

Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit *Systematic Literature Review*

Uci Pramida

Prodi Pascasarjana Magister manajemen Kesehatan, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
uchypramidha@gmail.com

Dety Mulyanti

Prodi Pascasarjana Magister manajemen Kesehatan, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
dmdetym@gmail.com

Jl. Phh. Mustofa, Kota Bandung - Jawa Barat

Korespondensi penulis: uchypramidha@gmail.com

Abstract: *Hospitals are organizations that provide healthcare services to the community. The performance of hospital employees plays a critical role in ensuring the quality of healthcare services. Thus, improving employee performance is essential in achieving the goals of the hospital. This study aims to explore the strategies for improving employee performance in hospitals. The study was conducted through a literature review of relevant articles from various databases. The results showed that there are several strategies that can be implemented to improve employee performance, such as training and development programs, performance appraisal systems, and employee engagement initiatives. Training and development programs help employees acquire the necessary knowledge and skills to perform their jobs effectively. Performance appraisal systems provide feedback to employees on their performance, which helps in identifying areas for improvement. Employee engagement initiatives promote employee motivation and commitment to the hospital. In conclusion, this study highlights the importance of employee performance in achieving the goals of hospitals. By implementing effective strategies for improving employee performance, hospitals can provide better healthcare services to the community.*

Keywords: *Employee Performance; Hospital; Strategy; improvement; healcare*

Abstrak: Rumah sakit sebagai lembaga pelayanan kesehatan memerlukan kinerja karyawan yang optimal dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi strategi peningkatan kinerja karyawan di rumah sakit. Metode yang digunakan adalah studi literatur, yaitu dengan melakukan tinjauan terhadap artikel, jurnal, dan buku yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit, antara lain pelatihan dan pengembangan karyawan, pemberian insentif dan reward, peningkatan komunikasi dan kolaborasi antar departemen, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja. Hasil dari studi literatur menunjukkan bahwa strategi pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan strategi yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit. Pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien. Selain itu, pemberian insentif dan reward juga dapat meningkatkan motivasi karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas.

Kesimpulannya, strategi peningkatan kinerja karyawan di rumah sakit perlu diimplementasikan secara efektif dan terencana, dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dari strategi tersebut. Dalam jangka panjang, strategi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit dan memberikan kepuasan kepada pasien.

Kata kunci: Kinerja karyawan; rumah sakit; Strategi; Peningkatan; Pelayanan Kesehatan

1. Pendahuluan

Peningkatan kinerja pegawai rumah sakit merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk menjaga kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, rumah sakit perlu merancang dan melaksanakan strategi yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai.

Strategi peningkatan kinerja pegawai rumah sakit bisa dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari pemberian pelatihan dan pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi dan semangat kerja, hingga penerapan sistem reward dan punishment yang tepat. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja yang kondusif, dukungan manajemen yang memadai, dan sistem kerja yang efektif.

Rumah sakit merupakan salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam penyediaan layanan kesehatan bagi masyarakat. Untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, rumah sakit harus memiliki sistem kerja dan kinerja yang efektif. Namun, dalam kenyataannya, masih banyak rumah sakit yang menghadapi berbagai kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai, seperti tingginya angka absensi, rendahnya produktivitas, dan kualitas pelayanan yang kurang memuaskan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan strategi peningkatan kinerja di rumah sakit guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan kesehatan yang diberikan. Strategi ini meliputi berbagai aspek, mulai dari pengembangan keterampilan dan kompetensi pegawai, peningkatan motivasi dan semangat kerja, hingga penerapan sistem reward dan punishment yang tepat.

Dalam penulisan artikel ini, akan dibahas beberapa strategi peningkatan kinerja pegawai rumah sakit yang efektif dan dapat diimplementasikan oleh manajemen rumah sakit. Diharapkan artikel ini dapat memberikan wawasan dan panduan bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

2. Kajian Pustaka

1. Rumah Sakit

Menurut UUD tahun 2009 pasal 1 mengatakan bahwa Rumah sakit adalah institusi yang menyelenggarakan pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan Rawat Inap, Rawat jalan, dan Gawat Darurat

Teori Fungsionalisme - Talcott Parsons (1951) Talcott Parsons adalah seorang sosiolog Amerika yang mengembangkan teori fungsionalisme tentang rumah sakit. Menurutnya, rumah sakit berfungsi sebagai sistem sosial yang membantu masyarakat dalam menjaga kesehatannya dan mengembangkan ilmu kedokteran

Teori Keseimbangan Sosial - George C. Homans (1958) George C. Homans adalah seorang sosiolog Amerika yang mengembangkan teori keseimbangan sosial tentang rumah sakit. Menurutnya, rumah sakit berfungsi sebagai lembaga yang membantu masyarakat dalam mencapai keseimbangan sosial melalui penyediaan pelayanan Kesehatan

Teori Organisasi Rumah Sakit - Max Weber (1922) Max Weber adalah seorang sosiolog Jerman yang mengembangkan teori organisasi rumah sakit. Menurutnya, rumah sakit merupakan organisasi yang kompleks dengan struktur birokratik yang terdiri dari berbagai bagian yang saling terkait. Teori Sistem Rumah Sakit - Ludwik von Bertalanffy (1968) Ludwik von Bertalanffy adalah seorang ahli biologi Austria yang mengembangkan teori sistem rumah sakit. Menurutnya, rumah sakit merupakan sistem terbuka yang terdiri dari berbagai subsistem yang saling terkait dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya.

Teori Pelayanan Kesehatan - Avedis Donabedian (1966) Avedis Donabedian adalah seorang ahli kesehatan masyarakat Amerika yang mengembangkan teori pelayanan kesehatan tentang

rumah sakit. Menurutnya, rumah sakit berfungsi sebagai penyedia pelayanan kesehatan yang berkualitas dan efektif bagi masyarakat.

Semua teori tersebut memberikan pandangan yang berbeda-beda tentang rumah sakit dan fungsinya dalam masyarakat. Namun, secara umum, rumah sakit dianggap sebagai lembaga yang penting dalam penyediaan pelayanan kesehatan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat

2. Strategi

Strategi adalah rencana atau cara yang dipilih untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan tertentu. Strategi biasanya melibatkan analisis situasi, pemilihan tujuan, pengembangan rencana tindakan, dan penentuan cara untuk memantau dan mengevaluasi keberhasilan rencana tersebut.

Beberapa pengarang yang mengembangkan teori strategi antara lain:

- 1) Michael Porter - *Competitive Strategy* (1980) Michael Porter adalah seorang profesor Harvard Business School yang dikenal sebagai ahli strategi bisnis. Buku karyanya yang berjudul *Competitive Strategy* diterbitkan pada tahun 1980 dan menjadi karya penting dalam bidang strategi bisnis. Dalam bukunya, Porter mengemukakan konsep rantai nilai dan lima kekuatan persaingan yang membentuk lingkungan bisnis.
- 2) Gary Hamel dan C.K. Prahalad - *Competing for the Future* (1994) Gary Hamel dan C.K. Prahalad adalah dua profesor manajemen yang telah menulis beberapa buku tentang strategi bisnis. Dalam buku mereka yang berjudul *Competing for the Future*, Hamel dan Prahalad mengemukakan konsep "core competence" atau kompetensi inti sebagai dasar strategi bisnis yang sukses.
- 3) Henry Mintzberg - *The Rise and Fall of Strategic Planning* (1994) Henry Mintzberg adalah seorang profesor manajemen di Universitas McGill, Kanada. Buku karyanya yang berjudul *The Rise and Fall of Strategic Planning* diterbitkan pada tahun 1994 dan menjadi karya penting dalam bidang strategi bisnis. Dalam bukunya, Mintzberg mengkritik pendekatan tradisional dalam perencanaan strategi dan mengajukan alternatif pendekatan yang lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan.
- 4) Richard Rumelt - *Good Strategy/Bad Strategy* (2011) Richard Rumelt adalah seorang profesor strategi bisnis di Universitas California, Los Angeles. Buku karyanya yang berjudul *Good Strategy/Bad Strategy* diterbitkan pada tahun 2011 dan menjadi karya penting dalam bidang strategi bisnis. Dalam bukunya, Rumelt mengemukakan konsep "kernel of strategy" atau inti dari strategi yang sukses, serta mengkritik praktik perencanaan strategi yang sekadar formalitas tanpa menghasilkan rencana tindakan yang konkret.

