

Analisis Pengaruh Pemahaman Akreditasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Medis dan Non Medis di RSUD Kabupaten Karanganyar

Oktavy Budi Kusumawardhani, Mirah Rejeki, Antasya Octaviana, Intan Nurcahyaningih, Riszi Ramadhani

Program Studi Administrasi Rumah Sakit Universitas Kusuma Husada Surakarta,
Email: oktavybudi@ukh.ac.id

Abstrak

Akreditasi menunjukkan komitmen nyata sebuah rumah sakit untuk meningkatkan keselamatan dan kualitas asuhan pasien, memastikan bahwa lingkungan pelayanannya aman dan rumah sakit senantiasa berupaya mengurangi risiko bagi para pasien dan staf rumah sakit. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemahaman akreditasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di RSUD Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *survey* dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan medis yang berkarya di RSUD Kabupaten Karanganyar dengan jumlah responden sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini dengan metode *simple random sampling*. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh pemahaman akreditasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan medis sebesar 0,031 kurang dari 0,05 pada nilai signifikan dan tabel *F* yaitu 2.730 lebih dari *F* tabel 2.20 dan tidak ada pengaruh pada pemahaman akreditasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan non medis dengan nilai Sig 0,471 lebih dari nilai kepercayaan 0,05 dan tabel *F* 0.929 yang kurang dari *F* tabel 2,20. Kinerja karyawan medis yang berpengaruh yaitu pemahaman akreditasi sedangkan untuk karakteristik individu tidak terdapat pengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan untuk kinerja karyawan non medis baik pemahaman akreditasi atau karakteristik individu tidak terdapat pengaruh.

Kata Kunci: Pemahaman Akreditas; Karakteristik Individu; Kinerja Karyawan Medis; Kinerja Karyawan Non Medis

Analysis of the Effect of Accreditation Understanding and Individual Characteristics on the Performance of Medical and Non-Medical Employees at Karanganyar District Hospital

Abstract

*Accreditation shows a hospital's real commitment to improving the safety and quality of patient care, ensuring that the service environment is safe, and ensuring the hospital reduces risks to patients and hospital staff. The purpose of this study was to determine the effect of understanding accreditation and individual characteristics on the performance of medical and non-medical employees at the Karanganyar District Hospital. This study uses a survey research type with a cross-sectional approach. The population used in this study were medical employees who worked at the Karanganyar District Hospital with a total of 100 respondents. The sampling technique used in this study was a simple random sampling method. To test the hypothesis, multiple regression analysis is used. The results of this study are that there is an effect of understanding accreditation and individual characteristics on the performance of medical employees of 0.031 less than 0.05 on a significant value and table *F* which is 2.730 more than *F* table 2.20 and there is no effect on the understanding of accreditation and individual characteristics on the performance of non-employees. medical with a Sig value of 0.471 which is more than the confidence value of 0.05 and an *F* table of 0.929 which is less than an *F* table of 2.20. The performance of medical employees affects is*

the understanding of accreditation, while for individual characteristics there is no influence on employee performance. As for the performance of non-medical employees, either understanding accreditation or individual characteristics, there is no influence.

Keywords: *Understanding Accreditation; Individual Characteristics; Medical Employee Performance; Non-Medical Employee Performance*

Received:10/02/2020; Published:01/10/2020

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu institusi dimana segenap lapisan masyarakat bisa datang untuk memperoleh upaya penyembuhan (1). Sehingga pelayanan rumah sakit merupakan bentuk upaya pelayanan kesehatan yang penting dari suatu sistem kesehatan. Rumah sakit sebagai sistem pada saat ini harus menghadapi era globalisasi. Globalisasi berkaitan dengan upaya yang berhubungan pada bisnis pelayanan dimana pelayanan kesehatan termasuk dalam kategori jasa, akan mengalami persaingan mutu yang ketat sehingga rumah sakit perlu meningkatkan kinerjanya. Mutu merupakan fokus sentral dari upaya untuk memberikan pelayanan kesehatan, yang dapat diartikan dari beberapa sudut pandang yaitu dari sudut pandang pasien, petugas kesehatan dan manajer. Pasien dan masyarakat memandang bahwa mutu pelayanan adalah suatu empati, respek dan tanggap akan kebutuhannya, pelayanan harus sesuai dengan kebutuhan mereka, dan diberikan dengan cara yang ramah. Mutu menurut manajer merupakan pelayanan yang dilakukan efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi sehingga mutu perlu tetap dipertahankan dan ditingkatkan

Di Indonesia Akreditasi Rumah Sakit sudah dilaksanakan sejak tahun 1995 untuk menilai kepatuhan rumah sakit terhadap standar akreditasi. Ketentuan akreditasi sebagai salah satu kewajiban rumah sakit harus dilakukan setiap minimal 1 kali dalam tiga tahun seperti yang tercantum dalam undang-undang no. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit pasal 40 ayat 1. Kegiatan tersebut dilakukan sebagai upaya peningkatan mutu dan keselamatan pasien. Hampir setiap tindakan medis di rumah sakit memiliki risiko yang perluantisipasi seawal mungkin.

