

# Performance of West Bangka Regency General Hospital

Erwin

Departement of Management, Faculty of Economic, University of Bangka Belitung,  
Indonesia  
erwin.kelapa@gmail.com

---

## Abstract

The purpose of this study is to know the work motivation, work environment, job stress on the performance of the hospital by using a quantitative approach. The object of this study were employees at the General Hospital of West Bangka with a total of 74 people. Data collection methods used in this study are questionnaires and interviews. Technique used in this research to get conclusion is doubled linear regression. Data analysis using multiple linear regression technique showed that  $Y = 0,037X_1 + 0,192X_2 + 0,004X_3 + 2,297$ . This explains that the work motivation, work environment and work stress have a positive effect on employee performance.

**Keywords:** *work motivation, job stress, work environment, performance*

---

## 1. PENDAHULUAN

Persaingan pada dunia usaha jasa yang semakin ketat merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan untuk terus melakukan pengembangan dan inovasi untuk menghadapi persaingan. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan harus terus memiliki kinerja yang lebih baik. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang ada.

Flippo (2012) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Untuk mencapai hubungan yang sinergis tersebut, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja karyawannya. Salah satu keberhasilan pimpinan didukung oleh kinerja karyawan. Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional dan administratif menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan karyawan, tetapi dengan adanya dukungan motivasi, lingkungan nyaman dan kondusif, dan pengarahan bimbingan masalah akibat stress pada karyawan akan mendukung pengawasan dan tercapainya kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini.

Kinerja kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Bagaimana menilai bahwa perusahaan sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman, agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut.

## 2. Landasan Teori

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan proses sampai hasil kerja yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari

prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan karena karyawan merupakan salah satu sumber daya penggerak perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Maslow dalam Munandar (2004) menjelaskan bahwa suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Sehingga jika kebutuhan telah terpenuhi maka individu tersebut tidak akan lagi memotivasi perilaku. Kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi menjadi dominan. Dua tingkat kebutuhan dapat beroperasi pada waktu yang sama, tetapi kebutuhan pada tingkat lebih rendah yang dianggap menjadi motivator yang lebih kuat dari perilaku.

### **Lingkungan Kerja**

Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Menurut Nitisemito (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan mata dan keinginan rohaniyah, serta yang terpenting semangat kerja yang lebih baik dan prestasi yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

### **Stres Kerja**

Menurut Luthans (2006) secara tradisional bidang perilaku organisasi membahas stres dan konflik secara terpisah. Secara konseptual stres dan konflik adalah sama. Interaksi individu, kelompok dan organisasi lebih berhubungan dengan konflik. Pada tingkat individu (*intrapersonal*), stres dan konflik dapat dibahas bersama.

## **3. Metode Penelitian**

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode *Simple Random Sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Selanjutnya dalam menentukan jumlah sampel dari populasi yang ada. Menggunakan rumus slovin (Husein, 2010) sebagai berikut :  $n = \frac{N}{1+Nd^2}$

Keterangan: n : jumlah sampel

N : ukuran populasi

d : kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir sebesar 10%.

### **Metode Pengumpulan Data**

#### **Wawancara**

Metode wawancara dilakukan untuk mengumpulkan informasi mengenai isu yang ingin diketahui. Dengan melakukan wawancara dapat mengetahui permasalahan yang harus diteliti, dan juga dapat pada penelitian ini dilakukan pada bagian kepegawaian, pelayanan dan keperawatan RSUD Sejiran Setason Bangka Barat untuk mendapatkan data penunjang penelitian. Mengetahui hal-hal mengenai responden dan jumlahnya.

#### **Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

(Sugiyono, 2015). Angket tersebut diberikan kepada responden dan kemudian diharapkan masing-masing responden menjawab pertanyaan dalam angket tersebut menurut pendapat dan persepsi sendiri. Angket dalam penelitian ini terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka.