3. Kinerja

Kinerja mengacu pada kemampuan seseorang atau suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Kinerja biasanya diukur melalui sejumlah indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, kecepatan, ketepatan waktu, inovasi, serta kemampuan dalam memecahkan masalah. Kinerja yang baik dapat mencerminkan kemampuan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.

Dalam konteks kesehatan, kinerja dapat mengacu pada kemampuan para profesional kesehatan, seperti dokter, perawat, dan tenaga medis lainnya, dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan efektif. Kinerja juga dapat merujuk pada kemampuan sistem kesehatan, seperti rumah sakit atau pusat kesehatan, dalam menyediakan akses yang mudah, cepat, dan aman bagi pasien untuk memperoleh perawatan dan pengobatan yang diperlukan. Indikator kinerja dalam konteks kesehatan dapat meliputi waktu tunggu pasien, waktu rawat inap, angka kepuasan pasien, kualitas pelayanan, efisiensi penggunaan sumber daya, serta tingkat kepatuhan pada standar protokol kesehatan. Peningkatan kinerja di bidang kesehatan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, mempercepat pemulihan pasien, dan meminimalkan risiko kesalahan medis. Selain itu, peningkatan kinerja di bidang kesehatan juga dapat membantu meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, sehingga memungkinkan sistem kesehatan untuk memberikan pelayanan yang lebih luas dan terjangkau

bagi masyarakat.

Teori tentang kinerja menyoroti upaya untuk mengukur dan meningkatkan kinerja organisasi, baik secara individu maupun kolektif. Berikut ini adalah beberapa teori tentang kinerja beserta pengarang dan tahun publikasinya:

Teori Peran Pengharapan (Expectancy Theory) - Victor H. Vroom (1964) Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya jika dia percaya bahwa kinerjanya akan menghasilkan hasil yang diinginkan dan bahwa dia dapat mencapai hasil tersebut dengan usaha yang memadai.

Teori Tujuan (Goal-Setting Theory) - Edwin A. Locke (1968) Teori ini menyatakan bahwa menetapkan tujuan yang spesifik, menantang, dan dapat diukur dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu atau tim.

Teori Penguatan (Reinforcement Theory) - B.F. Skinner (1938) Teori ini menyatakan bahwa penguatan atau ganjaran yang diberikan atas perilaku yang diinginkan dapat meningkatkan kemungkinan bahwa perilaku tersebut akan diulang atau ditingkatkan di masa depan.

Balanced Scorecard - Robert S. Kaplan dan David P. Norton (1992) Balanced Scorecard adalah kerangka kerja pengukuran kinerja yang mencakup empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Kerangka kerja ini menekankan pentingnya keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta antara kinerja keuangan dan non-keuangan.

Teori Kinerja Organisasi Berbasis Kompetensi (Competency-Based Organizational Performance Theory) - Richard A. Swanson dan Elwood F. Holton III (1999) Teori ini mengemukakan bahwa organisasi yang berkinerja tinggi memiliki kompetensi yang unik dan berbeda dari organisasi lain. Organisasi dapat meningkatkan kinerjanya dengan mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kompetensi kunc

