

## **Analisis Kinerja Dokter di Poliklinik Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Lampung Tengah**

### ***Performance Analysis of Doctors at The Outstanding Policy of Asy-Syifaa Islamic Hospital Bandar Jaya Lampung Central***

**Yelfi Yanti<sup>1</sup>, Samino<sup>2\*</sup>, Nurhalina Sari<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>RS Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya, Lampung Tengah;

<sup>2</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati, Lampung

\*Korespondensi: [saminomartono13@gmail.com](mailto:saminomartono13@gmail.com)

No. Kontak: 085269008036

Penyerahan: 16-11-2021 Perbaikan: 08-07-2021 Diterima: 17-09-2021

#### **ABSTRACT**

*Performance is a description of the achievement implementation which is strategic planning and operational organization activity Program by a person or group in an organization (Nursalam, 2015). The problems obtained in this study, firstly, Patient satisfaction is still below 90%, secondly, Evaluation of doctor's performance had never conducted. The results of survey satisfaction patient toward doctor services in outpatient polyclinic Islamic Hospital Asy-Syifaa Bandar Jaya Central Lampung in January 2020 stated that out of 100 respondents were 87 respondent (87%) satisfaction and 13 (13%) were dissatisfied. Objective, the purpose of this study was to determine of the factors of affecting doctor performance. This type of research is an analytical survey research with a cross sectional approach. The target of this research is all permanent doctors (35) people. The analysis used is univariate analysis, Pearson product moment test and multiple correlation test. The results showed that 17 (48.6%) of the 35 doctors performed well. The results of the correlation test had no effect on job satisfaction ( $p=0.65$ ), leadership ( $p=0.47$ ), and organizational culture ( $p=0.12$ ) on performance. Taken together, it turns out that there is no effect of the three variables on performance ( $p = 0.45$ ). There is no relationship between job satisfaction and work culture ( $p = 0.69$ ,  $r$  count 0.07). There is a moderate relationship with a positive pattern of leadership with organizational culture ( $p = 0.02$ , and  $r$  count  $r = 0.39$ ). There is a moderate and positive relationship between leadership and organizational culture ( $p=0.001$ , and  $r$  count=0.089). It can be concluded that job satisfaction, leadership and organizational culture, either individually or jointly, do not show any influence on the performance of doctors, and there is no relationship between satisfaction with organizational culture, but there is a relationship between job satisfaction and leadership, and there is a relationship between leadership and culture. organization.*

*Keywords: Doctor's performance, satisfaction, leadership, organizational culture*

#### **ABSTRAK**

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan (*achievement*) suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi (*efforts*) oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi (Nursalam, 2015). Masalah yang ditemukan dalam penelitian ini yang pertama adalah kepuasan pasien masih di bawah 90 %, kedua yaitu evaluasi terhadap kinerja dokter belum pernah di lakukan. Hasil survei kepuasan pasien terhadap pelayanan dokter di Poliklinik Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa pada Januari 2020, didapatkan bahwa dari 100 responden terdapat 87 orang (87%) menyatakan puas dan 13 orang (13%) tidak puas. Tujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja dokter di Poliklinik Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah Tahun 2020. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Sasaran penelitian ini adalah seluruh dokter tetap (35) orang. Analisis yang digunakan adalah analisis univariat, *uji pearson product moment*

dan uji korelasi berganda. Hasil penelitian diketahui 17 (48,6%) dari 35 dokter kerjanya baik. Hasil uji korelasi tidak ada pengaruh kepuasan kerja ( $p=0.65$ ), kepemimpinan ( $p=0.47$ ), dan budaya organisasi ( $p=0.12$ ) terhadap kinerja. Secara bersama-sama ternyata tidak menunjukkan adanya pengaruh ketiga variable tersebut dengan kinerja ( $p=0,45$ ). Tidak ada hubungan kepuasan kerja dengan budaya kerja ( $p=0,69$ ,  $r$  hitung  $0,07$ ). Ada hubungan sedang dengan pola positif kepemimpinan dengan budaya organisasi ( $p=0,02$ , dan  $r$  hitung  $r=0,39$ ). Ada hubungan sedang dan positif kepemimpinan dengan budaya organisasi ( $p=0,001$ , dan  $r$  hitung  $=0.089$ ). Disimpulkan, kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja dokter, dan tidak ada hubungan antara kepuasan dengan budaya organisasi, namun terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kepemimpinan, dan terdapat hubungan kepemimpinan dengan budaya organisasi.

