EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.6, September 2024

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Hermina Pekalongan

Siti Pattihatun[1], Arif Budiharjo[2]
[1,2]Universitas Pekalongan
E-mail: Sifa_adit@yahoo.com[1]

Article History:
Received: 27 Agustus 2024
Revised: 15 September 2024
Accepted: 16 September 2024

Keywords: *Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Kompensasi, Pemeliharaan, Kinerja*

Abstract: *The purpose of this study is to test and analyze the influence of human resource management on employee performance at Hermina Pekalongan Hospital. This study uses a simple random sampling method with a sample number of 32. This study used 4 independent variables and 1 dependent variable. Data analysis techniques involve validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regressions, and hypothesis tests. Recruitment and Selection have no influence on employee performance. Training has a positive and significant influence on employee performance. HR Compensation and Maintenance have no effect on employee performance. Employee training is the only independent variable that has an influence on employee performance.*

PENDAHULUAN

Sistem Kesehatan Nasional (SKN) menyatakan bahwa, ”Sistem Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) sebagai pelaksana dalam upaya kesehatan perlu mencukupi jumlah, jenis, dan kualitas, serta distribusi secara adil dan merata sesuai kebutuhan dari pembangunan kesehatan” (Perpres RI, 2012). SDMK merupakan bagian penting pada upaya peningkatan kesejahteraan dan kesehatan di Indonesia. Menurut Putri (2017), menjelaskan SDMK ujung tombak pelayanan kesehatan di lapangan, baik secara preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif. SDMK unsur utama peningkatan daya saing pelayanan kesehatan, serta tulang punggung pelayanan kesehatan. Menghadapi peningkatan jumlah dan proporsi penduduk usia produktid dan lanjut usia ke depannya. Menurut Parmenkes (2014), tenaga SDMK terdiri dari tenaga medis, psikolog klinik, perawat, bidan, farmaker, kesehatan masyarakat, tenaga gizi, terapi fisik, teknisi medis, dan lainnya.

Rumah sakit (RS) adalah tempat yang memberikan jasa pelayanan kesehatan untu masyarakat. Tenaga medis pada RS harus professional dan berkualitas. Peningkatan kinerja tenaga medis diperlukan guna pelayanan kesehatan optimal. Peningkatan kualitas tenaga medis dapat dilakukan berbagai cara. Yakni, mulai proses rekruitmen mencari SDM berkualias, peneliharaan aset-aset peralatan kesehatan, dan peningkatan ilmu tenaga medis yang ada dengan pelatihan tertentu.

RS Hermina Pekalongan memberikan layanan kesehatan bagi masyarakat Pekalongan dan sekitarnya. RS Hermina Pekalongan dituntut memberikan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Peningkatan kualitas layanan kesehatan diperlukan mengingat kualitas

hidup masyarakat menjadi prioritas. Manajemen RS Hermina Pekalongan terus berupaya meningkatkan pelayanannya. Konsekuensi pengelolaan SDM pada RS memerlukan biaya besar. Manajemen RS memberikan perhatian serius pada pengelolaan, pengembangan dan kualitas SDM sebagai tenaga medis. SDM tenaga medis yang berkualitas dapat memberikan pelayanan kesehatan optimal pada masyarakat.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik menganalisi manajemen SDM pada RS Hermina Pekalongan. Penelitian mengenai pengaruh manajemen SDM terhadap kinerja karyawan pada RS Hermina Pekalongan.

LANDASAN TEORI

Two Factor Theory

Herzberg (1987) menjelaskan bahwa factorial motivasi dalam kepuasan kerja merupakan pendorong bersifat intrinsik. Artinya, bersumber pada dalam diri seseorang. Seperti halnya, pekerjaan seseorang, keberhasilan yang dicapai, kesempatan karir, dan pengakuan dari orang lain. Adapun faktor hygiene (ekstrinsik) bersumber dari lingkungan organisasi yang menentukan seseorang berperilaku. Contohnya sikap karyawan terhadap pimpinan, individu karyawan dengan rekan kerjanya, dan perilaku terhadap imbalan (gaji) yang diterima.

Berdasarkan teori ini, peneliti meneliti karyawan RS Hermina Pekalongan menyikapi pekerjaannya.

Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan

Rekrutmen pada dasarnya usaha mengisi kekosongan jabatan atau pekerjaan di lingkungan organisasi atau perusahaan (Cahaya, 2019). Seleksi merupakan keputusan manjemen mengenai jumlah karyawan dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Menurut Poernomo (2019) rekrutmen dan seleksi pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam sebuah perusahaan.