4. Metode Penelitian

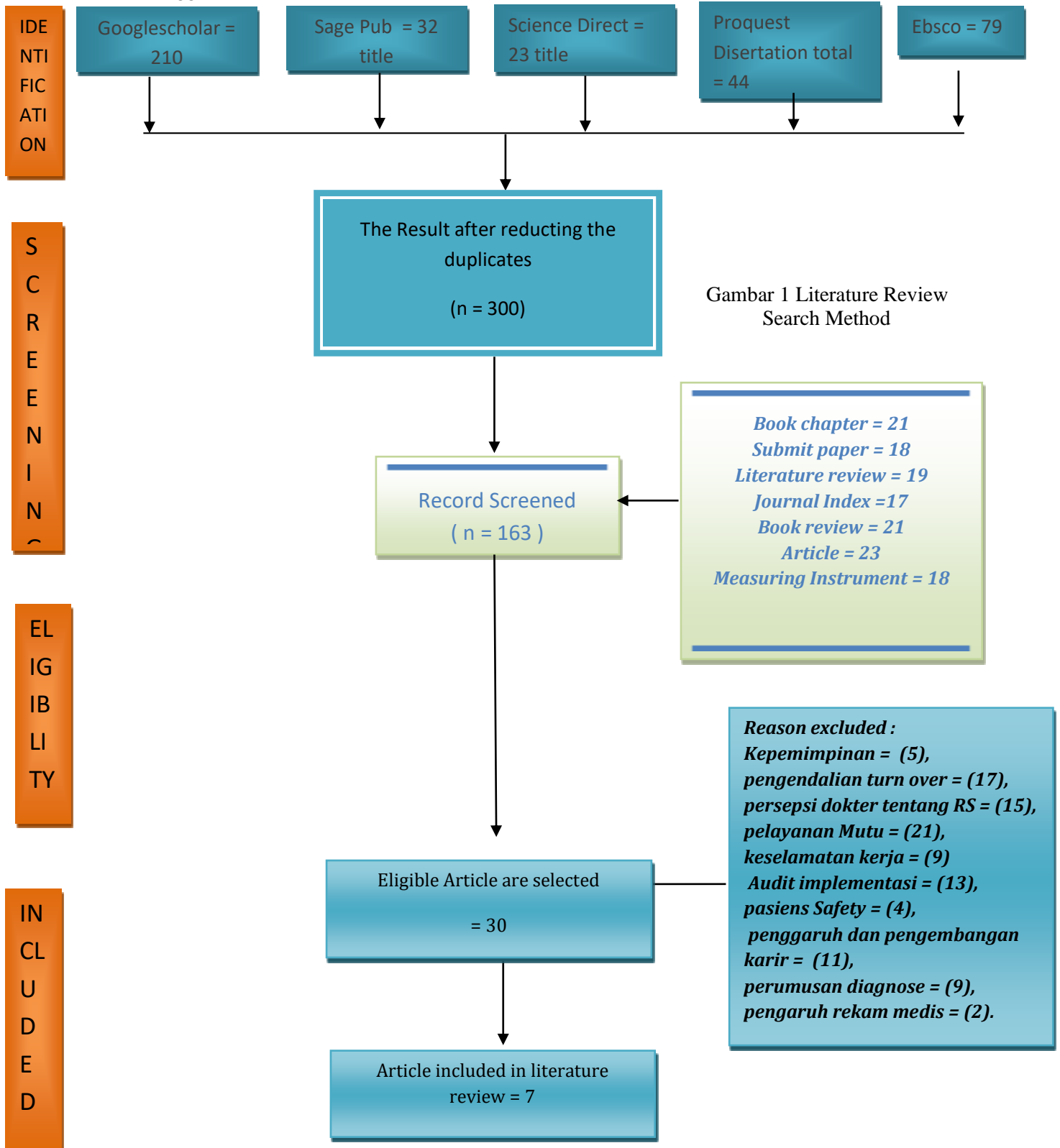
Adapun Metode yang di gunakan adalah metode Deskriptif kualitatif dalam review literatur mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dilakukan dengan cara memberikan gambaran umum tentang strategi-strategi yang telah dilakukan oleh rumah sakit dalam meningkatkan kinerja pegawai. Metode ini dapat dilakukan dengan cara melakukan pencarian literatur yang relevan, kemudian mengidentifikasi dan mengekstrak informasi yang berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja pegawai di rumah sakit.

Dalam penelitian Kartiningsih (2015) mengatakan bahwa metode studi literature adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian. Kartiningsih menambahkan bahwa Studi kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan/fondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan menentukan dugaan sementara atau disebut juga dengan hipotesis penelitian. Sehingga para peneliti dapat mengelompokkan, mengalokasikan mengorganisasikan, dan menggunakan variasi pustaka dalam bidangnya. Dalam penulisan artikel ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan Studi literature yang bertujuan untuk mendapatkan serangkaian ide tentang faktor- faktor yang dapat mempengaruhi variabel yang akan diteliti.

5. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil penelusuran pencarian data base menelitian menghasilkan seluruh hasil pencarian dengan Kata Kunci di peroleh 388 jurnal artikel, dari google scholar diperoleh sebanyak 210 sagepub sebanyak 32 artikel, Ebsco 79 artikel, Scencedirect 23 Artikel, disertasi Proquest sebanyak 44 artikel. Setelah melakukan Screening Judul, ada beberapa artikel yang sama di dua data base yang berbed. Hasil setelah di kurangi dengan sebanyak dupllikasi nya sebanyak 300 artikel. 137 penemuan di keluarkan karna berupa book chapter ada 21, Submit paper 18, Literature review 19, Journal Index 17, Book review 21, article 23, dan alat ukur 18, dan, selain itu ada 106 artikel yang tidak memenuhi kreteria yaitu berupa topik kepemimpinan (5), pengendalian turn over

(17), persepsi dokter tentang Rumah sakit (15), pelayanan Mutu (21), keselamatan kerja (9), Audit implementasi (13), pasien Safety (4), penggaruh dan pengembangan karir (11), perumusan diagnose (9), pengaruh rekam medis (2). Selanjutnya ada 23 artikel yang dikecualikan karna penelitian bukan di rumah sakit. Penjelasan Literature di jelaskan dalam gambar di bawah ini menggunakan metode Prisma.



Gambar 1 Literature Review Search Method

Tabel 1. Matrix bacaan Yang di gunakan dalam Literature Jurnal

Berikut adalah jurnal-jurnal yang di review

No	Peneliti Dan tahun penelitian	Judul Artikel	Desain Penelitian	Hasil Penelitian
1	Isan Anwar Hasan (2017)	Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor RRI cabang Biak Numfor)	Penelitian Deskriptif Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Peningkatan kinerja Radio Republik Indonesia dari tiga indikator yang menjadi parameter kinerja penelitian dapat dikatakan sudah terlaksana cukup baik, namun dalam pelaksanaan tersebut belum optimal.
2	1. Iqfan Agfianto 2. Sri Hartono 3. Djumali (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di rumah Sakit Umum DR.Soediran Mangun Sumarso Kabupaten Wonogiri	Random Sampling	Hasil analisis menggambarkan bahwa variabel budaya organisasi, kedisiplinan maupun motivasi baik itu secara bersama-sama maupun parsial memang ada pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan
3	1. Kartini Khoirunnisah 2. Indira Chotimah 3. Husnah Maryati (2021)	Faktor – Faktor Yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai Loker Pendaftaran di Rumah Sakit Bogor	Desain kuantitatif	Dari penelitian ini dapat Faktor kinerja yang signifikan berhubungan adalah sistem penghargaan dan fasilitas sarana kerja dengan nilai OR atau resiko yang tidak terlalu besar. Sebagian mengeluhkan akan sistem penghargaan, fasilitas sarana kerja dan pengembangan karir di Rumah Sakit Bogor
4	Moch. Bayu Hindarto (2021)	Pengatuh penilaian dan mentoring terhadap peningkatan kinerja karyawan di Rumah sakit IslamNasrul Ummah	Kuantitatif	Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa penilaian dan mentoring memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja RSI NU. Variabel mentoring yang diimplementasikan dalam RSI NUberupa pendampingan, dorongan, dan upaya lain dalam memberikan dukungan terhadap karyawan RSI NU dalam mengerjakan tugas sertatanggung jawabnya mampu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan RSI NU.