Begitu banyak orang dan profesi terlibat dalam penanganan pasien. Kegagalan dalam pengelolaan terhadap kondisi tersebut, dapat meningkatkan risiko kejadian tidak diharapkan di rumah sakit.

Akreditasi rumah sakit mempunyai dampak positif terhadap kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien dan kepuasan pasien. Penerapan standar akreditasi mendorong perubahan pelayanan rumah sakit yang lebih berkualitas dan peningkatan kerja sama antara disiplin profesi dalam perawatan pasien. Implementasi standar akreditasi rumah sakit versi 2012 mempunyai manfaat yang antara lain, rumah sakit lebih mendengarkan keluhan/ kritik dan saran dari pasien dan keluarganya. Di samping itu rumah sakit juga akan berusaha menghormati hak-hak pasien dan melibatkan pasien dalam proses perawatan sebagai mitra. Pasien dan keluarganya diajak berdialog dalam menentukan perawatan yang terbaik. Dampak yang diharapkan bahwa rumah sakit yang melakukan upaya peningkatan mutu pelayanan dan keselamatan pasien, dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat (2).

Keberadaan rumah sakit saat ini dalam menyikapi persaingan, juga perlu berusaha meningkatkan produktivitas dengan standar yang ditetapkan. Momentum akreditasi rumah sakit versi 2012 perlu dimanfaatkan secara baik bagi para pimpinan. Menurut Sutoto sejak penggunaan instrumen standar akreditasi rumah sakit versi 2012, terdapat perubahan yang cukup bermakna yaitu perubahan standar yang semula berfokus kepada pemberi pelayanan, diarahkan menjadi berfokus kepada pasien. Implementasi standar tersebut harus melibatkan seluruh petugas dalam proses akreditasi (3). Begitu banyak profesi yang bekerja di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta, misalnya dokter, perawat, penunjang medik (radiografer,

fisioterapi, nutrisionist, dan lain-lain). Di samping itu ada karyawan yang bertindak sebagai administrasi yang meliputi bidang akuntansi, hukum, komunikasi, komputer, dan lain-lain yang harus mendukung proses pelayanan pasien. Masing-masing dari mereka dapat mempunyai persepsi yang berbeda terhadap penerapan standar akreditasi. Begitu juga jenis dan tingkat pendidikan, jenis pekerjaannya, serta jenis tanggung jawab yang tentunya dapat berpotensi mempengaruhi persepsi dan partisipasi terhadap akreditasi rumah sakit.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di Bulan Maret 2020 pada karyawan medis dan non medis tentang pemahaman akreditasi RSUD Kabupaten Karanganyar ditemukan dari 20 orang karyawan medis sebanyak 13 karyawan medis kurang paham tentang akreditasi rumah sakit dan sebanyak 7 orang paham tentang akreditasi rumah sakit. Pada karyawan non medis dari 20 orang sebanyak 14 orang kurang paham tentang akreditasi rumah sakit dan sebanyak 6 orang paham tentang akreditasi rumah sakit. Pemahaman tentang akreditasi rumah sakit sangat penting dimiliki oleh karyawan medis dan non medis untuk meningkatkan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Sehubungan dengan hasil pendahuluan yang ditemukan oleh peneliti maka peneliti tertarik untuk mengambil tentang “Analisis Pengaruh Pemahaman Akreditasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Medis dan Non Medis Di RSUD Kabupaten Karanganyar”.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *observasional analitik*, hal ini dapat dilihat melalui judul penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan medis dan non medis di RSUD Kabupaten Karanganyar. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan medis sebanyak 50 orang dan karyawan non medis sebanyak 50 orang. Untuk teknik pengambilan sampel dengan teknik *random sampling* (4).

Tempat penelitian ini di RSUD Kabupaten Karanganyar. Waktu penelitian dimulai dari bulan Februari – Juli tahun 2020. Variable dalam penelitian

ini yaitu variable bebas (pemahaman akreditasi dan karakteristik individu) dan variable tergantung (kinerja karyawan medis dan non medis). Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan secara serentak kepada responden yang telah terpilih dan diisi oleh responden pada hari tersebut dengan memberikan beberapa penjelasan kepada pasien. Dalam analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen digunakan analisis regresi linier sederhana:

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + e$$

- Keterangan
 Y = Kinerja Karyawan Medis/Non Medis
 X₁ = Pemahaman Akreditasi
 X₂ = Masa Kerja
 X₃ = Pelatihan
 X₄ = Status Kepegawaian
 X₅ = Tingkat Pendidikan
 e = Eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil analisis hasil penelitian pemahaman akreditasi yang dilakukan di RSUD Kabupaten Karanganyar terhadap 50 responden pada bulan Februari – Juli tahun 2020.