#### 4. Hasil

##### Uji hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,167 <sup>a</sup>	,028	-,006	1,198

Hasil di atas menunjukkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,028. Koefisien tersebut menunjukkan pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja sebesar 2,8%.

##### Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,510	3	1,170	,815	,000 <sup>b</sup>
	Residual	122,018	85	1,436		
	Total	125,528	88			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja						

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 0,815 dengan signifikan 0,000, membuktikan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan .

##### Nilai beta dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,297	,492		4,666	,000
	motivasi kerja	,037	,106	,037	,345	,000
	lingkungan kerja	,192	,128	,167	1,499	,000
	stres kerja	,004	,113	,004	,037	,155

Hasil analisis menunjukkan nilai konstanta besarnya 2,297; harga koefisien motivasi kerja besarnya 0,037 dan t hitungnya 0,345, nilai koefisien lingkungan kerja besarnya 0,192 dan t hitung 1,499 dan harga koefisien stres kerja besarnya 0,004 dan t hitungnya 0,037. Semua variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial kecuali variabel stres kerja. Sedangkan, persamaan garis regresinya adalah  $Y=0,037X_1 + 0,192X_2 + 0,004X_3 + 2,297$ , sehingga semua variabel yang diteliti pada penelitian ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil diatas menunjukkan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap pengaruh Kinerja Karyawan di lingkungan Rumah Sakit Umum Sejiran Setason Bangka Barat. Hal ini sesuai dengan Visi dan Misi dari RSUD

Bangka Barat yaitu menjadi rumah sakit yang mempunyai pelayanan prima untuk pasien dan masyarakat sekitar. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil peneliti dalam melakukan observasi dan wawancara pada karyawan, pasien ataupun keluarga pasien. Dalam proses wawancara tersebut rumah sakit ini memiliki kemajuan dalam hal pelayanan bagi kebutuhan pasien dan kemimpinan Direktur RSUD Bangka Barat ini sudah banyak melakukan terobosan yang baik dalam hal melayani ataupun meningkatkan kemajuan karyawan rumah sakit.

## 5. Kesimpulan

Salah satu keberhasilan pimpinan didukung oleh kinerja karyawan. Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional dan administratif menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan karyawan, tetapi dengan adanya dukungan motivasi, lingkungan nyaman dan kondusif, dan pengarahan bimbingan masalah akibat stress pada karyawan akan mendukung pengawasan dan tercapainya kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini.

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap pengaruh Kinerja Karyawan di lingkungan Rumah Sakit Umum Sejiran Setason Bangka Barat. Hal ini sesuai dengan Visi dan Misi dari RSUD Bangka Barat yaitu menjadi rumah sakit yang mempunyai pelayanan prima untuk pasien dan masyarakat sekitar. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil peneliti dalam melakukan observasi dan wawancara pada karyawan, pasien ataupun keluarga pasien.

Tentunya dalam upaya menciptakan sumber daya manusia dengan melihat sulitnya untuk selektif memilih tenaga kerja yang bervariasi, perusahaan akan mencari yang terbaik untuk sumber daya manusianya yang merupakan modal perusahaan yang utama.

Rumah Sakit Umum Sejiran Setason mempunyai visi misi yaitu menjadi rumah sakit yang mempunyai pelayanan prima, hal ini sudah dibuktikan dalam hasil penelitian ini. Akan tetapi menurut pandangan peneliti demi mewujudkan pelayanan prima itu harus selalu didukung oleh strategi atau sistem yang terbaik pula. Strategi tersebut dapat dilihat dari rumah sakit besar di Indonesia sehingga menjadi acuan manajemen dalam membuat perencanaan yang baik.

## Daftar Pustaka

- Flippo, B. Edwin. (2012). *Principles of Personnel Management*. New York: Mc. Graw Hill Book Company.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Andi: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2004). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Nitisemito, S. Alex. (2008). *Manajemen Personalia*, Bumi Aksara: Jakarta
- Husein, Umar. (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi II. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada