

PENGARUH SIKAP TERHADAP PEKERJAAN, KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT SOEROJO MAGELANG

Achmad Fauzan¹, Muhammad Idris Purwanto², Kalis Purwanto³, Irton⁴

^{1,2,3,4}Program Magister Teknik Informatika

Fakultas Ilmu Komputer

Universitas Amikom Yogyakarta

Email : fauzanasmara@amikom.ac.id¹, masidris@amikom.ac.id², kalis@amikom.ac.id³,
irtonusman@amikom.ac.id⁴

ABSTRAK

Sejak memperoleh status terakreditasi dan memperoleh penghargaan pelayanan kategori sangat baik, Rumah Sakit Soerojo Magelang mengalami peningkatan jumlah pasien yang signifikan. Fakta ini harus diikuti oleh upaya peningkatan kinerja karyawan yang dalam penelitian ini dilihat dari aspek sikap terhadap pekerjaan, kompetensi dan komitmen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap pekerjaan, kompetensi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Soerojo Magelang. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 805 dengan teknik *stratified proporsional random sampling* diambil sampel sejumlah 80 responden. Metode analisis data memakai analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa sikap terhadap pekerjaan, kompetensi, dan komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Soerojo Magelang. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya adalah kompetensi. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat perlu untuk mencermati aspek sikap terhadap pekerjaan, kompetensi dan komitmen organisasi

Kata Kunci: kinerja karyawan, sikap terhadap pekerjaan, kompetensi dan komitmen

ABSTRACT

Since obtaining accredited status and receiving an excellent service award, Soerojo Hospital Magelang has experienced a significant increase in the number of patients. This fact must be followed by efforts to improve employee performance which in this study is seen from the aspects of attitude towards work, competence and commitment. The purpose of this research is to determine the influence of attitudes towards work, competence and commitment on employee performance at Soerojo Hospital Magelang. The population in this study was 805. Using a stratified proportional random sampling technique, a sample of 80 respondents was taken. The data analysis method uses multiple linear regression analysis. The results obtained show that attitudes towards work, competence and

commitment have a significant effect on employee performance at Soerojo Hospital Magelang. The variable that most influences employee performance in carrying out their duties is competence. Thus, to improve employee performance, it is very necessary to pay attention to aspects of attitude towards work, competence and organizational commitment.

Keywords: employee performance, attitude towards work, competence, commitment

PENDAHULUAN

Pemberdayaan sumber daya manusia adalah prioritas utama semua organisasi karena memegang peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran organisasi. Sumber daya manusia merupakan motor dari suatu roda organisasi karena sumber daya itu sangat menentukan maju mundurnya organisasi dan memastikan bagaimana tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Handoko, 2014).

Kualitas sumber daya manusia adalah masalah utama di Indonesia saat ini. Padahal jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan semua pihak berfikir secara seksama bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal agar memiliki kinerja yang optimal. Saat ini kinerja sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari aspek intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Evaluasi kinerja kerja (*Performance Appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Sebab, langkah mengadakan evaluasi kinerja berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Evaluasi kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Apabila evaluasi kinerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, maka dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasi organisasional dari para karyawan (anggota organisasi). Hal itu tentunya akan menguntungkan

organisasi yang bersangkutan sendiri. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada, akan dapat merupakan cambuk bagi kemajuan mereka di masa yang akan datang (Siagian, 2018).

Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Soerojo Magelang pada tahun 2022 mendapatkan penghargaan sebagai pemberi pelayanan publik dengan kategori sangat baik dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi RI (MENPAN-RB). Dengan status terakreditasi dengan pelayanan publik sangat baik rumah sakit mengalami peningkatan jumlah pasien sehingga dikhawatirkan terjadi penurunan kualitas pelayanan. Untuk itu pihak manajemen rumah sakit bekerja keras untuk mempertahankan status terakreditasi dengan pelayanan kategori sangat baik dengan melakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dilihat dari sikap terhadap pekerjaan, kompetensi dan komitmen.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan maka diajukan rumusan penelitian dan tujuan penelitian sebagai berikut apakah sikap terhadap pekerjaan, kompetensi dan komitmen baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RS Soerojo Magelang dan variabel apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RS Soerojo Magelang?