Jika rekrutmen & seleksi berhasil maka perusahaan berpeluang memperoleh kriteria karyawan sesuai yang diharapkan, baik dalam segi kemampuan ataupun kesesuaian posisi sehingga dapat mendorong perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Ini berarti, semakin perusahaan memperhatikan Rekrutmen & Seleksi maka akan meningkatkan pula kinerja karyawannya.

H1: Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Pelatihan yang baik memiliki ciri-ciri antara lain: mengembangkan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan; diberikan secara instruksional; obyeknya seseorang atau sekelompok orang; prosesnya mempelajari dan mempraktekkan dengan menuruti prosedur sehingga menjadi kebiasaan; dan hasilnya terlihat dengan adanya perubahan, tepatnya perbaikan cara kerja di tempat kerja (Suryoadi, 2012).

Menurut Girsang (2021), pelatihan ialah sebuah kreativitas yang berhubungan dengan kegiatan ekonomi untuk menolong para karyawan dalam menguasai sebuah wawasan praktis dan implementasinya, serta mengoptimalkan skill dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk memperoleh visinya. Hal ini diperkuat oleh pendapat Fahrozi (2022), dimana pelatihan dianggap sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam memajukan perusahaan, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam persaingan baik dari dalam

maupun dari luar perusahaan.

Dengan beberapa pendapat tersebut, dapat diduga bahwa setiap adanya pelatihan karyawan dapat mendorong perusahaan untuk mencapai visi ataupun tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan pelatihan karyawan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dari berbagai bidang.

H2: Pelatihan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Menurut Suryoadi tahun 2012, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2014), kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun manajemen, hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan. Organisasi yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan motivasi.

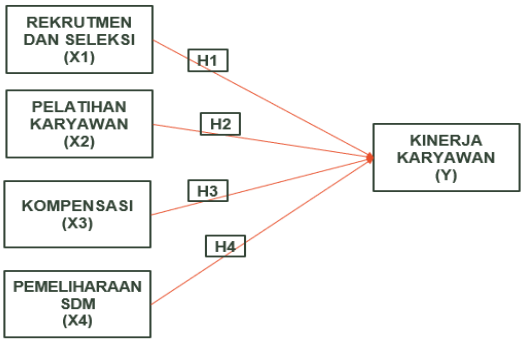
H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pemeliharaan SDM

Pada industri Rumah Sakit, pemeliharaan SDM dapat digambarkan melalui upaya perusahaan dalam menjaga keselamatan kerja masing-masing karyawan. Hal ini diungkapkan oleh Kriswardani tahun 2016, dimana keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam upaya pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki.

Tujuan perusahaan memelihara keselamatan dan kesehatan kerja adalah menjamin keadaan, keutuhan, dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budaya yang tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya (Kriswardani, 2016). Upaya perlindungan perusahaan dalam bentuk pemberian keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen karyawan. Karyawan akan merasa diperhatikan dan dijamin keselamatan dan kesehatan kerjanya dalam melakukan seluruh pekerjaannya. Sehingga, karyawan ingin tetap berada dalam perusahaan yang menaunginya untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan telah berkomitmen terhadap perusahaan. Ketika karyawan telah berkomitmen terhadap perusahaa, maka akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

H4: Pemeliharaan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Kerangka Konseptual

EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.6, September 2024

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yaitu untuk menganalisis pengaruh manajemen SDM terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hermina Pekalongan dengan menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu berdasarkan instrumen penelitian, dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ada.

Penelitian dilaksanakan pada Rumah Sakit Hermina Pekalongan yang berlokasi di Jl. Jenderal Soedirman no. 16A, Podosugih, Kecamatan Pekalongan Barat, Kota Pekalongan, Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung sejak 11 November 2023.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Rumah Sakit Hermina Pekalongan.

Sedangkan sumber data dari penelitian ini, diperoleh melalui data primer hasil dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti kepada karyawan Rumah Sakit Hermina Pekalongan. Penyebaran kuesioner tehadap sampel penelitian menggunakan teknik simple random sampling, dimana teknik sampling tersebut melakukan pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Gramedia, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, menunjukan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel-variabel tersebut memiliki nilai yang valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{kritis}$.

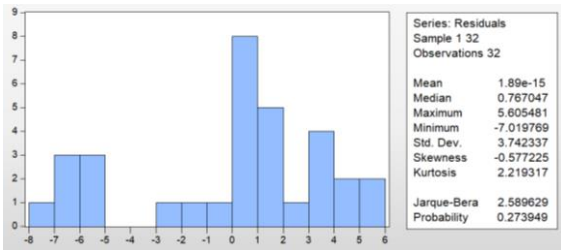
Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Kriteria Umum	Ket.
Rekrutmen dan Seleksi (X1)	0,34	0.60	Tidak Reliabel
Pelatihan Karyawan (X2)	0,91	0.60	Reliabel
Pemberian Kompensasi (X3)	0,67	0.60	Reliabel
Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (X4)	0,68	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,84	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk X2, X3, X4 dan Y > 0,60. Sehingga semua variabel tersebut dinyatakan reliable. Dengan demikian jawaban responden terhadap indikator pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan pada Eviews 10, diperoleh nilai probability 0,273949. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat kesalahan yaitu 0,05 sehingga dinyatakan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	1.305229	Prob. F(14,17)	0.2975
Obs*R-squared	16.57753	Prob. Chi-Square(14)	0.2794
Scaled explained SS	7.195052	Prob. Chi-Square(14)	0.9269

Berdasarkan hasil uji heterroskedastisitas menggunakan metode white, diperoleh hasil probabilitas chi-square yaitu 0,2794 atau > 0,05. Sehingga dinyatakan tidak terjadi heteroskedaastisitas pada residual.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	105.7991	210.5466	NA
X1	0.785495	358.5061	2.379884
X2	0.268762	161.7094	1.980105
X3	0.509189	254.5640	2.199807
X4	0.311901	139.4250	2.085169

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh hasil dimana nilai VIF untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 < 10. Sehingga dapat dinyatakan tidak ada multikolinieritas pada data.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	15.40364	Prob. F(2,25)	0.0000
Obs*R-squared	17.66495	Prob. Chi-Square(2)	0.0001

Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang dilakukan pada data, nilai probabilitas chi-square dibawah 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat autokorelasi pada data.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.484188	10.47370	-0.046229	0.9635
X1	0.568864	0.459060	1.239193	0.2259
X2	0.617739	0.281447	2.194870	0.0370

X3	-0.015400	0.363511	-0.042364	0.9665
X4	0.289561	0.302842	0.956148	0.3475

R-squared	0.237697	Mean dependent var	23.21875
Adjusted R-squared	0.124764	S.D. dependent var	3.139081
S.E. of regression	2.936738	Akaike info criterion	5.135077
Sum squared resid	232.8596	Schwarz criterion	5.364098
Log likelihood	-77.16123	Hannan-Quinn criter.	5.210991
F-statistic	2.104751	Durbin-Watson stat	1.110437
Prob(F-statistic)	0.107867		

Pada tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda diperoleh hasil:

1. Variabel X1 (Rekrutmen dan Seleksi) menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,96 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen dan Seleksi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel X2 (Pelatihan) menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,03 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel X3 (Kompensasi) menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,96 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel X4 (Pemeliharaan SDM) menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,34 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pemeliharaan Sumber Daya Manusia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian mengenai analisa pengaruh manajemen sumber daya manusia serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan rumah sakit hermina pekalongan, dapat disimpulkan hasil dari penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Rekrutmen dan Seleksi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dari hasil uji-t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 2,194870 > 1.69389.
3. Variabel Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel Pemeliharaan SDM tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Variabel X2 (Pelatihan Karyawan) adalah satu-satunya variabel independen yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Cahaya, N. (2019). “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar”. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.

Farizi, A. (2019). “Rekrutmen dan Praktek Seleksi Pegawai di Rsud Dr.Adjidarmo Kabupaten Lebak Analisis Hubungan Dengan Hasil Sumber Daya Manusia”. Jurnal Studia Akutansi dan Bisnis. Vol. 7 no 1:1-30

Gramedia Blog. (2021). Random Sampling: Pengertian, Jenis , Kelebihan dan Kekurangan, website : Random Sampling: Pengertian, Jenis, Kelebihan dan Kekurangan (gramedia.com), diakses pada tanggal 25 November 2022, 01.27 WIB.

Kriswardani, R. A. (2016). "Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara XI Pabrik Gula Prajekan Kabupaten Bondowoso". Skripsi. Universitas Jember.

Nawawi, H. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.

Peraturan Presiden Nomor 72. 2012. Sistem Kesehatan Nasional (LembaranNegara Nomor 193 Tahun 2012). Jakarta: Presiden RI.

Permenkes RI No 75. 2014. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Putri, A. (2017). "Kesiapan Sumber Daya Manusia Kesehatan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)". Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit, 6 (1): 55-60, Januari 2017

Rahinnaya, R. (2016). "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pos Semarang)". Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.

Surayoadi, Y. (2012). "Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang". Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.