**Kata kunci:** Kinerja dokter, kepuasan, kepemimpinan, budaya organisasi

## PENDAHULUAN

Menurut WHO (*World Health Organization*) (2013), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Berdasarkan undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksudkan dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan (achievement) suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi (efforts) oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi (Nursalam, 2015). Kinerja tenaga kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan kajian mengenai kinerja memberikan kejelasan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu dan organisasi (Ilyas, 2012).

Berdasarkan Gibson (1987) dalam Yaslis (2002) diketengahkan teori bahwa ada 3 aspek utama yang mempengaruhi kehidupan pekerja dalam berperilaku dan berkinerja. Aspek tersebut adalah (1) Aspek Individu, (2) Aspek Psikologis

dan (3) Aspek Organisasi yang memelihara agar sumber daya manusia dapat terkoordinir lebih baik. Disamping disiplin kerja, prestasi serta perilaku yang sesuai dengan norma - norma komunitas organisasi, maka ketiga aspek Gibson pantas diperhitungkan sebagai aspek yang berpengaruh pada kinerja individu. Kinerja tenaga kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan.

Tenaga dokter merupakan salah satu tenaga profesional di rumah sakit, sebagai sumber daya manusia terbaik perlu dilakukan evaluasi kinerja mereka, karena kerjanya menjadi salah satu variabel yang penting bagi efektifitas organisasi (Rejeki, 2012). Sikap atau cara dokter yang menjadi salah satu tenaga profesional dan fungsional rumah sakit dalam memberi pelayanan pengobatan kepada pasien secara memuaskan berperan besar dalam memperoleh keunggulan layanan dimana dengan kemampuan memenuhi kebutuhan pasien sebagai pelanggan akan meningkatkan citra rumah sakit tersebut. Keunggulan layanan (*service excellent*) dibentuk melalui empat pilar yang saling terkait, yaitu kecepatan, ketepatan, keramahan dan kenyamanan layanan (Tjiptono, 2008) dalam Handayani (2016).

Data kunjungan pasien di poliklinik rawat jalan di Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa selama 2 tahun terakhir mengalami peningkatan. Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya dalam menjalankan fungsinya sudah memiliki

dokter specialist sebanyak 23 orang, dokter gigi 2 orang dan Dokter umum 10 orang. Dengan status tenaga medis dokter purna waktu 9 orang dan paruh waktu 26 orang. Hasil survei tentang tingkat kepuasan dokter periode Januari – Juli 2019 di dapatkan kepuasan pasien rata-rata hanya 87 %, padahal sesuai dengan ketentuan

Depkes RI dalam standar Pelayanan Minimal disebutkan bahwa kinerja rawat jalan dikatakan baik bila angka kepuasan pelanggan mencapai diatas 90%. Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya, berdasarkan data kuesioner pada periode bulan Januari tahun 2020 yang disebarkan kepada 100 pasien, didapatkan bahwa kepuasan pasien terhadap pelayanan dokter di Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa adalah pasien puas dengan jumlah 87 orang (87%), pasien tidak puas 13 orang (13%).

Masalah yang ditemukan dalam penelitian ini yang pertama adalah kepuasan pasien masih di bawah standar minimal nasional pelayanan rawat jalan yakni 90%, kedua yaitu evaluasi terhadap kinerja dokter belum pernah di lakukan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti merumuskan

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan di RS Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Lampung Tengah Juni 2020. Tujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja dokter di Poliklinik Rumah Sakit Islam

masalah dalam penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dokter dalam memberikan pelayanan kepada pasien poliklinik rawat jalan di Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Lampung Tengah Tahun 2020.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dokter di poliklinik rawat jalan di Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Lampung Tengah 2020.

### **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Rancangan penelitian yang digunakan adalah survey analitik, menggunakan rancangan cross-sectional. Subjek penelitian dokter di poliklinik rawat jalan berjumlah 35 responden dengan kriteria telah memiliki masa kerja 2 tahun dan sebagai dokter tetap. Pengambilan sampel secara *total sampling*, instrument berupa kuisisioner dan observasi melalui wawancara dan analisa data menggunakan *uji pearson product moment* dan *uji korelasi berganda*.

Asy-Syifaa Lampung Tengah Tahun 2020. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Sasaran penelitian ini adalah seluruh dokter tetap (35) orang. Hasil penelitian sebagai berikut:

## Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Varibel	Jumlah	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki	21	60,0
Perempuan	14	40,0
<b>Usia</b>		
<30 tahun	5	14,3
30-35 tahun	7	20,0
36-40 tahun	8	22,9
41-45 tahun	8	22,9
>45 tahun	7	20,0
<b>Pendidikan</b>		
Profesi Dokter/Umum	17	48,6
Spesialis	18	51,4
<b>Masa Kerja</b>		
<5 tahun	30	85,7
5-10 tahun	3	8,6
>10 tahun	2	5,7
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Hasil analisis diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak (60,0%) dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 40,0%. Distribusi tingkat usia paling banyak berkisar 30-45 tahun (65,8%) sebagian kecil berusia di bawah 30 tahun (14,3%) dan di atas 45 tahun (20,0%). Distribusi pendidikan Spesialis

(51,4%) lebih banyak dari responden yang pendidikan Profesi Dokter/Umum (48,6%).

Distribusi masa kerja sebagian besar responden telah bekerja kurang dari 5 tahun (85,7%) dibandingkan dengan responden yang masa kerja lebih 5 tahun (14,39%).

## Analisa Univariat

Tabel 2. Distribusi Kinerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi

Varibel	Jumlah	%
<b>Kinerja</b>		
Baik	17	48,6
Tidak baik	18	51,4
<b>Kepuasan Kerja</b>		
Puas	20	57,1
Tidak Puas	15	42,9
<b>Kepemimpinan</b>		
Baik	17	48,6
Tidak baik	18	51,4
<b>Budaya Organisasi</b>		
Baik	22	62,9
Tidak baik	13	37,1
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Hasil analisis diketahui bahwa kinerja baik sebanyak 17 (48%) responden lebih sedikit dari yang kinerja tidak baik 18 (51,4%) responden. Responden puas bekerja sebanyak 20 (57,1%) responden lebih banyak dari yang tidak puas bekerja sebanyak 15 (42,9%). Responden dengan kepemimpinan baik

sebanyak 17 (48,6%) lebih sedikit dari responden yang kepemimpinan tidak baik sebanyak 18 (51,4%). Responden budaya organisasinya baik sebanyak 22 (62,9%) lebih banyak dari yang budaya organisasi tidak baik sebanyak 13 (37,1%).

### Analisa Bivariat

**Tabel 3. Faktor Berpengaruh terhadap Kinerja serta Hubungan antar Variabel**

Variabel	Nilai (r)	p value
Pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja	r <sub>1</sub> 0,08	0,65
Pengaruh kepemimpinan dengan kerja	r <sub>2</sub> 0,12	0,47
Pengaruh budaya organisai dengan kinerja	r <sub>3</sub> 0,27	0,12
Hubungan kepuasan dengan kepemimpinan	r <sub>4</sub> 0,39	0,02
Hubungan kepemimpinan dengan budaya organisasi	r <sub>5</sub> 0,58	0,00
Hubungan kepuasan dengan budaya organisasi	r <sub>6</sub> 0,07	0,69

### Analisa Multivariat

**Tabel 4. Analisis Multivariat terhadap Kinerja**

Variabel	Nilai (r)	p value
Pengaruh kepuasan, kepemimpinan dan budaya organisai dengan kinerja (bersama-sama/ganda)	r <sub>7</sub> 0,28	0,45

Dari hasil analisis multivariat diperoleh bahwa (kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap kinerja dokter diperoleh nilai R=0,28 dengan p=0,45 artinya secara bersama-sama

ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja dokter di Poliklinik Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Lampung Tengah

#### **Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Dokter di RS Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Tahun 2020**

Hasil uji Korelasi Pearson menunjukkan tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja responden di Poliklinik Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Lampung Tengah Tahun 2020. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanidrawati (2012), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja

#### **PEMBAHASAN**

dengan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi didapatkan r hitung 8,939 > r tabel 2,363 pada  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan koefisiensi korelasi tersebut menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan

emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non-finansial. Kepuasan kerja tidak selamanya menjadi faktor motivasional yang kuat untuk berprestasi, karena karyawan yang puas dalam bekerja belum tentu prestasi kerjanya meningkat (Priyono, 2010).

### **Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja di RS Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Tahun 2020**

Hasil uji Korelasi Pearson menunjukkan tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja responden di Poliklinik Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Lampung Tengah Tahun 2020.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2014) Hasil penelitian tentang kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Diperoleh  $r$  hitung = 0,378 >  $r$  tabel = 0,254 pada taraf kepercayaan 95%.  $t$  hitung = 2,758 >  $t$  tabel = 1,68488 pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan tabel interpretasi  $r$  menurut Suharsimi maka,  $r$  hitung = 0,378 >  $r$  tabel = 0,254 termasuk ke dalam interpretasi rendah, namun demikian kepemimpinan dengan kinerja pegawai memiliki hubungan signifikan (berarti).

Menurut analisa Fielder (dalam Ato'illah, M., 2014), para pemimpin yang paling efektif mencocokkan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi, meliputi gaya kerja yang mereka sukai dan sifat kepribadian, serta hakikat dari tugas dan kelompok. Demikian juga halnya dengan motivasi, hubungan antara motivasi dan kinerja adalah suatu yang positif, meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja atau kinerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dokter di RS Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Tahun 2020**

Hasil uji Korelasi Pearson menunjukkan tidak ada pengaruh budaya organisasi

terhadap kinerja responden di Poliklinik Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Lampung Tengah Tahun 2020.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Fitri (2017) di RSUD Mukomuko yang menyatakan bahwa budaya organisasi lemah (82,8%) dari pada pegawai yang menyatakan budaya organisasi rumah sakit kuat (57,7%). Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi rumah sakit dengan kinerja pegawai.

Definisi budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implisit, dan dianggap sudah semestinya atau baku. Budaya adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah sesuai eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah sehingga diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berfikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. Jadi budaya adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi menurut Rivai (2017).

Hasil pengamatan peneliti, penerapan budaya organisasi di RS Islam sebagai instansi swasta masih lemah. Rumah sakit memiliki motto "Melayani pasien seperti melayani keluarga sendiri", namun hal ini belum dipraktekkan oleh semua pegawai rumah sakit, dimana masyarakat masih ada komplain atas sikap pegawai yang tidak ramah dan kurang senyum.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kepemimpinan di RS Islam Asy-Syifa Bandar Jaya Tahun 2020**

Hasil uji Korelasi Pearson menunjukkan terdapat pengaruh namun lemah kepuasan kerja terhadap kepemimpinan responden di Poliklinik Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Lampung Tengah Tahun 2020.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dasaad tahun 2015 Hasil analisis secara statistik, diperoleh besarnya koefisien antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar  $-0,215$ . Sedangkan, variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar  $0,173$  yang berarti bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak ada hubungan korelasi.