Tabel 1 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	49.228	10.193		4.829	.000
Umur	.913	1.180	.132	.774	.443
Jenis Kelamin	-1.564	1.848	-.122	-.846	.402
Masa Kerja	-1.380	1.195	-.212	-1.154	.255
Pendidikan Terakhir	.801	1.223	.109	.655	.516
Akreditasi	.169	.058	.411	2.895	.006

Sumber: Data Primer Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dan bentuk persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + B_1 X_1 - B_2 X_2 - B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_5 X_5$$

$$Y = 49.228 + 0.913 X_1 - 1,564 X_2 - 1.380 X_3 + 0,801 X_4 + 0,169 X_5$$

Konstanta (a) sebesar 49.228, artinya apabila pemahaman akreditasi dan karakteristik individu tidak ada atau nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan medis nilainya sebesar 49,228.

Tabel 2 T Parsial Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	49.228	10.193		4.829	.000
Umur	.913	1.180	.132	.774	.443
Jenis Kelamin	-1.564	1.848	-.122	-.846	.402
Masa Kerja	-1.380	1.195	-.212	-1.154	.255
Pendidikan Terakhir	.801	1.223	.109	.655	.516
Akreditasi	.169	.058	.411	2.895	.006

Sumber: Data Primer Olahan, 2020

Dapat dilihat pada Tabel 2 yang berpengaruh pada kinerja karyawan medis yaitu pada variable Akreditasi dengan nilai signifikan < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel (1,68 > 2.895). Pada variabel lainnya nilai signifikan > 0,05 dan nilai t hitung < t tabel.

Tabel 3 Uji F ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	451.557	5	90.311	2.730	.031 ^b
Residual	1455.663	44	33.083		
Total	1907.220	49			

Sumber: Data Primer Olahan, 2020

Hasil Uji F pada Tabel 3 didapatkan bahwa nilai F hitung > F tabel (2,730 > 2,20) dengan signifikansi < 0,05 (0,031) yang artinya ada pengaruh pemahaman akreditasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan medis.

Non Medis: Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	70.600	12.831		5.502	.000
Umur	-1.842	1.433	-.241	-1.285	.205
Jenis Kelamin	-.160	2.157	-.011	-.074	.941
Masa Kerja	-.913	1.322	-.129	-.690	.494
Pendidikan Terakhir	2.278	1.359	.290	1.676	.101
Akreditasi	.030	.069	.063	.435	.666

Sumber: Data Primer Olahan, 2020

Berdasarkan table 4 dan bentuk persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a - B_1 X_1 - B_2 X_2 - B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_5 X_5$$

$$Y = 70.600 - 1,842 X_1 - 0,160 X_2 - 0,913 X_3 + 2.278 X_4 + 0.30 X_5$$

Konstanta (a) sebesar 70.600, artinya apabila pemahaman akreditasi dan karakteristik individu tidak ada atau nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan medis nilainya sebesar 70.600.

Tabel 5 Uji t Parsial Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	70.600	12.831		5.502	.000
Umur	-1.842	1.433	-.241	-1.285	.205
Jenis Kelamin	-.160	2.157	-.011	-.074	.941
Masa Kerja	-.913	1.322	-.129	-.690	.494
Pendidikan Terakhir	2.278	1.359	.290	1.676	.101
Akreditasi	.030	.069	.063	.435	.666

Sumber: Data Primer Olahan, 2020

Dapat dilihat pada Tabel 5 tidak ada variable yang mempengaruhi secara parsial karena nilai signifikan > 0,05 dan nilai t hitung < t tabel.

Tabel 6. Uji F ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	223.923	5	44.785	.929	.471 ^b
1 Residual	2119.997	44	48.182		
Total	2343.920	49			

Sumber: Data Primer Olahan, 2020

Hasil Uji F pada Tabel 6 didapatkan bahwa nilai F hitung < F tabel ($0.929 < 2,20$) dengan signifikansi > 0,05 (0,471) yang artinya tidak ada pengaruh pemahaman akreditasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan non medis.

PEMBAHASAN

Pemahaman akreditasi dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis yang nilai F hitung > F tabel ($2,730 > 2,20$) dengan signifikansi < 0,05 (0,031) pada tabel 3. Sedangkan untuk secara parsial yang berpengaruh terhadap kinerja medis yaitu pemahaman akreditasi dengan nilai t hitung > t tabel ($2,895 > 1,67$) dan nilai signifikasin < 0,05 (0,06) pada tabel 2. Karakteristik individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan medis karena t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05.

