

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Profesional Pemberi Asuhan di RS OMNI Alam Sutera

Irma¹, Rina Anindita², Ratna Indrawati³

¹RS OMNI Alam Sutera

^{2,3}, Program Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Jalan Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk Jakarta Barat

Korespondensi E-mail: rina.Anindita@esaunggul.as.id

Abstract

Hospital as Provider service Health give service Professional and quality put forward safety patient. Patients safety system consists of from incident reporting Data Analysis Method with Structural Equation Modeling (SEM). The researcher distributed questionnaires to respondents who met the criteria of professional care givers as many as 209 people There is no significant relationship between individual characteristics variables and employee performance variables (0.148). There is a relationship between variables that mean variables of transformational leadership style with employee performance variables (0.018), variables of transformational leadership style with organizational culture variables (0.00). and Organizational Culture variables with employee performance variables (0.00).

Keyword: *Individual Characteristics, Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance .*

Abstrak

Rumah sakit sebagai Penyedia pelayanan Kesehatan memberikan pelayanan Profesional dan berkualitas mengedepankan keselamatan pasien. Sistem keselamatan pasien terdiri dari sistem pelaporan insiden Metode Analisis Data dengan Structural Equation Modelling (SEM). Peneliti membagikan kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria profesional pemberi asuhan sebanyak 209 orang di rumah sakit OMNI Alam Sutera. Dimulai pada tanggal 21 Agustus 2018 sampai 31 Agustus 2018. Tidak ada hubungan signifikan antara variabel karakteristik individu dengan variabel kinerja karyawan (0,148). Terjadi hubungan antar variabel yang bermakna variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan variabel kinerja karyawan (0,018), variabel Gaya kepemimpinan transformasional dengan variabel Budaya Organisasi (0,00). dan variabel Budaya Organisasi dengan variabel kinerja karyawan (0,00).

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja kerja.

PENDAHULUAN

Berbagai penelitian di dunia membuktikan banyak kejadian yang membahayakan pasien terjadi akibat kelalaian dalam proses pelayanan kesehatan, mulai dari kesalahan, kealpaan, dan kecelakaan yang menimbulkan dampak merugikan pasien. Laporan dari *Institute of medicine* terdapat 44.00-98.00 orang Amerika meninggal karena kesalahan. Kesalahan medis (*medical error*) menjadi penyebab utama disusul kealpaan dan komplikasi. (Elrifda, 2011). Tingkat kesalahan pengobatan (*medication error*) di Indonesia cukup tinggi. Studi yang dilakukan oleh Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada antara

tahun 2001-2003 menunjukkan bahwa kesalahan pengobatan mencapai angka 5,07%, sebanyak 0,25% berakhir fatal hingga kematian. Kesalahan pengobatan dan efek samping obat terjadi pada rata-rata 6,7% pasien yang masuk rumah sakit, di antara kesalahan tersebut 25%-50% dapat dicegah. (Elrifda, 2011). Kinerja Profesional Pemberi Asuhan dalam lingkup penerapan keselamatan pasien berhubungan erat dengan upaya untuk mencegah KTD terhadap pasien yaitu kematian dan ketidakmampuan yang menetap. Kinerja Profesional pemberi asuhan dipengaruhi Gaya kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu. Permasalahannya yang ada belum semua profesional pemberi asuhan

melakukan pelaporan insiden keselamatan pasien, keselamatan pasien perlu menjadi budaya organisasi dalam menerapkan budaya keselamatan pasien dan jumlah pelaporan insiden terbanyak hanya dari bagian keperawatan.

KAJIAN TEORITIK

Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2015).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006) 1.**Kualitas** .Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2.**Kuantitas** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3.**Ketepatan waktu** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.4.**Efektivitas** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5.**Kemandirian**.Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria, antara lain adalah:kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu, efektivitas biaya (*cost effectiveness*), kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*), dan hubungan antar-perseorangan (*interpersonal impact*). (Sanny, 2013).

Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi,

namun masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur (Brahmasari,2004). Budaya Keselamatan adalah gabungan dari karakteristik dan sikap dalam organisasi dan individu yang menetapkan bahwa, sebagai prioritas utama. (INSAG). **Langkah dalam mengembangkan budaya keselamatan pasien:** (Morath ,2005) 1) Mendeklarasikan keselamatan pasien sebagai salah satu prioritas 2) Menentukan tanggung jawab eksekutif dalam program keselamatan pasien 3) Memperbaharui ilmu dan keahlian medis 4) Membudayakan sistem pelaporan tanpa menyalahkan pihak-pihak terkait.5) Membangun akuntabilitas 6) Reformasi pendidikan dan membangun organisasi pembelajar. 7) Mempercepat perubahan untuk perbaikan .

Gaya Kepemimpinan

Sunyoto (2012) menyatakan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan,tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berlangsung melebihi dari sekedar pertukaran atau imbalan bagi kinerja yang ditampilkan oleh pengikut tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen. (Pradana & Hamid, 2013)

Karakteristik Individu

Karakteristik Individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. (Handayati, 2016) .Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap pegawai mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang yang beraneka ragam, maka hal ini akan terbawa ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu suasana batin/psikologis seseorang secara individu dalam organisasi yang memiliki lingkungan kerjanya sangat besar

pengaruhnya terhadap pelaksanaan kerjanya.(Rahman, 2013)

H4 : Ada pengaruh positif tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi seluruh profesional pemberi asuhan sebanyak 309 orang Pada kuesioner penelitian ini terdapat 19 pertanyaan, dengan demikian minimum jumlah sampel yang dibutuhkan adalah $10 \times 19 = 190$. Sebagai antisipasi sample *dropout*, maka sampel ditambah 10 % yaitu 19 orang. Pada penelitian ini jumlah responden yang diambil sebanyak 209 orang profesional pemberi asuhan di Rumah Sakit OMNI Alam Sutera.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel diambil dengan menggunakan *simple random sampling* Sampel diambil dari bagian populasi

Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Pada penelitian akan menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh sebab akibat antar variabel. Maka studi mempunyai pengaruh terhadap elemen disain penelitian yang lain terutama dalam pemilihan metode pengujian data.

Teknik Pengambilan Data

Data diambil dengan menyebarkan kuisisioner.

Metode Analisis Data

Metode Analisis Data dengan *Structural Equation Modelling* (SEM). Pengujian terhadap model penelitian dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) selain itu dikenal sebagai *Analysis of Moment Structures*.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja
H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Pada tahap penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data untuk keperluan penelitian tahap awal. Hasilnya dapat dilihat pada uraian berikut: Dari hasil tes yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah sah. Ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan membandingkan saat produk R-nilai dihitung oleh r-tabel. Dimana R-hitung menunjukkan hasil lebih besar dari 0,361 R-tabel. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid dan tidak perlu dihilangkan. Setelah pengujian validitas uji reliabilitas kemudian dilakukan dan hasilnya dapat dilihat pada uraian berikut: Koefisien Alpha Cronbach pada semua variabel adalah $\geq 0,6$, dapat dikatakan semua variabel reliabel (reliabel).

Ada beberapa parameter GOF (*Goodness of Fit*) yang tidak mendukung pengolahan data dengan SEM, diantaranya nilai CIMN/DF (*the minimum sample discrepancy function/degree of freedom*) adalah 3,026 dengan nilai acuan CIMN/DF menurut Byrne (1998) adalah ≤ 2 , sehingga dapat disimpulkan data dari penelitian ini adalah *marginal fit*.

Nilai RMSEA (*root mean square error of approximation*) adalah sebesar 0,1 RMSEA merupakan ukuran model yang mencoba memperbaiki kecenderungan chisquare menolak model dengan jumlah *sample* yang besar, dalam penilaian *absolute fit measures* dengan nilai acuan $\leq 0,08$, 9 Browne dan Curdock, 1993) sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini *poor fit*. Nilai *Akaike's information Criterion* (AIC) *saturated* adalah *marginal fit*, dimana nilai AIC menilai *parsimony* dalam penilaian kecocokan model dengan nilai acuan kurang dari 1000.

Dari tabel pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada budaya organisasi. ($p = 0,018 \leq 0,05$). Pengaruh budaya organisasi pada kinerja profesional pengasuh ($p = 0,000 \leq 0,05$). Ada pengaruh positif antara pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja profesional pengasuh ($p = 0,000 \leq 0,05$). Tidak ada nilai yang signifikan antara pengaruh

karakteristik individu pada kinerja profesional pengasuh ($p = 0,148 \leq 0,05$).

Diskusi

Dari hasil pengujian hipotesis, didapatkan, bahwa H_2 , H_3 , H_4 diterima, sedangkan untuk H_1 tidak diterima. Sehingga didapatkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi di RS OMNI Alam Sutera. (H_2) serta terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja profesional pemberi asuhan di RS OMNI Alam Sutera (H_3) juga terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja profesional pemberi asuhan di RS OMNI Alam Sutera (H_4). Namun tidak didapatkan pengaruh positif karakteristik Individu terhadap terhadap kinerja profesional pemberi asuhan di RS OMNI Alam Sutera. (H_1).

Dapat diartikan hasil dari responden profesional pemberi asuhan di RS OMNI Alam Sutera pada Karakteristik Individu tidak secara langsung mempengaruhi kinerja profesional pemberi asuhan di RS OMNI Alam Sutera. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional secara langsung mempengaruhi kinerja profesional pemberi asuhan dan secara langsung mempengaruhi budaya organisasi sehingga secara signifikan mempengaruhi kinerja profesional pemberi asuhan di RS OMNI Alam Sutera. Dari data didapatkan R^2 dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kerja adalah sebesar 31,9 %. artinya ada sebanyak 68,1% faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja kerja karyawan dari gaya kepemimpinan transformasional. Sedangkan R^2 dari variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi adalah sebesar 28,9 % yang artinya ada sebanyak 71.1% faktor lain yang juga ikut mempengaruhi budaya organisasi selain dari gaya kepemimpinan transformasional. Sedangkan R^2 dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 98,13 %, masih ada pengaruh dari variabel lain selain budaya organisasi sebesar 1,87 % yang mempengaruhi kinerja kerja. Dan dapat dilihat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi adalah $0,565 \times 0,537 \times 0,990 = 0,303$ (30,34%), artinya dengan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat

membentuk budaya organisasi yang baik menambah efektif peningkatan kinerja kerja sebesar 30,34%. Untuk variabel R^2 Karakteristik Individu pada penelitian ini sebesar 1,2 % , artinya 98,8 % kinerja kerja dipengaruhi faktor lain. Pada penelitian ini penulis mengambil indikator karakteristik individu yang berhubungan dengan pendidikan, keahlian dan pengalaman kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dengan Rumah Sakit OMNI Alam Sutera menerapkan gaya kepeimpinann transformasional yang meningkatkan kinerja profesional pemberi asuhan, hal ini terlihat dari adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja profesional pemberi asuhan di rumah sakit OMNI Alam Sutera. Gaya kepemimpinan transformasional yang dapat membentuk budaya organisasi yang baik menambah efektif peningkatan kinerja. Karakteristik Individu pada penelitian ini hanya sedikit mempengaruhi Karakteristik Individu yang ada pada sampel tidak banyak variasi hanya terdiri dari pendidikan D3 dan S1 dan didominasi dengan pendidikan D3 sebanyak 81%.

Temuan

Hasil penelitian dengan variabel karakteristik individu terhadap kinerja kerja di rumah sakit OMNI Alam Sutera terjadi perbedaan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya, ini bisa disebabkan karena karena gaya kepemimpinan transformasional yang kuat sehingga membangun budaya organisasi yang kuat, walaupun terdapat perbedaan karakteristik individu yang antara lain, karakteristik dalam hal keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja tetap mendorong profesional pemberi asuhan untuk menghasilkan kinerja kerja yang diinginkan organisasi dalam hal pelaporan insiden keselamatan pasien. Penyebab tidak signifikan pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja profesional pemberi asuhan bisa disebabkan beberapa faktor antara lain, Mayoritas sampel didominasi dengan pendidikan D3 sehingga terjadi persamaan persepsi (tidak banyak variasi) dikarenakan

pendidikan salah satu indikator dari karakteristik, jumlah sampel yang tidak sama dengan penelitian sebelumnya, waktu penelitian yang tidak lama, Metodologi dan cara pengambilan sampel yang berbeda dengan penelitian terdahulu, dan jumlah kuisioner yang kembali tidak sesuai dengan yang disebarakan.

Batasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain: batasan gambaran responden mengenai pemimpin dalam penelitian ini disalah artikan adalah pimpinan tertinggi rumah sakit, bukan pimpinan langsung di unit masing-masing. Sehingga peneliti perlu menjelaskan kepada responden pemimpin yang dimaksud adalah pimpinan dari tiap unit atau atasan langsung para profesional pemberi asuhan. Jam kerja tiga shift sehingga peneliti tidak bisa memenuhi kriteria pendampingan saat pengisian kuisioner, dan kegiatan pekerjaan yang terbatas untuk dikunjungi contohnya ruang operasi dan ruang ICU. Keterbatasan responden hanya dalam profesional pemberi asuhan yang telah bekerja lebih dari 6 bulan dan tidak dimasukkannya dokter spesialis dalam responden penelitian ini. Keterbatasan lainnya adalah jumlah responden masih dibawah 200 orang.