5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sopia Manusawai, 2. Jacob Manusawai, 3. Anton S. Sinery (2021) 	<p>Analisis faktor penentu kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Manokwari</p>	<p>metode deskriptif</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja staf administrasi di RSUD Kabupaten Manokwari. Demikian halnya dengan budaya organisasi dan motivasi kerja keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan institusi RSUD Kabupaten Manokwari.</p>
6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dicky Yulius Pangkey. 2. Masydzulhak Djamil 3. Ahmad Hidayat Sutawijaya 4. Ahmad Badawi Saluy (2022) 	<p>Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan Di Rumah Sakit Tipe C Jakarta Timur</p>	<p>Penelitian Deskriptif Kualitatif</p>	<p>Kinerja Berkelanjutan Rumah sakit X, Y, Z Tipe C Jakarta Timur yang disebabkan oleh tingginya faktor Etos Kerja sedangkan kompetensi Kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Berkelanjutan.</p>
7	<p>Fadhilatul Hasnah & Dian Paramitha Asyari (2022)</p>	<p>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit</p>	<p>Systematic Review</p>	<p>Kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat dua hasil kontradiksi pada variabel motivasi dan gaya kepemimpinan. Motivasi pengaruh motivasi yang dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik menyatakan bahwa kedua motivasi tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

Sumber: diolah dari Penulis

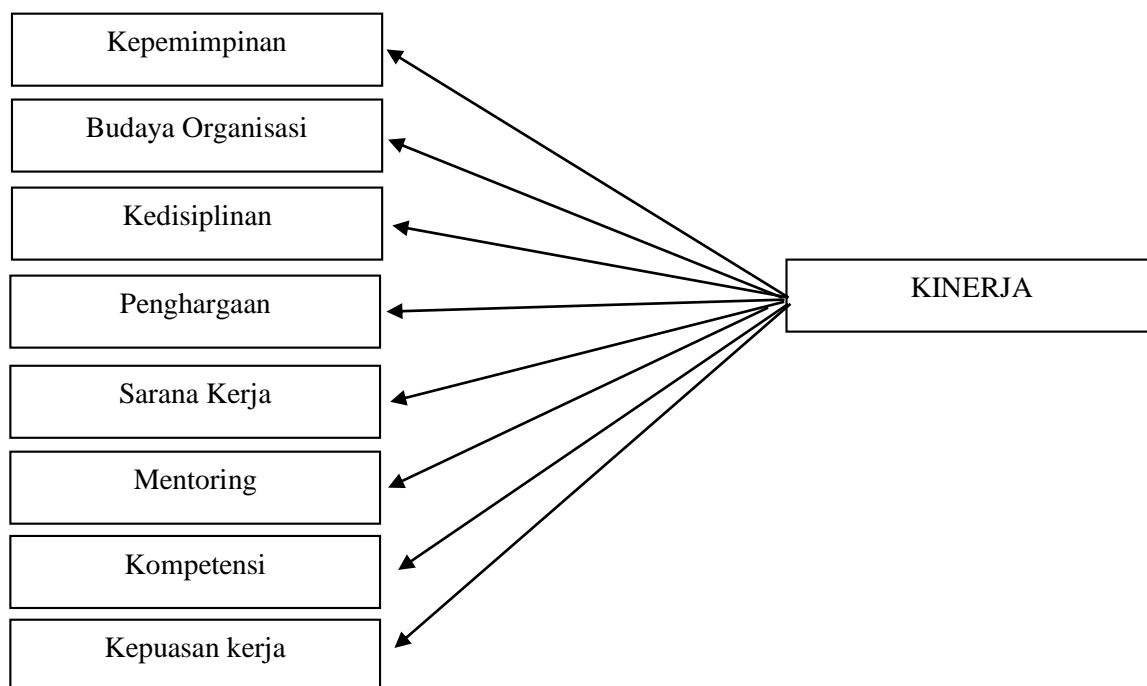
Hasil penelusuran 7 artikel di peroleh bahwa Penelitian-penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau staf di lingkungan rumah sakit atau institusi kesehatan. Beberapa faktor yang ditemukan memiliki pengaruh positif

dan signifikan pada kinerja karyawan antara lain budaya organisasi, kedisiplinan, motivasi, sistem penghargaan, fasilitas sarana kerja, mentoring, etos kerja, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja.

Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang belum optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti sistem penghargaan dan fasilitas sarana kerja yang masih menjadi keluhan bagi sebagian karyawan. Selain itu, terdapat hasil yang kontradiktif mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, di mana motivasi intrinsik dan ekstrinsik tidak ditemukan memiliki pengaruh signifikan.

