

EFISIENSI KERJA KONTRIBUSINYA TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA MEDIS DI RSIA dr. DJOKO PRAMONO KARAWANG

Angelia Magdalena Pelealu
Universitas Langlang Buana Bandung
Email: magdalena.pelealu124@gmail.com

Abstract

Considering the results of the evaluation of medical personnel at RSIA dr. Djoko Pramono which includes professionalism, discipline and work motivation which is below the target. Therefore, research was conducted on work efficiency and its contribution to the work performance of medical personnel at RSIA dr. Djoko Pramono Karawang. This study aims to determine the effect of work efficiency on the work performance of medical staff at RSIA dr. Djoko Pramono Karawang. To find out the relationship between the independent variable (work efficiency) and the dependent variable (work performance), a quantitative approach was used with a sample of 51 respondents. The results of this study indicate that the Pearson correlation on Work Efficiency and Work Performance has a value of 0.749, which is a strong correlation value. Thus, it can be concluded that work efficiency carried out properly by medical personnel has an effect of 74.9% on the work performance of medical staff at RSIA dr. Djoko Pramono Karawang.

Keywords: Work Efficiency, Work Performance, Medical Staff

Abstrak

Mengingat hasil evaluasi tenaga medis di RSIA dr. Djoko Pramono yang mencakup profesionalisme, disiplin dan motivasi kerja yang dibawah target, oleh karena itu, dilakukan penelitian mengenai efisiensi kerja kontribusinya terhadap prestasi kerja tenaga medis di RSIA dr. Djoko Pramono karawang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efisiensi kerja terhadap prestasi kerja tenaga medis di RSIA dr. Djoko Pramono Karawang. Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (efisiensi kerja) dan variabel terikat (prestasi kerja) dilakukan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 51 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Pearson correlation* pada Efisiensi Kerja dan Prestasi Kerja memperoleh nilai 0.749, yang dimana nilai tersebut termasuk ke dalam nilai korelasi yang kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja yang dilakukan secara tepat oleh tenaga medis berpengaruh 74.9% terhadap prestasi kerja tenaga medis di RSIA dr. Djoko Pramono Karawang.

Kata kunci : Efisiensi Kerja, Prestasi Kerja, Tenaga Medis

PENDAHULUAN

Fungsi rumah sakit menurut Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 yaitu penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit; penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan di bidang kesehatan.

Efisiensi kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan kegiatan yang dilakukan. Bekerja dengan efisien adalah bekerja

dengan gerakan, usaha, waktu dan kelelahan yang sedikit mungkin. Dengan menggunakan cara kerja yang sederhana, penggunaan alat yang dapat membantu mempercepat penyelesaian tugas serta menghemat gerak dan tenaga, maka seseorang dapat dikatakan bekerja dengan efisien dan memperoleh hasil yang memuaskan.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja. Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

(Tanjung, 2015)

Dari hasil evaluasi tenaga medis selama Januari – Juni 2022 mengenai sikap kerja yang mencakup profesionalisme, disiplin dan motivasi kerja tenaga medis juga masih dibawah target yaitu 77% dari target 100%. Hal ini sangat berdampak pada prestasi kerja tenaga medis di RSIA dr. Djoko Pramono Karawang.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), efisiensi merupakan kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat (dengan tidak membuang waktu, tenaga dan biaya). Secara umum pengertian efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya.

Menurut Gani (2009), faktor yang mempengaruhi efisiensi (menghemat waktu) adalah: Profesionalisme, diukur dari pendidikan, pelatihan teknis, masa kerja (pengalaman), dan tersedianya peralatan kerja untuk mempercepat pelayanan; Disiplin, diukur dari waktu jam kerja, ketaatan terhadap aturan, jadwal pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan; Motivasi kerja, diukur dari kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, dan ruangan kerja.

Efisiensi kerja sering dilakukan pada berbagai bidang kehidupan manusia yang tentunya memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mencapai suatu hasil atau tujuan sesuai dengan yang diharapkan;
2. Untuk menghemat atau mengurangi penggunaan sumber daya dalam melakukan kegiatan;
3. Untuk memaksimalkan penggunaan segala sumber daya yang dimiliki sehingga tidak ada yang terbuang percuma;
4. Untuk meningkatkan kinerja suatu unit kerja sehingga hasil yang didapatkannya semakin maksimal;
5. Untuk memaksimalkan keuntungan yang mungkin didapatkan;
6. Menentukan Jumlah Kebutuhan Karyawan/ Karyawan/ Sumber Daya Manusia (SDM), sebagai dasar untuk

menambah atau mengurangi jumlah karyawan/karyawan pada suatu jabatan atau unit kerja;

