

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH OGAN KOMERING ULU TIMUR

Rosa Riansah¹, Sri Sarwo Sari²

^{1,2}STIE Trisna Negara, Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. MP. Bangsa Raja No.27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan, Indonesia

Email : rosariassah@gmail.com

Abstrak

Pelaksanaan Otonomi Daerah sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, membawa konsekuensi dan implikasi yang cukup besar terhadap perubahan paradigma Pembangunan Daerah. Dengan dilaksanakan Otonomi Daerah, maka daerah dituntut untuk dapat secara mandiri mengurus rumah tangganya sendiri, baik dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Ogan Komering Ulu Selatan, terbukti bahwa belum sepenuhnya melakukan iklim kerja antar bagian dengan baik. Sehingga para pegawainya tidak mempunyai prestasi kerja, yang mengakibatkan tugas-tugas yang diberikan tidak selesai atau terbengkalai. Permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana iklim kerja dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Ogan Komering Ulu Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan iklim kerja dengan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Ogan Komering Ulu Timur. Dari hasil perhitungan statistik dengan rumus koefisien korelasi bahwa pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja mempunyai hubungan pengaruh yang sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai $r = 0,80$ yang telah di konsultasikan dengan standar konservatif terletak pada 0,800 -1,000. Dari hasil Kadar Persentase (%) ini dapat juga menunjukkan adanya pengaruh antara Iklim Kerja terhadap Kinerja, karena hasil persentase yang diperoleh adalah 64 % sedangkan 36 % faktor yang tidak diteliti dalam penelitian. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 3,7707 maka apabila dihubungkan dengan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95 % yang berarti tingkat kesalahan 5 % adalah t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,7707 > 1,860$ dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima. Saran, sebaiknya iklim kerja yang ada pada instansi terus diupayakan pada kondisi yang menyenangkan bagi para pegawai dalam bekerja, sehingga para pegawai dapat memberikan sumbangsih terbesar demi kemajuan instansinya.

Kata Kunci : Iklim Kerja, Rumah Sakit OKU Timur, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga instansi di dalam menggelolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu instansi besar maupun kecil, suatu instansi memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Mengingat faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses aktivitas instansi, maka diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai ketrampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup instansi. Selain sumber daya manusia yang perlu diperhatikan, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh instansi adalah iklim kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja pegawai, apabila iklim kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap semangat kerja pegawai, begitu pula sebaliknya.

Membahas tentang iklim organisasi, kita sebenarnya sedang membahas sifat-sifat atau ciri yang dirasa dalam iklim kerja yang timbul terutama karena kegiatan organisasi yang

dilakukan secara sadar atau tidak, dan yang dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian. Dengan kata lain, iklim dapat dipandang sebagai sifat organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya. Perhatian terhadap iklim kerja yang mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan tingkah dan perilaku pegawai dan kondisi iklim dalam cara-cara mereka bekerja, dan dengan sendirinya akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai dalam organisasi. Apabila iklim kerja baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya, apabila iklim kerja buruk, maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan ilmu yang digunakan untuk mengatur segala sesuatu agar tujuan dan keinginan seseorang atau organisasi dapat tercapai dengan baik, maka dengan manajemen segala sesuatu yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Dalam pelaksanaannya manajemen sangat berpengaruh dan berperan penting dalam suatu kegiatan usaha baik pada instansi maupun organisasi, manajemen juga sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan yang diharapkan instansi, pegawai dan masyarakat.

Mengenai fungsi-fungsi fundamental manajemen, tampaknya hampir seluruh ahli sepakat intinya ada empat, yaitu planning, organizing, actuating dan controlling. (Harlofida 2017) Pada umumnya organisasi di Indonesia mengalami keterbatasan dalam bidang sumber daya, sementara di sisi lain tujuan yang ingin dicapai harus bisa dilakukan secara baik. Proses manajemen itu sendiri diarahkan kepada usaha-usaha anggota organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya melalui pemanfaatan secara efektif dan efisien sumber daya yang tersedia. Dari pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dalam kegiatan usaha harus adanya koordinasi untuk melaksanakan perencanaan, penggerakan dan akan memudahkan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil unsur - unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan manajemen kepegawaian atau manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia adalah merupakan anak cabang dari manajemen. Oleh karena itu, pemahaman akan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia oleh segenap masyarakat khususnya oleh kalangan pimpinan instansi mutlak dan perlu, demi meningkatkan taraf hidup masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peran manusia dalam organisasi instansi. Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada instansi, dengan demikian fokus yang mempelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja saja.

(Garaika dan Margahana 2019) Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia sangat berperan aktif dalam usaha untuk mendapatkan dan mengendalikan serta membimbing tenaga kerja pada tujuan organisasi atau instansi. Instansi juga berusaha untuk dapat memberikan imbalan yang sesuai kepada pegawainya. Iklim kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian seorang manajer suatu instansi karena faktor tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku para pegawainya. Dengan demikian hendaknya instansi yang berkembang secara dinamis akan berdampak positif bagi kelangsungan dan keuntungan instansi. Salah satu cara dalam pengembangan instansi adalah tercapainya iklim kerja yang kondusif. Iklim tidak dapat disentuh dan disentuh namun ia ada seperti udara dalam ruangan berputar dan berpengaruh terhadap kejadian disuatu organisasi. Membahas tentang iklim kerja, kita sebenarnya sedang membahas sifat-sifat atau ciri yang dirasa dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan instansi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan yang dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian.

Setiap organisasi atau instansi tentu sangat menginginkan semua pegawainya dapat bekerja dengan penuh semangat kerja yang tinggi. Karena dengan semangat kerja yang tinggi maka akan banyak keuntungan yang didapat. Demikian pula bila semangat pegawai rendah maka akan menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Para pegawai merasa bahwa iklim kerja yang menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Mereka sering kali menginginkan pekerjaan yang menantang, yang memuaskan secara intrinsik. Kebanyakan pegawai juga menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil. Mereka ingin didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai. (Khoiriah 2017) Para pegawai merasa bahwa instansi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka.

(Margahana, Helisia 2019) Iklim kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian iklim kerja adalah merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Suatu kondisi iklim kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian iklim kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi iklim – iklim kerja yang kurang baik dapat menuntut pegawai dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut konsep sistem instansi yang ideal, aktivitas atau pekerjaan suatu instansi merupakan suatu kolektivitas sehingga dalam setiap penyelesaian rangkaian pekerjaan seorang pegawai dituntut untuk bekerja sama, saling terkait dan tidak akan melepaskan diri dengan pegawai lain dalam organisasi itu. Dalam sebuah instansi, yang menjadi perhatian utama adalah bagaimana menciptakan Peningkatan prestasi dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau aktivitas kerja tersebut.

(Helisia Margahana 2019) Peningkatan prestasi merupakan faktor-faktor yang sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Karena dengan adanya kinerja yang tinggi berarti pegawai tersebut memiliki kinerja yang tinggi pula. Agar mencapai Peningkatan prestasi yang tinggi perlu adanya kreatifitas, yang maksudnya bahwa individu tersebut tidak pasif dan penuh inovatif dan daya kreatif. Untuk itu diperlukan teknik tertentu dan seseorang pimpinan untuk selalu memotivasi dan menggunakan gaya kepemimpinan dan yang tepat, sehingga dapat memberikan gambaran yang luas tentang kinerja pegawainya.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan Peningkatan prestasi semaksimal mungkin dalam batas - batas kemampuan yang dimiliki oleh organisasi. (Margahana 2018) Untuk menjawab pertanyaan bagaimana meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja merupakan sikap mental yang mengarahkan kepada perbaikan kondisi yang telah ada dengan memanfaatkan sumber daya, peralatan dan memproduksi barang - barang yang ada dengan seefektif dan seefisien mungkin. Tercapainya kesejahteraan yang diperoleh dari organisasi akan jelas mempengaruhi peningkatan kinerja. Jadi Peningkatan prestasi adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan tenaga kerja yang handal dan berkualitas dalam suatu instansi atau organisasi.