Penelitian-penelitian tersebut dapat memberikan masukan bagi manajemen rumah sakit atau institusi kesehatan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor-faktor yang ditemukan memiliki pengaruh positif, seperti meningkatkan budaya organisasi yang positif, memberikan sistem penghargaan dan fasilitas sarana kerja yang memadai, serta memberikan mentoring atau dukungan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, manajemen juga perlu terus melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dan efektivitas institusi.

Terdapat beberapa Faktor yang mempengaruhi dalam Peningkatan Kinerja Di sebuah Instansi khususnya di Rumah Sakit,



Gambar 2. Faktor yang berhubungan dengan Kinerja

1) Kepimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan karena pemimpin atau manajer memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik dapat memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan dan dorongan, memberikan umpan balik yang tepat waktu, dan memfasilitasi lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaliknya, pemimpin yang tidak mampu atau tidak efektif dapat menghambat kinerja karyawan, misalnya dengan memberikan arahan yang ambigu atau tidak jelas, memberikan umpan balik yang tidak memadai, atau memfasilitasi lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Pemimpin yang tidak efektif juga dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan, sehingga dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang baik dan efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan manajemen perlu memperhatikan faktor kepemimpinan dalam merencanakan strategi pengembangan karyawan dan mengoptimalkan kinerja organisasi.

2) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan karena budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang menjadi panduan dalam kehidupan organisasi. Budaya organisasi yang positif dan sehat dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Di sisi lain, budaya organisasi yang buruk dapat menimbulkan konflik, ketidakpuasan, dan ketidakberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi

3) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karena kedisiplinan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja mereka. Karyawan yang disiplin akan cenderung mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada di perusahaan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Selain itu, kedisiplinan juga dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang disiplin akan cenderung lebih fokus dan konsentrasi dalam melakukan tugas mereka sehingga hasil pekerjaannya dapat lebih baik. Jika karyawan tidak disiplin, mereka cenderung melakukan tugas dengan sembarangan, kurang konsentrasi, dan mudah terganggu sehingga hasil pekerjaannya mungkin tidak optimal. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Sistem penghargaan

Sistem penghargaan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karena penghargaan dapat memberikan dorongan dan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka. Dalam suatu organisasi, penghargaan dapat diberikan dalam berbagai bentuk seperti bonus, tunjangan, kenaikan pangkat, atau pengakuan lainnya. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas kerja keras dan prestasi yang telah dicapai, cenderung lebih termotivasi dan merasa dihargai oleh perusahaan. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka agar dapat terus meraih penghargaan dan pengakuan tersebut. Sebaliknya, jika sistem penghargaan di perusahaan tidak transparan atau kurang adil, karyawan mungkin akan merasa tidak termotivasi dan merasa kurang dihargai oleh perusahaan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif, sehingga sistem penghargaan yang baik dan adil sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan

5) Fasilitas Sarana Kerja

Fasilitas sarana kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mempengaruhi kesejahteraan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Fasilitas yang memadai seperti lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman, peralatan kerja yang memadai, serta akses ke sumber daya yang dibutuhkan oleh karyawan dapat memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan efektif. Selain itu, fasilitas sarana kerja yang baik juga dapat membantu karyawan merasa dihargai oleh perusahaan dan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Sebaliknya, jika fasilitas sarana kerja yang disediakan oleh perusahaan kurang memadai, karyawan mungkin akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas mereka, sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka secara negatif. Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman, tidak termotivasi, dan tidak bersemangat untuk bekerja dengan baik, sehingga dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja mereka. Oleh karena itu, fasilitas sarana kerja yang baik sangat penting untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

6) Mentoring

Mentoring adalah proses pembinaan yang dilakukan oleh seorang mentor kepada seorang karyawan yang sedang berkembang. Mentor memberikan dukungan, pengetahuan, pengalaman, dan wawasan yang diperlukan agar karyawan dapat tumbuh dan berkembang