7. Menyempurnakan (*Redesign*) Tugas Jabatan: menambah atau mengurangi tugas atau aktivitas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar dan optimal;
 8. Menyempurnakan (*Redesign*) Struktur Organisasi: menggabung 2 jabatan atau lebih menjadi 1 jabatan; memisahkan (*splitting*) 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan; atau menciptakan suatu jabatan baru;
 9. Menyempurnakan (*Redesign*) *Standard Operating Procedure* (SOP): karena adanya *redesign* tugas/aktivitas jabatan dan/atau penyempurnaan struktur organisasi;
 10. Menentukan Standar Waktu (*Standard Time*) Tugas dan Aktivitas: diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi/ perusahaan kita sendiri;
 11. Menentukan Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs*) Karyawan: yang diidentifikasi dari Waktu Normal (*Normal Time*) individu karyawan yang lebih besar (lama) dibandingkan Waktu Standar (*Standard Time*) pada suatu tugas/ aktivitas tertentu. Dengan mengimplementasikan kegunaan hasil analisis beban kerja maka diharapkan organisasi/ perusahaan akan dapat memperoleh tingkat efisiensi kerja yang lebih baik/ tinggi dari para karyawan, yang pada gilirannya diharapkan akan mampu meningkatkan tingkat produktivitas organisasi/ perusahaan.
- Contoh efisiensi yang sering dilakukan manusia adapun beberapa contoh efisiensi adalah sebagai berikut:
1. Efisiensi optimal adalah perbandingan terbaik antara pengorbanan yang dilakukan untuk mendapatkan suatu hasil yang diharapkan;
 2. Ditinjau dari segi hasil, misalnya seorang manajer dapat mencapai dari suatu *output* (produktifitas), yang lebih tinggi dibanding dengan masukan-masukan

- (tenaga kerja, uang, waktu) dan bahan yang di pakai;
3. Ditinjau dari segi penghematan, misalnya penggunaan peralatan yang moderen maka proses kerja menjadi lebih cepat serta menghemat waktu dan biaya;
 4. Efisiensi dengan tolak ukur adalah perbandingan antara hasil minimal yang ditentukan dengan hasil nyata yang dicapai dimana lebih besar dari angka minimal yang ditentukan. Dalam hal ini tolak ukurnya adalah kemampuan masing-masing mencapai hasil minimal yang telah ditentukan dalam waktu tertentu.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seorang karyawan berhasil mencapai maupun melebihi target dari yang diberikan perusahaan kepadanya. (Hasibuan, 2019)

Menurut Dharma (2018), prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2017) antara lain:

1. Kuantitas Kerja, banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan;
2. Kualitas Kerja, mutu dari hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja;
3. Kerja sama, Kemampuan seorang karyawan dalam berpartisipasi dan

bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas; Inisiatif, Bersemangat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Handoko (2017) antara lain:

1. Motivasi;
2. Kepuasan kerja;
3. Tingkat stress;
4. Kondisi fisik pekerjaan;
5. Sistem kompensasi;
6. Desain pekerjaan

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja dalam perusahaan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) diantaranya adalah:

1. Faktor Kemampuan Secara Psikologis, Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*);
2. Faktor Motivasi Motivasi, Terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sunyoto (2015) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi- organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut: Perbaikan Prestasi Kerja , dalam hal ini umpan balik

pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka; Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatasnya; Keputusan-keputusan Penempatan, prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer, dan demosi atau penurunan pangkat; Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya, dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali; Perencanaan dan Pengembangan Karir, untuk meyakinkan umpan balik seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin Efisiensi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data deskriptif korelasional. Penelitian ini dilakukan di RSIA dr. Djoko Pramono Karawang, Jl. Panatayudha I Nomor 35 Karawang, pada bulan Januari 2023. Penelitian ini menggunakan 2 variabel, yang terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data kuesioner dari tenaga medis di RSIA dr. Djoko Pramono Karawang dengan sampel sebanyak 51 tenaga medis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil Uji Validitas Variabel Efisiensi Kerja (X) dan Prestasi Kerja (Y) memiliki rhitung > rtabel, sehingga pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan Valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validasi Efisiensi Kerja

Hasil Uji Validasi Efisiensi Kerja			
Item	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0.6050	0.2706	VALID
2	0.6240	0.2706	VALID
3	0.4060	0.2706	VALID
4	0.6100	0.2706	VALID
5	0.5750	0.2706	VALID
6	0.6380	0.2706	VALID
7	0.4840	0.2706	VALID
8	0.5020	0.2706	VALID
9	0.6000	0.2706	VALID