Menurut Priyono (2010) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non-finansial. Kepuasan kerja tidak selamanya menjadi faktor motivasional yang kuat untuk berprestasi, karena karyawan yang puas dalam bekerja belum tentu prestasi kerjanya meningkat. Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah misi dan tujuan yang di tetapkan. Sumber dari pengaruh ini dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial didalam organisasi, Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektifitas optimal (Robbins, 2010). Menurut Robbins (2010), teori kepemimpinan yang mengidentifikasi perilaku yang membedakan antara pemimpin efektif dan tidak efektif.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Budaya Organisasi di RS Islam Asy-Syifa Bandar Jaya Tahun 2020**

Hasil uji Korelasi Person menunjukkan tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap budaya organisasi responden di Poliklinik Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Lampung Tengah Tahun 2020.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kholifah (2013) yang mana menunjukan bahwa Terdapat hubungan antara penerapan budaya organisasi dengan kepuasan pasien di RSUD Ambarawa (p value  $0,007$ ,  $\alpha = 0,05$ ). Menurut Rivai (2017) Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Hasil penelitian di RS islam didapatkan bahwa dokter yang memiliki penerapan budaya organisasi lemah akan menyebabkan pasien tidak mendapatkan kepuasan. Oleh karena itu penerapan budaya organisasi harus dilakukan sampai tingkat membudaya. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan pasien adalah penerapan budaya organisasi. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi sangat penting dilakukan dalam upaya memberikan kepuasan pada pasien yang dilakukan oleh dokter.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi di RS Islam Asy-Syifa Bandar Jaya Tahun 2020**

Hasil uji Korelasi Pearson menunjukkan ada pengaruh yang sedang kepemimpinan terhadap budaya organisasi responden di Poliklinik Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Lampung Tengah Tahun 2020.

Menurut Sanusi (2009) Antara kepemimpinan dengan budaya

organisasi memiliki hubungan yang sangat erat. Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan fenomena yang sangat bergantung, sebab setiap aspek dari kepemimpinan akhirnya membentuk budaya organisasi. Bila kita memasuki ruang perkantoran suatu organisasi akan berbeda dengan kantor organisasi lain yang memiliki pemimpin yang berbeda. Fenomena yang kita dapatkan pada suatu organisasi, seperti : etos kerja karyawan, team work, kesejukan, ketenangan, sikap, keramah tamahan, integritas, dll, yang kesemuanya menggambarkan kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut dan juga menggambarkan budaya yang ada dalam organisasi. Sehingga dikatakan bahwa melihat kepemimpinan suatu organisasi itu sama dengan melihat budaya yang ada dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama. Dalam hal ini ada dua konsep berbalik, yaitu : budaya diciptakan oleh pemimpin-pemimpinnya, Pemimpin-pemimpin diciptakan oleh budaya. Bila perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah digariskan oleh pimpinan, maka nilai yang diperolehnya adalah tinggi, dan sebaliknya bila perilaku individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang dituangkan dalam program kerja oleh pemimpin, maka disitu nilainya rendah. Dengan demikian budaya diciptakan oleh pemimpinnya. Menurut Robbins (2010), budaya organisasi adalah yang mempengaruhi cara bawahan bertindak dengan yang diharapkan dari karyawan yaitu dapat memahami nilai pokok organisasi secara jelas dan mampu mengetahuinya agar dapat bertindak secara cepat. Berdasarkan hasil analisa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya bahwa hubungan kepemimpinan dengan budaya organisasi, dengan uji corelasi diperoleh nilai  $r=0,319$  dengan  $p=0,062$  artinya dengan keyakinan 95% terdapat hubungan dengan kekuatan rendah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Terdapat korelasi hubungan bermakna antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan nilai p value 0,000 ( $p \text{ value} < 0.05$ ) yang menunjukkan bahwa korelasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi bermakna atau  $H_0$  di terima yang artinya terdapat korelasi hubungan antara gaya kepemimpinan manajer dengan budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Nilai correlation spearman sebesar 0.511 yang menunjukkan kekuatan korelasi sangat kuat dengan arah korelasi positif, semakin baik gaya kepemimpinan semakin baik pula budaya organisasi, artinya ada hubungan antara gaya kepemimpinan manajer dengan budaya organisasi.

#### **KESIMPULAN**

Kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja dokter, dan tidak ada hubungan antara kepuasan dengan budaya organisasi, namun terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kepemimpinan, dan terdapat hubungan kepemimpinan dengan budaya organisasi.