Saran

Dari analisis dan temuan penelitian yang dilakukan, berimplikasi pada bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang terkait dengan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, karakteristik Individu dan kinerja karyawan, dapat dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian masa depan, untuk menciptakan model pemecahan masalah yang lebih komprehensif untuk kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Para pemimpin di rumah sakit OMNI Alam Sutera harus menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya dan mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Para pemimpin juga harus mampu memberikan contoh dan dengan mendorong bawahannya dalam mengembangkan diri baik dari segi ilmu pengetahuan maupun *skill*, sehingga dapat tercapai tujuan organisasi. Pemimpin dan

manajemen rumah sakit OMNI Alam Sutera lebih meningkatkan tingkat kinerja kerja karyawan, melalui budaya organisasi yang kuat sesuai visi misi rumah sakit OMNI Alam Sutera. Khususnya pada penelitian ini budaya pelaporan insiden keselamatan pasien. Pada penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel kinerja karyawan lebih spesifik gaya kepemimpinan transformasional pimpinan langsung karyawan atau pimpinan rumah sakit tersebut.. Perlu dilakukan survey berkala minimal satu tahun sekali mengenai pelaporan insiden keselamatan pasien untuk seluruh karyawan melibatkan tenaga diluar profesional pemberi asuhan rumah sakit OMNI Alam Sutera oleh manajemen rumah sakit OMNI guna peningkatan dan evaluasi pelaporan insiden keselamatan. Pada penelitian selanjutnya penelitian dapat dilakukan secara *cluster*, sehingga mengurangi tingkat heterogenitas, baik heterogenitas pada responden maupun heterogenitas tingkat pimpinan. Penelitian selanjutnya sebaiknya melibatkan variabel-variabel lain selain variabel karakteristik individu, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, organisasi dan kinerja karyawan. Kedepan diharapkan untuk menambahkan variabel penting lainnya seperti kompensasi, kepuasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, C., Titisari, P., Prajitiasari, E. D., 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember The Effect of Individual Characteristic, Organization Culture*. Manajemen, J., Ekonomi, F., Jember, U., & Kalimantan.
- Handayati, R. (2016). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)*
- Haryono, S., Wardoyo P. 2013. *Structural Equation Modelling untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18.00*. Bekasi: Penerbit PT. Intermedia Personalita Utama.

- Jalil, S. W., Achan, P., Mojolou, D. N., & Rozaimie, A. (2015). *Individual Characteristics and Job Performance: Generation Y at SMEs in Malaysia*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.
- Jensen, U. T., & Science, P. (2014). Disentangling the Performance Effects of Transformational Leadership : The Role of Person-Environment Fit, 1–23.
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability*, 9(9), 1567. <https://doi.org/10.3390/su9091567>
- Karunathilake, L. P. V. (2014). *The impact of leaders' characteristics and their behavior to the employee performance in the hotel industry in Sri Lanka*. *Wayamba Journal of Management*.
- Kesehatan, F., & Universitas, M. (2017). *Dimension of patient safety culture dimensi budaya keselamatan pasien*
- Mangkunegara, 2015, *Manajemen Sumber Data Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Posuma, C. O. (2013). *Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan* Rahman, A. (2013). *Pengaruh Karakteristik Individu , Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*. *E-Jurnal Katalogis*.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT salemba empat.
- Morath, JM. and Turnbull, JE. To do no harm: ensuring patient safety in health care organizations., San Fransisco: John Wiley & Sons. 2005
- Mudayana, A. A. (2014). Peran Aspek Etika Tenaga Medis dalam Penerapan Budaya Keselamatan Pasien di Rumah Sakit. *Supplemen Majalah Kedokteran Andalas*, 37, 69–74
- Trang, D. S. (2013). *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)*. *Jurnal EMBA*.
- Wambugu, L. W. (2014). *Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant)*. *European Journal of Business and Management Online*.
- Wanjiku, N. A., & Lumwagi, N. (2014). *Effect of Organisation Culture on Employee Performance in Non Governmental Organizations*. *International Journal of Scientific and Research Publications*.
- Yukl, G.A. 1989. "Managerial Leadership: A Review of Theory and Research". *Journal of Management*.