Hasil Uji Validasi Efisiensi Kerja			
Item	R hitung	R tabel	Keputusan
10	0.4550	0.2706	VALID

Tabel 2. Hasil Uji Validasi Prestasi Kerja

Hasil Uji Validasi Prestasi Kerja			
Item	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0.6380	0.2706	VALID
2	0.7050	0.2706	VALID
3	0.8700	0.2706	VALID
4	0.7320	0.2706	VALID
5	0.6330	0.2706	VALID
6	0.5300	0.2706	VALID
7	0.7570	0.2706	VALID

Dari hasil Uji Reliabilitas didapatkan bahwa Variabel X memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.742, dan Variabel Y memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.823. Maka dapat dikatakan Uji Reliabilitas pada Variabel X dan Y Reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 3. Uji Reliability Efisiensi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.742	.745	10

Table 4. Uji Reliability Prestasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.823	.822	7

Dilakukan penetapan korelasi antara variabel Efisiensi Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada SPSS. dapat diketahui bahwa korelasi antara variabel X2 atau Efisiensi kerja dengan variabel Y atau prestasi kerja dapat dikatakan hubungan korelasinya kuat. Ini dikarenakan hasil dari Pearson correlation pada X2 dan Y memperoleh nilai 0.749, yang dimana nilai tersebut termasuk ke dalam nilai korelasi yang kuat. Sehingga dapat disimpulkan kalau hubungan antara Efisiensi kerja dan prestasi kerja sangat berhubungan.

Tabel 5. Correlation Variabel X terhadap Y

Correlation			
		Religiusitas (X2)	Agresivitas (Y)
Religiusitas (X)	Pearson Correlation	1	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Agresivitas (Y)	Pearson Correlation	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil Uji T, Dilihat dari Coefficients Beta pada Efisiensi Kerja 0.768, hal ini menandakan pengaruh Efisiensi Kerja terhadap Prestasi Kerja itu Positif. Dilihat dari signifikasi, nilai sig = 0.000 < 0.05, artinya pengaruhnya signifikan. Dilihat dari nilai T hitung, T hitung X2 ialah 7.051 > 0.2706 (T Tabel), artinya pengaruhnya signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.902	3.357		.567	.574
	EK	.654	.093	.768	7.051	.000

a. Dependent Variable: PK

Dilakukan penetapan pengaruh parsial Efisiensi Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan menggunakan Uji F pada SPSS. Diketahui nilai sig untuk pengaruh (Simultan) X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar

0.000 < 0.05 dan nilai F hitung 30.769 > F table 3.187.

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.142	2	127.571	30.769	.000 ^b
	Residual	199.014	48	4.146		
	Total	454.157	50			

a. Dependent Variable: PK
b. Predictors: (Constant), EK

Berdasarkan Output dari Koefisien Determinasi diketahui nilai R Square sebesar 0.562, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y adalah sebesar 56.2% dengan sisanya 43.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	.750 ^a	.562	.54 4	2.0362 1
a. Predictors: (Constant), EK, SIMRS				

PENUTUP

Simpulan

Setelah menganalisis hasil penelitian dan membahas Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit dan Efisiensi Kerja Kontribusinya terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis di RSIA dr. Djoko Pramono Karawang maka kesimpulan penelitian ini adalah: 1) Penggunaan SIMRS yang baik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja tenaga medis di RSIA dr. Djoko Pramono. 2) Efisiensi kerja yang dilakukan secara tepat oleh tenaga medis dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja tenaga medis di RSIA dr. Djoko Pramono. 3) Penggunaan SIMRS yang baik serta efisiensi kerja yang tepat oleh tenaga medis dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja tenaga medis di RSIA dr. Djoko Pramono..

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan sebagai masukan dari hasil penelitian ini yaitu: 103 1) Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit, khususnya pada variabel di luar sistem informasi manajemen., yang akan mendapatkan manfaat dari hasil penelitian ini. 2) Mengoptimalkan efisiensi kerja tenaga medis di RSIA dr. Djoko Pramono yang dari hasil penelitian ini dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja. 3) Sebaiknya sistem informasi manajemen rumah sakit di RSIA dr. Djoko Pramono Karawang dan efisiensi kerja harus ditingkatkan lagi secara tepat guna meningkatkan prestasi kerja tenaga medis di RSIA dr. Djoko Pramono.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Dharma, Surya. 2018. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Gani, Achmad. 2009. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efisiensi Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makassar, *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol 7, No 1. February 2009

Handoko. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Malayu S.P. Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Republik Indonesia. 2009. *Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009*. Jakarta. Sekretariat Negara.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Sunyoto. (2015). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika. Aditama, Bandung

Tanjung, Hasrudy. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*.