

Pengaruh perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terhadap kinerja rumah sakit umum daerah sawahlunto tahun 2008

Saputra, Doni

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=88542&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (sistem informasi, keselarasan, motivasi kerja, pemberdayaan karyawan tingkat pelatihan ulang karyawan, kepuasan karyawan, retensi karyawan dan produktivitas karyawan) terhadap kinerja RSUD Sawahlunto tahun 2008. Secara teoritis penelitian ini diambil dari konsep yang dikemukakan oleh Kaplan dan Norton tahun 2000 tentang Balanced Score Card. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif, dimana data yang digunakan adalah data primer dengan memakai alat bantu kuesioner. Metode penelitian menggunakan metode analisis jalur atau disebut juga dengan Path Analysis (PA) dengan menggunakan program LISREL. Sampel penelitian diambil dari karyawan RSUD Sawahlunto tahun 2008 dengan menggunakan stratified random sampling berdasarkan kelompok strata pendidikannya. Hasil penelitian ditemukan bahwa sistem informasi, keselarasan, pemberdayaan karyawan, kepuasan karyawan, retensi karyawan dan produktivitas karyawan mempengaruhi kinerja RSUD Sawahlunto tahun 2008 sebesar 73,79% dan 26,21% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja RSUD Sawahlunto adalah kepuasan karyawan karena variabel ini berpengaruh secara langsung dan secara tidak langsung terhadap kinerja RSUD Sawahlunto yaitu sebesar 27,04% sedangkan pemberdayaan karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan sebesar 17,64%. Motivasi kerja dan tingkat pelatihan ulang karyawan tidak menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja RSUD Sawahlunto. Ketidaksesuaian antara teori dan hasil penelitian ini mungkin disebabkan oleh keterbatasan dalam penelitian. Berdasarkan penelitian ini disarankan untuk lebih memperhatikan tingkat kepuasan karyawan hal ini dapat dilakukan dengan cara : (1) memberikan pujian atas prestasi kerja yang dicapai karyawan; (2) memberikan balas jasa sesuai dengan hasil kerja; (3) Memberikan balas jasa sesuai dengan hasil kerja; (4) menempatkan karyawan sesuai dengan pendidikan, keahlian dan keterampilannya; (5) memberikan perlakuan yang adil dan layak kepada karyawan; (6) memberikan kesempatan promosi jabatan yang adil dan terbuka; (7) memberikan kesempatan yang sama bagi tiap karyawan untuk mendapatkan pelatihan; (8) menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai dan (9) menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik, antara lain hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan dan antar rekan kerja.

This study has an objective to know the influence of growth-and-learning­ perspective (i.e information system, harmony, working motivation, empowerment of the employee, refreshment training for the employee, employee's satisfaction, employee's retention and employee's productivity) to RSUD Sawahlunto's performance in 2008. Theoretically, this concept is taken from Kaplan-and-Norton's concept in 2000 about Balanced Score Card. The design in this study is a survey design with quantitative approaches. The method being used in this study is a path-analysis-method with LISREL program. The data are primer taken by the questionnaires. Samples are taken among employees at RSUD Sawahlunto in 2008 by stratified-random-sampling-method based on educational background level. The result shows that information system, harmony, empowerment of the

Employee, employee's satisfaction, employee retention and employee's productivity has influenced RSUD Sawahlunto's performance in 2008 as much as 73,79%, and the rest is influenced by other factor which is not included in this study. The biggest influence to RSUD Sawahlunto's performance was caused by employee's satisfaction variable, directly and indirectly, as much as 27,04%. Meanwhile, the employee's satisfaction was influenced mostly by the empowerment of the employee variable. Working motivation and refreshment training for the employee do not show any influence directly, -neither directly- to the RSUD Sawahlunto's performance. This result do not appropriate with the theory, which is may caused by the limitation of this study. According to the result of this study, it is recommended to give more attention to employee's satisfaction variable. The director of RSUD Sawahlunto can do these actions : (1) to give appraisal to good performance produced by the employee, (2) to give reward to the employee as much value as the result of the job, (3) to place the employee based on his educational background, skill and competence, (4) to give equal and deserved treatment to employees, (5) to give promotion to the employee with an equal and opened chance, (6) to give equal chance to employees to follow a training, (7) to give good facility to work and (8) to create a good working- atmosphere, including good relationship between supervisor and subordinate, and among co-workers.