secara profesional. Oleh karena itu, mentoring dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara Menumbuhkan rasa percaya diri: Melalui proses mentoring, karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman baru, serta memperoleh dukungan yang dibutuhkan untuk meningkatkan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan. Mempercepat pembelajaran: Mentor membantu karyawan untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka, serta memberikan umpan balik yang berguna untuk menghindari kesalahan yang mungkin terjadi di masa depan. Dengan cara ini, proses pembelajaran karyawan menjadi lebih cepat dan efektif. Mengurangi stres: Dalam lingkungan kerja yang menuntut, karyawan seringkali merasa stres karena merasa kesulitan mengatasi tugas dan tanggung jawab mereka. Melalui proses mentoring, karyawan dapat memperoleh dukungan dan panduan yang diperlukan untuk mengurangi stres dan merasa lebih terampil dalam melakukan tugas mereka. Meningkatkan motivasi: Mentor dapat memberikan motivasi yang diperlukan untuk karyawan agar tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Melalui mentoring, karyawan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang kepentingan tugas mereka, dan bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Oleh karena itu, mentoring merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara memberikan dukungan dan panduan yang diperlukan agar karyawan dapat tumbuh dan berkembang secara profesional, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, serta meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan mereka.

7) Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan karena setiap pekerjaan membutuhkan keterampilan dan pengetahuan khusus. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan efektif. Mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, lebih akurat, dan dengan lebih sedikit kesalahan, yang dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Selain itu, karyawan yang terampil juga cenderung lebih percaya diri dan lebih termotivasi, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja mereka secara positif.

8) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan lebih produktif. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih cenderung untuk mengambil tanggung jawab dan inisiatif dalam pekerjaan mereka, dan mereka juga cenderung lebih baik dalam berkolaborasi dengan rekan kerja mereka. Selain itu, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka juga cenderung untuk memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan karena karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar dan lebih berkualitas bagi organisasi mereka.

Seperti yang sudah di jelaskan

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan rumah sakit atau institusi kesehatan, yaitu budaya organisasi, kedisiplinan, motivasi, sistem penghargaan, fasilitas sarana kerja, mentoring, etos kerja, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, namun masih terdapat faktor-faktor yang belum optimal dalam meningkatkan kinerja, seperti sistem penghargaan dan fasilitas sarana kerja. Terdapat juga hasil yang kontradiktif mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, di mana motivasi intrinsik dan ekstrinsik tidak ditemukan memiliki pengaruh signifikan. Oleh karena itu, manajemen

rumah sakit atau institusi kesehatan perlu terus melakukan evaluasi dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan efektivitas institusi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, manajemen rumah sakit atau institusi kesehatan perlu meningkatkan budaya organisasi yang positif, memberikan sistem penghargaan dan fasilitas sarana kerja yang memadai, serta memberikan mentoring atau dukungan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas institusi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

Jurnal

- [1] Dicky Yulius Pangkey, Masydzulhak Djamil, Ahmad Hidayat Sutawijaya, Ahmad Badawi Saluy, 2022. *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan Di Rumah Sakit Tipe C Jakarta Timur*. Jurnal Doktor Manajemen Vol. 5, No.1, 15-25 .
- [2] Fadhilatul Hasnah & Dian Paramitha Asyari (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit*. Jurnal Kesehatan Jompa Vol 1, No.1.
- [3] Isan Anwar Hasan, 2017. *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor RRI cabang Biak Numfor)*, Jurnal Gema Kampus Iisip Yapis Biak. Vol 12, No 2.
- [4] Iqfan Agfianto, Sri Hartono, Djumali, 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di rumah Sakit Umum DR.Soediran Mangun Sumarso Kabupaten Wonogiri*, jurnal Ilmiah Edunomika. Vol 3, No 1.
- [5] Kartini Khoirunnisah, Indira Chotimah, Husnah Maryati, 2021. *Faktor – Faktor Yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai Loket Pendaftaran di Rumah Sakit Bogor*, Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat. Vol 3, No. 6.
- [6] Moch. Bayu Hindarto, 2021. *Pengaruh penilaian dan mentoring terhadap peningkatan kinerja karyawan di Rumah sakit Islam Nasrul Ummah*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 9, No. 4
- [7] Sopia Manusawai, Jacob Manusawai, Anton S. Sinery, 2021. *Analisis faktor penentu kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Manokwari*. Jurnal Cassowary Vol 4, No 1, 101-111.
- [8] <https://jdihn.go.id/files/4/2009uu044.pdf>