III. GAMBARAN UMUM

Struktur organisasi harus dirancang untuk memperjelas lingkungan kerja sehingga semua orang tahu siapa yang harus melakukan dan siapa yang bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dari susunan perwujudan dan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Organisasi adalah jaringan tata kerja sama kelompok orang-orang secara teratur dan kontinue untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan dan

didalamnya terdapat tata cara bekerjasama dan hubungan antara atasan dan bawahan. Organisasi tidak hanya sekedar wadah tetapi juga terdapat pembagian kewenangan, siapa mengatur apa dan kepada siapa harus bertanggung jawab.

Organisasi merupakan suatu subsistem dari lingkungan yang lebih luas dan berorientasi tujuan (orang-orang dengan tujuan), termasuk subsistem teknik (orang-orang memahami pengetahuan, teknik, peralatan dan fasilitas), subsistem struktural (orang-orang bekerja bersama pada aktivitas yang bersatu padu), subsistem jiwa sosial (orang-orang dalam hubungan sosial), dan dikoordinasikan oleh subsistem manajemen (perencanaan dan pengontrolan semua kegiatan).

Struktur organisasi merupakan suatu gambaran, skema, simbol-simbol atau garis wewenang yang dapat memberikan penjelasan tentang garis perintah dari atas kepada bawahan dan dapat membuat suatu kejelasan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan yang ada dalam organisasi tersebut. Pendidikan pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi sangat diperlukan karena berkaitan dengan kinerja dan produktivitas dari pegawai itu sendiri dan tentunya secara langsung atau tidak langsung berpengaruh bagi perkembangan dan kegiatan dari organisasi atau instansi di tempat pegawai tersebut bekerja.

Oleh karena itu pendidikan sangatlah berpengaruh dan sangat diperlukan sekali dalam suatu organisasi atau instansi. Dengan tingkat pendidikan pegawai yang baik maka tentunya cara kerja mereka pun baik dan profesional dan tentunya juga akan lebih gampang dalam hal pengawasan kepada mereka. Dinas Pendidikan OKU Selatan bertanggung jawab dalam hal perencanaan, pengelolaan dan pembinaan kepegawaian diajarannya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya.
2. Kinerja merupakan sikap mental yang mengarahkan kepada perbaikan kondisi yang telah ada dengan memanfaatkan sumber daya, peralatan dan memproduksi barang - barang yang ada dengan seefektif dan seefisien mungkin.
3. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan rumus koefisien korelasi bahwa pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja mempunyai hubungan pengaruh yang sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai $r = 0,80$ yang telah di konsultasikan dengan standar konservatif terletak pada 0,800 -1,000.
4. Dari hasil Kadar Persentase (%) ini dapat juga menunjukkan adanya pengaruh antara Iklim Kerja terhadap Kinerja, karena hasil persentase yang diperoleh adalah 64 % sedangkan 36 % faktor yang tidak diteliti dalam penelitian.
5. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 3,7707 maka apabila dihubungkan dengan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95 % yang berarti tingkat kesalahan 5 % adalah t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,7707 > 1,860$ dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Garaika, Garaika, dan Helisia Margahana Margahana. 2019. "Self Efficacy , Self Personality And Self Confidence On Entrepreneurial Intention : Study On Young Enterprises." *Journal of Entrepreneurship Education* 22(1): 1–12.
- Harlofida, Demsie. 2017. "Pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja pegawai pada updt pendidikan nasional kecamatan belitang madang raya kabupaten ogan komering ulu

- timur.” *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 15(1): 27–31.
- Helisia Margahana, Eko Triyanto. 2019. “Membangun Tradisi Entrepreneurship Pada Masyarakat.” *Edunomika* 03(02): 300–309.
- Khoiriah, Siti. 2017. “Pengaruh keragaman produk dan pelayanan terhadap loyalitas konsumen pada ‘Barokah Mini Market Gunung Terang Di Kabupaten OKU Timur.’” *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 15(1): 10–18.
- Margahana, Helisia, Garaika. 2019. “The Influence Of Credibility And Voluntariness Toward Technological Use Behavior : Entrepreneurial Potential Model Approach.” *International Journal of Entrepreneurship* 23(2): 1–9.
- Margahana, Helisia. 2018. “The Effects of Job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Impact on Job Performance of Paramedical Community Health Centers in the City of Bandar Lampung.” *Journal of Resources Development and Managemen* 46: 1–10.