#### **SARAN**

Walaupun kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi tidak berkaitan dengan kinerja dokter, disarankan RS tetap melakukan pembinaan dengan melakukan pertemuan sebulan sekali untuk membangun kebersamaan untuk meningkatkan kinerja RS. Berdasarkan hasil analisis korelasi ternyata variable yang secara teoritis berkaitan dengan kinerja ternyata tidak terbukti, oleh karena itu agar peneliti selanjutnya dapat memperluas kajiannya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ato'llah, M., (2014), Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA: Vol. 4 No. 1, ISSN NO 2088-0944.*
- Arikunto, S., (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizollah A, Abolghasem F. Amins DM. (2016), Relationship Between Organizational Culture And Organizational Commitment In Zahedan University of Medical Science. *Global Journal of Health Science.*
- Cahyani, A.S., Pasinringi, S.A., Zulkifli, A. (2013), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dokter di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura. Tesis. Bagian Manajemen Pelayanan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makasar.
- Firmanda, D (2011), *Medical Staff Bylaws (Peraturan Internal Staf Medis di Rumah Sakit),* Ketua Komite Medik RSUP Fatmawati Jakarta, Universitas Hasanudin, Makasar
- Fitri, Maiyulia, (2017), Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai RSUD Mukomuko Tahun 2017, *Jurnal Kesehatan Andalas.*
- Gunawan, H., 2013, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dokter pada Rumah Sakit Haji Medan Tahun 2013. Tesis. Program Studi Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Handayani, (2016), Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Prof. DR. M.A Hanafiah SM Batusangkar 2017, *Jurnal, STIKES Syedza Sainatika Padang.*
- Handayani, Lia, (2018), Pengaruh Faktor Individu, Psikologis dan Organisasi terhadap Kinerja Dokter di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan
- Hastono, S. P. (2016), *Analisis Data Pada Bidang Kesehatan,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ilyas, Yaslis, (2003), *Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja.* Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ilyas, Yaslis, (2012), *Kinerja-Teori, Penilaian dan Penelitian.* Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Depok.
- Khan, A.H., Nawaz, M.M., Aleem, M., Hamed, W., (2011), Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan, *African Journal of Business Management Vol. 6 (7), pp. 2697-2705.*
- Muliati, Laisa. (2013), Analisis Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung Tahun 2011-2013 Berdasarkan Balanced Scorecard, *Jurnal, Universitas Indonesia.*
- Notoatmodjo, S. (2010), *Metodologi Penelitian Kesehatan,* Jakarta: Rineka Cipta,
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 129/Menkes/Sk/Ii/2008. Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 159b/Menkes/Per/II/1988 tentang Rumah Sakit. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 755 tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Komite Medik di Rumah Sakit. Biro Hukum Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- Priyono. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Profil RS Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Lampung Tengah Tahun 2019.
- Rejeki, Sri. (2012), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dokter di Poliklinik Rawat Jalan Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Mintohardjo

- Jakarta Tahun 2012. Tesis. Universitas Indonesia.
- Rivai, Veithzal, (2017), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen, (2010), *Manajemen (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga
- Setyorini, Titi. (2016), *Pengembangan Model Instrumen Penilaian Kinerja Dokter Spesialis Obsgyn Melalui Analisis Kinerja di Rumah Sehat Ibu Dan Anak Budi Kemuliaan*. Jurnal Administrasi Rumah Sakit Vol.2 No.2. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwati, Yuli. (2013), *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarinda*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol.1. No.1.
- Tjiptono. 2008, *Service Management : Mewujudkan Layanan Prima*. Andi. Yogyakarta.
- Tsai Y, (2011), *Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction*. BMC Services Research.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Biro Hukum Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 29 tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran, Biro Hukum Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- White, K., Griffith, J., (2010), *The Well-Managed Healthcare Organization*, 7<sup>th</sup> Edition, Health Administrator Press, Chicago.
- Wibowo, (2017), *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers
- Wulandari, Dina, (2014), *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Dalam Pelayanan Kesehatan Jiwa Masyarakat di Kabupaten Lampung Tengah*, 2014. Tesis, Universitas Malahayati.
- Wirawan, (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Salemba Empat.