengan kinerja petugas kesehatan di Klinik Cerebellum Kota Makassar. Secara umum kinerja petugas tergolong baik.

Saran bagi manajemen Klinik Cerebellum adalah agar mempertahankan dan meningkatkan pemberian arahan, dorongan, serta kerja tim bagi petugas agar senantiasa memberikan kinerja yang maksimal sehingga mutu dan keselamatan pasien di Klinik Cerebellum selalu terjaga. Selain itu agar lebih diperhatikan pemberian kompensasi kepada petugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Cerebellum clinic, (2023). *Company Profile*. Penerbit. Bahari.
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Edisi Revisi)*. Penerbit Gava Media.
- Dwi Tamara, M., Pamungkas, G., Rahmawati, P. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Unit Front Office di Rumah Sakit Ibu Anak Limijati Kota Bandung Tahun 2022. *Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel*, 16(2).
- Fitriani, A., Yuliani, A., Krishernawan, I., & Al-Anwar, S. (n.d.). *Kinerja tenaga kesehatan RSUD dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto* (Vol. 5). <https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/article/view/1025>
- Handayani, S., Fannya, P., & Nazofah, P. (2018). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rawat INAP RSUD Batusangkar*. *Jurnal Endurance*, 3(3), 440. <https://doi.org/10.22216/jen.v3i3.3005>

- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Lubis, A. S., Zuhrah, A., Harahap, M., Ginting, N. G. B., Hutajulu, S. A., & Agustina, D. (2023). *Literature Review: Peningkatan Jumlah dan Pendayagunaan Tenaga Kesehatan di Indonesia* (Vol. 5).
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/11283/8685>
- Mandagi, F. M., Umboh Jootje M. L., & Rattu, J. A. M. (2015). *Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat RSUD Bethesda Gmim Tomohon*. *Jurnal E-Biomedik (EBm)*, 3(3), 884–894.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/ebiomedik/article/view/10479/10066>
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama.
- Mossarah, A. (2023). *Investigating Factors that Impact Employee Turnover in the Medical Device Industry in the United Arab Emirates*.
<https://doi.org/10.20944/preprints202301.0041.v1>
- Mulkhairul, I., Usman Bany, Z., & Gani, B. A. (2023). *Analisis Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Gigi Dan Mulut Di Poliklinik Gigi Puskesmas Banda Aceh*. *Jurnal Ners*, 7(1), 506–510. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners>
- Nursam, N. (2017). MANAJEMEN KINERJA. In *Journal of Islamic Education Management* (Vol. 2, Issue Oktober).
- Oktaviana, I. A., & Wahyono, B. (2020). *Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas*. *Higeia Journal Of Public Health Research And Development*, 4(4), 835–845.
<https://doi.org/10.15294/higeia.v4iSpecial%204/34587>
- Putra, A., Kusdi, S., & Djudi Mukzam, R. M. (2014). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)*. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 7, Issue 2).
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (umi athelia kurniati, Ed.). Prestasi Pustakarya.
- Wibowo, W., & Phil, M. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.