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini sejumlah 805 karyawan. Untuk mendapatkan sampel yang mewakili populasi digunakan teknik *stratified proportional random sampling* sehingga dari setiap tingkatan karyawan diambil sampel sebanyak 10% dan diperoleh sampel sejumlah 80 responden. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan tiga variabel bebas yaitu sikap terhadap pekerjaan, kompetensi dan komitmen serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data memakai kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran interval. Skala interval yaitu mengaitkan obyek berdasarkan suatu atribut yang memberikan informasi tentang interval antara satu obyek dengan obyek lainnya yang sama (Sugiyono, 2017).

Pengukuran variabel juga menggunakan skala likert. Definisi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

<i>Variabel</i>	<i>Definisi Operasional</i>	<i>Indikator</i>
Kinerja karyawan	Proses formal dalam suatu organisasi yang meliputi identifikasi, pengukuran dan manajemen untuk menilai prestasi karyawan pada saat ini atau masa lalu yang berhubungan dengan kinerja standarnya.	Bekerja sesuai target waktu dan materi; cakap dan dapat diandalkan; memahami dan mengikuti prosedur kerja; terampil dalam bekerja; menguasai bidangnya; serta kecepatan berfikir dan bertindak (Hasibuan, 2016).
Sikap terhadap pekerjaan	Sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan.	Saya senang menjadi pegawai; saya menikmati pekerjaan sebagai pegawai; saya suka sebagai bekerja di rumah sakit; saya mendapatkan kepuasan sebagai pegawai (Amri, dkk, 2022).
Kompetensi	Karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.	Menguasai metode kerjanya; ahli dalam bidangnya; memiliki jiwa sebagai pegawai; terampil membangun hubungan (As'ad, 2015).
Komitmen	Suatu keyakinan yang kuat dan rasa memiliki akan arah dan tujuan perusahaan; adanya keinginan untuk mengerahkan seluruh tenaga untuk pencapaian tujuan organisasi;	Bekerja dengan penuh dedikasi; bangga bahwa sekretaris dewan tempat kerja yang baik; nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi;

<i>Variabel</i>	<i>Definisi Operasional</i>	<i>Indikator</i>
	dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.	bangga pada institusi sekretaris dewan; dan ada usaha untuk pengembangan organisasi (Handoko, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan regresi diperlukan untuk memprediksi nilai Y (kinerja) jika variabel X₁ (sikap terhadap pekerjaan), X₂ (kompetensi) dan X₃ (komitmen) diketahui. Persamaan regresi dapat dibuat dari hasil output regresi seperti pada Tabel 1. Persamaan regresi yang didapatkan adalah:

$$Y = 6,082 + 0,185X_1 + 0,438X_2 + 0,229X_3 + e$$

Tabel 1. Persamaan Regresi

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	6.082	1.535		3.963	.000
Sikap Thp Pekerjaan	.185	.066	.218	2.786	.007
Kompetensi	.438	.078	.494	5.613	.000
Komitmen	.229	.075	.259	3.040	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian regresi liner berganda pada Tabel 2 didapat nilai koefisien determinasi (R²) *Adjusted R Square* sebesar 0,588. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi variabel sikap terhadap pekerjaan, kompetensi, dan komitmen terhadap kinerja adalah sebesar 58,8 persen dan sisanya yaitu sebesar 41,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>				
					<i>R Square Change</i>	<i>F Change</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig. F Change</i>
1	.777 ^a	.604	.588	1.172	.604	38.656	3	76	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Sikap Thp Pekerjaan, Kompetensi

Dari output regresi liner berganda Tabel 3 pada bagian ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,656 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,128 dan mempunyai nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel sikap terhadap pekerjaan, kompetensi dan komitmen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh yang signifikan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat tidak menjamin ada pengaruh variabel bebas secara satu per satu terhadap variabel terikat. Untuk itu, uji secara parsial atau uji t diperlukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara satu persatu terhadap variabel terikat. Dari Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa sikap terhadap pekerjaan, kompetensi dan komitmen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena semua t hitung lebih besar dari t tabel dan memiliki signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3. Anova

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	159.211	3	53.070	38.656	.000 ^a
	Residual	104.339	76	1.373		
	Total	263.550	79			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Sikap Thp Pekerjaan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4. Uji Parsial

<i>No</i>	<i>Parameter</i>	<i>t hitung</i>	<i>t tabel</i>	<i>Sig.</i>	<i>α 0.05</i>	<i>Ket.</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>
1	Sikap terhadap pekerjaan	2.786	1.994	0.007	<0,05	Signifikan	0.218
2	Kompetensi	5.613	1.994	0.000	<0,05	Signifikan	0.494
3	Komitmen	3.040	1.994	0.003	<0,05	Signifikan	0.259

