

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KESEJAHTERAAN  
KARYAWAN TERHADAP KINERJA PETUGAS POLIKLINIK  
RS PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**



Skripsi Ini Disusun untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Ijazah S1 Kesehatan Masyarakat

Disusun Oleh :

TYAS NUGRAHANI SUDIAR  
J 410 111 012

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2013**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**  
**FAKULTAS ILMU KESEHATAN**

Jln. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan, Kartasura Tlp. (0271) 717417, Fax:7155448  
Surakarta 57102

Website: <http://www.ums.ac.id>. Email: [ums@ums.ac.id](mailto:ums@ums.ac.id)

---

**Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah**

Yang bertanda tangan di bawah ini pembimbing skripsi/ tugas akhir:

Nama : Yuli Kusumawati, SKM, M.Kes (Epid)

Telah membaca dan meringkas artikel publikasi ilmiah yang merupakan ringkasan skripsi (tugas akhir) dari mahasiswi

Nama : Tyas Nugraheni Sudiar

NIM : J 410 111 012

Program studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat

Judul Skripsi : **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA PETUGAS POLIKLINIK RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasika. Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, September 2013

Pembimbing



Yuli Kusumawati, SKM, M. Kes (Epid)

## ABSTRAK

TYAS NUGRAHENI SUDIAR J410111012

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA PETUGAS POLIKLINIK RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Tingkat pengetahuan yang baik dan kesejahteraan yang baik mampu meningkatkan kemampuan kinerja seseorang. Karakteristik individu dan kesejahteraan karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja petugas poliklinik RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode *observational* dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah petugas poliklinik sebanyak 30 orang dan jumlah sampel yang diambil adalah seluruh anggota populasi. Uji statistik menggunakan *regresi logistic* dengan menggunakan SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pengetahuan ( $p=0,042$ ) dan kesejahteraan karyawan ( $p=0,049$ ) terhadap kinerja petugas poliklinik RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Kesejahteraan Karyawan, Kinerja

Kepustakaan : 22, 2002-2010

## **ABSTRACT**

*Knowledge and prosperity that is good able to improve performance. Personal character and prosperity could give influence to the performance. The aim of this research was to know the influence of personal character and prosperity to performance of polyclinic employers at PKU Muhammadiyah hospital of Surakarta. The method was used observational research with cross-sectional study. The research used 30 sample of population employer polyclinic. The data analysis used logistic regression test with SPSS 16.0. The result of the study showed that there was influences knowledge factor ( $p=0,042$ ) and prosperity ( $p=0,049$ ) to the performance at polyclinic employers of PKU Muhammadiyah Hospital of Surakarta.*

*Key word: personal character, prosperity, performance.*

## **PENDAHULUAN**

Dalam perkembangan informasi sekarang ini, kualitas pelayanan kesehatan sangat menentukan persaingan dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Kualitas atau mutu pelayanan kesehatan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menjaga keberadaan suatu rumah sakit (Pohan, 2007). Rumah sakit merupakan salah satu tempat dimana seseorang mendapat pelayanan kesehatan baik rawat jalan, rawat inap atau pelayanan lainnya yang dilaksanakan oleh dokter, perawat atau tenaga medis lainnya (Depkes, 2010). Kualitas suatu rumah sakit dapat dilihat dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan rumah sakit, karena kemajuan dan keberhasilan suatu manajemen rumah sakit tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik (Prawirosentono, 2008).

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, unsur karakteristik individu dan kesejahteraan karyawan perlu diperhatikan karena mampu memacu semangat kerja serta produktivitas karyawan (Rivai, 2003). Karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja petugas kesehatan. Umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan pengalaman kerja merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (Suyanto, 2009). Selain dari karakteristik individu karyawan, kesejahteraan karyawan secara langsung atau tidak langsung juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kesejahteraan karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen rumah sakit agar kinerja karyawan dapat meningkat. Salah satu permasalahan yang muncul adalah kebijakan pemberian kompensasi (tunjangan, insentif, dan uang lembur) yang belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan, sedangkan

kompensasi itu merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Kesejahteraan merupakan sebuah motif seorang karyawan agar terus bekerja secara maksimal untuk kemajuan rumah sakit (Usmara, 2003). Kinerja petugas rumah sakit diharapkan dapat memberikan kontribusi profesional secara nyata dalam meningkatkan pelayanan kesehatan (Usmara, 2003).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Koordinator Perawat Rawat Jalan RS PKU Muhammadiyah Surakarta mengenai karakteristik 10 orang petugas poliklinik (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja) dan kesejahteraan karyawan, diperoleh informasi bahwa 7% tingkat pendidikan DIII mempunyai pengalaman dan ketrampilan dalam bekerja. Lama kerja petugas yang kurang dari sepuluh tahun, 8% petugas lebih mampu bekerja dengan baik dan cekatan. Insentif yang diterima oleh 8% petugas poliklinik masih belum sesuai dengan masa kerja. Kinerja adalah perbandingan antara output dengan input, bila kinerja baik, diharapkan tingkat kesejahteraan karyawan meningkat (Prawirosono, 2008).