Untuk pemahaman akreditasi dan karakteristik individu tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan non medis karena nilai F hitung < F tabel ($0.929 < 2,20$) dengan signifikansi > 0,05 (0,471) pada tabel 6. Hal ini juga berpengaruh secara parsial baik dari pemahaman akreditasi dan karakteristik individu tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan medis karena t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05.

Menurut penelitian Ariani, Suseno, dan Sutarno tentang Analisis pengaruh penempatan karyawan, karakteristik individu dan stress kerja terhadap kinerja di RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non PNS di RSUD (5). Penempatan karyawan yang semakin baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan Non PNS di RSUD. Demikian juga karakteristik inividu,

dimana semakin baik karakteristik individu, maka akan semakin baik kinerja karyawan Non PNS di RSUD Dr. Harjono S. Sedangkan untuk stress kerja secara statistic tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Non PNS. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dlakukan oleh peneliti yang menyatakan bahwa karaktetistik individu tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan baik medis ataupun non medis.

Penelitian Amir, Syafar, dan Kaseng dengan tema Pengaruh karakteristik individu, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah (Studi Perbandingan Antara Instalasi Kesehatan Jiwa dan Umum) menyatakan bahwa karakteristik individu memberikan pengarah yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (6). Hal ini tentu tidak dapat dikatakan bahwa karakteristik individu tidak penting bagi peningkatan kinerja. Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai berusaha mencapai prestasi yang baik. Ini tercermin melalui sejumlah indikator seperti para pegawai rajin melakukan pekerjaan, aktif dalam rutinitas dan bertanggung jawab terhadap perkerjaan.

Penelitian Wibowo dengan tema Pengaruh Pemahaman Akreditasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Medis di RS Kasih Ibu Surakarta menyatakan bahwa pemahaman akreditasi mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja, masa kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (7). Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, status kepegawaian mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja dan pad tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian peneliti bahwa karaktetistik individu secara parsial terdapat beberapa yang tidak berpengaruh tetapi untuk secara bersama-sama terdapat pengaruh.

Penelitian Akbar dengan judul Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Karanganyar menemukan hasil bahwa stress

kerja, usia, pendidikan, status perkawinan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Untuk beban kerja, posisi jabatan dan masa kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat (8). Sedangkan penelitian Ony dengan tema Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Administrasi Pekantoran Rumah Sakit RK Charitas Palembang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi perkantoran rumah sakit RK Charitas Palembang (9). Terdapat faktor lain yang mempengaruhi dalam kinerja karyawan administrasi rumah sakit. Prayoga, Lailiyah, Sari dengan judul Analisis Kepuasan Karyawan Dan Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan yang merasa puas jika terdapat rekan kerja yang sportif (10). Hal ini dapat meningkatkan pengetahuan dan semangat dalam akreditasi rumah sakit. Terdapat pengaruh antara kepuasan karyawan dengan akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan.

SIMPULAN DAN SARAN

Pemahaman akreditasi dan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan medis. Berbanding terbalik dengan karyawan medis untuk pemahaman akreditasi dan karakteristik individu berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan non medis. Pada karyawan medis untuk pemahaman akreditasi berpengaruh positif, sedangkan untuk karakteristik individu tidak berpengaruh pada kinerja karyawan medis. Pemahaman akreditasi serta karakteristik individu secara parsial tidak memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan non medis.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ilyas Y. Kinerja. Teori, Penilaian dan Penelitian. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia; 2002.

2. Rahmawati Y. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Karyawan di Puskesmas Gantrung Kecamatan Kebonsari Madiun 2016. 2016.
3. Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Instrumen Akreditasi Rumah Sakit, Standar Akreditasi Versi 2012. Jakarta: KARS; 2012.
4. Arikunto. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Renika Cipta; 2013.
5. Ariani, Suseno sutarno. Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan, Karakteristik Individu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. J Manaj Sumber Daya Mns. 2019;13(2):300–9.
6. Amir, Syafar K. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah (Studi Perbandingan Antara Instansi Kesehatan Jiwa dan Umum). E- J Katalogis. 2016;4(7).
7. Wibowo. Pengaruh Pemahaman Akreditasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Medis Di RS Kasih Ibu Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2020.
8. Akbar. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat. Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2018.
9. Ony. Kompetensi dan Kinerja Karyawan Administrasi Pekantoran Rumah Sakit RK Charitas Palembang. J Keuang dan Bisnis. 2017;15(2).
10. Prayoga, Lailiyah S. Analisis Kepuasan Karyawan Dan Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambang. J Ris Akunt dan Bisnis Airlangga. 2017;2(2).