Sumber : Diolah dari data primer

Sikap terhadap pekerjaan dinilai mampu mempengaruhi kinerja pegawai di RS Soerojo Magelang. Hal ini tidak terlepas dari peran pemimpin RS Soerojo Magelang yang menunjukkan sikap terhadap pekerjaannya dengan baik dan dapat memberi contoh serta inspirasi bagi pegawai yang lain. Sikap terhadap pekerjaan

yang baik akan meningkatkan motivasi kerja dan akan ada rasa memiliki akan arah dan tujuan rumah sakit. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Adila & Pintauli, 2023), (Retnowati & Darmawan, 2022), (Febriyani et al., 2022) dan (Yoristar & Fardian, 2021) yang menemukan ada pengaruh antara sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi menjadi variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi pegawai adalah dimensi paling krusial dalam meningkatkan kinerja. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja juga ditemukan dalam penelitian (Sinarti et al., 2022). Penelitian (Sari et al., 2022), (Krisnawati & Bagia, 2021) dan (Salsabila & Hermana, 2021), (Kolibáčová, 2014). Kompetensi sudah cukup lama diakui sebagai variabel yang mampu mendorong kinerja karyawan secara maksimal karena karakteristik mendasar yang dimiliki pekerja akan menunjukkan potensi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Ini menjadi relevan dengan kondisi di rumah sakit yang memerlukan kompetensi yang memadai dari karyawan atau tenaga kerja mereka agar dapat memberikan pelayanan terbaik bagi pasien.

Variabel komitmen secara nyata dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen lebih mengarah pada faktor internal pegawai. Komitmen adalah mengerahkan seluruh energi dan daya upaya untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk meningkatkan komitmen pegawai maka Rumah Sakit harus mampu menciptakan suasana yang kondusif untuk terselenggaranya pelayanan dan suasana psikologis yang menunjang terjaganya semangat, motivasi dan kejernihan hati sebagai pegawai. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Sinarti et al., 2022), (Sari et al., 2022), (Yoristar & Fardian, 2021), (Laras et al., 2021), (Salsabila & Hermana, 2021).

Dari output regresi pada Tabel 4 diketahui nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel yang paling tinggi adalah kompetensi yaitu sebesar 0,494. Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RS Soerojo Magelang adalah kompetensi. Temuan ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya bahwa variabel kompetensi berpengaruh yang paling berpengaruh

terhadap kinerja karyawan (Mangkunegara & Waris, 2015). RS Soerojo Magelang secara konsisten perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan kompetensi karyawan. Jaminan kompetensi pegawai yang baik akan menghasilkan kepuasan pelanggan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan kajian pustaka dan analisis statistik regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas baik secara simultan maupun parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki kontribusi besar terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya adalah kompetensi. Untuk penelitian selanjutnya perlu untuk mengkaji variabel-variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja, seperti motivasi, kepemimpinan ataupun lingkungan kerja dan juga perlu untuk mengembangkan penelitian ini pada obyek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adila, & Pintauli, R. F. (2023). Mengungkap Hubungan Sikap Kerja Karyawan terhadap Kinerja Melalui Variabel Mediasi Employee Engagement. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 232–241. <https://jiped.org/index.php/JSE>
- As'ad, Moh. (2015). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Liberty.
- Febriyani, S., Nugrahaeni, I. D., & Palahiyah. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mitra Karya Banten). *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 3(2), 102–114.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kolibáčová, G. (2014). The Relationship between Competency and Performance. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 62(6), 1315–1327. <https://doi.org/10.11118/actaun201462061315>
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.

- Laras, T., Jatmiko, B., & Wawuru, E. (2021). Kinerja Pegawai: Dampak Komitmen Organisasi dan Kompetensi dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemeditasi (Survey Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(2), 110–123.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Retnowati, E., & Darmawan, D. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Sikap Kerja Dan Penegakan Keadilan Organisasi. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 219–226. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i2.490>
- Salsabila, & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41–53. <https://doi.org/10.35760/eb.2021.v26i1.2892>
- Sari, N. M. Y., Widiadnya, I. B., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karywan PT. BPR Ashi Sempidi, Badung. *VALUES*, 3(3), 848–855.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sinarti, T., Sudarmiadin, & Hermawan, T. (2022). Kinerja Karyawan ditinjau dari Kompetensi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Simulasi Bisnis (JMASSBI)*, 3(1), 1–13.
- Yoristar, D., & Fardian, D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karywan pada Divisi SDM PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia (JEBI)*, 16(2), 38–47. www.jurnal.stiebi.ac.id.