Penelitian yang dilakukan Syah (2004) diperoleh hasil bahwa faktor umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status kepegawaian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi, kompensasi, dan supervisi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Emanuel (2008) menyatakan bahwa umur, pendidikan, motivasi, lama kerja, dan pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap di RS Panti Wilasa Citarum Semarang. Penelitian Siska (2009) menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan yang meliputi penghargaan berupa gaji, insentif dan tunjangan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dari beberapa penelitian diatas diperoleh informasi bahwa faktor usia

antara 20-40 tahun memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan dengan tingkat pendidikan DIII dan S1 sama-sama mempunyai peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai masa kerja dibawah 10 tahun mampu bekerja secara efektif dan efisien. Pemberian penghargaan (gaji, insentif, tunjangan) cukup berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja seseorang, karena mempengaruhi tingkat kesejahteraan dan kebutuhan hidup karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik yang menjelaskan adanya pengaruh yang bermakna antara karakteristik individu dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja petugas poliklinik. Sedangkan rancangan penelitian yang digunakan adalah *cross sectional*. Lokasi penelitian ini adalah RS PKU Muhammadiyah Surakarta bagian poliklinik yang dilakukan pada bulan Juni-Juli 2013.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas poliklinik RS PKU Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah 30 orang. Jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan teknik *Total Sampling* sebanyak 30 orang petugas poliklinik tetap yang merupakan jumlah total populasi.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data karakteristik individu (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja, dan pengetahuan). Instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner tertutup pada variabel pengetahuan, kesejahteraan karyawan, dan kinerja petugas poliklinik.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.00 untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja petugas poliklinik digunakan uji regresi logistik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Rumah Sakit**

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta telah memiliki unit-unit pelayanan kesehatan, seperti poliklinik, penunjang medik, dan unit-unit pelayanan non medik. Untuk rawat inap terbagi beberapa kelas (super VIP, VIP, Kelas I, Kelas II, Kelas III). Kapasitas tempat tidur yang tersedia di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta sebanyak 222 TT (Tempat Tidur). Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta juga memiliki fasilitas layanan angkutan pasien (ambulance), angkutan jenazah, serta layanan parkir kendaraan.

### **B. Gambaran Karakteristik Responden**

Karakteristik individu dan kesejahteraan karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja petugas poliklinik. Karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja, dan pengetahuan. Faktor pengetahuan dan kesejahteraan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.



**Tabel 1. Hubungan antara Karakteristik Individu dan Kesejahteraan Karyawan dengan Kinerja Petugas Poliklinik RS PKU Muhammadiyah Surakarta**

No	Karakteristik Individu	Kinerja Petugas Poliklinik				Total	P Value
		Baik		Kurang Baik			
		n	%	n	%		
1.	Umur						
	a. <35 tahun	11	(88,6)	3	(11,4)	14(100)	.575
	b. ≥35 tahun	15	(96,2)	1	(3,8)	16(100)	
2.	Jenis kelamin						
	a. Laki-laki	6	(100)	0	0	20	.298
	b. Perempuan	(76,9)	4	(16,7)		24(100)	
3.	Tingkat Pendidikan						
	a. DIII	13	(86,7)	2	(13,3)	15(100)	.506
	b. S 1	13	(86,7)	2	(13,3)	15(100)	
4.	Lama Kerja						
	a. < 12 tahun	12	(86,4)	1	(7,7)	13(100)	.580
	b. ≥12 tahun	14	(92,3)	3	(17,6)	17(100)	
5.	Pengetahuan						
	a. Baik	26	(86,7)	4	(13,3)	30(100)	.042
	b. Kurang baik	0	0	0	0	0(100)	
6.	Kesejahteraan Karyawan						
	a. Sejahtera	2	(50)	2	(50)	4(100)	.049
	b. Kurang Sejahtera	8	(30,8)	18	(80)	26(100)	

Tabel 1 menunjukkan bahwa petugas poliklinik yang berumur ≥35 tahun cenderung mempunyai kinerja baik, daripada petugas poliklinik yang berumur <35

tahun. Hasil uji regresi logistik diperoleh nilai  $p=0,575>0,05$ , yang artinya bahwa variabel umur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas poliklinik.

Seluruh petugas poliklinik baik perempuan dan laki-laki cenderung mempunyai kinerja baik. Uji regresi logistik diperoleh nilai  $p=0,298>0,05$ , yang artinya bahwa variabel jenis kelamin tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Tingkat pendidikan seluruh petugas poliklinik S1 atau D III cenderung mempunyai kinerja yang baik. Hasil uji regresi logistik diperoleh nilai  $p=0,506>0,05$ , yang artinya bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Masa kerja petugas poliklinik yang  $\geq 12$  tahun cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan petugas  $<12$  tahun. Nilai  $p=0,580>0,05$  hasil dari uji logistik mempunyai arti bahwa variabel masa kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hampir seluruh petugas poliklinik mempunyai pengetahuan baik dan kinerja baik. Hasil uji regresi logistik diperoleh nilai  $p=0,042<0,05$ , artinya bahwa variabel pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Sebanyak 18 % tingkat kesejahteraan petugas poliklinik yang kurang cenderung mempunyai kinerja kurang baik. Hasil uji regresi logistik diperoleh nilai  $p=0,049<0,05$ , artinya variabel kesejahteraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas poliklinik.

### C. Uji Regresi Logistik

#### 1. Uji Goodness of Fit

##### a. Uji Wald

**Tabel 2. Hasil Analisis Kinerja Model Regresi pada Uji Wald**

	Wald	Sig
Step 0 Constant	2.146	0,510

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Wald* 2,146 dengan nilai  $p=0,510 > 0,05$  artinya, bahwa model dikatakan fit/ cocok.

##### b. Uji Cox& Snell R Square

**Tabel 3. Hasil Uji Cox& Snell R Square**

-2 Log Likelihood	Cox&Snell R Square	Nagelkerke R Square
.688	.223	.306

Tabel 3 menunjukkan nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,306 artinya variabilitas variabel kinerja yang dijelaskan pada variabel umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja, pengetahuan, dan kesejahteraan karyawan sebesar 30,6%.

##### c. Uji Hosmer and Lemeshow

**Tabel 4. Hasil Uji Hosmer and Lemeshow**

Step	Chi-Square	Df	Sig.
1	4.775	8	.718

Tabel 4 menunjukkan hasil Uji Hosmer Lemeshow mempunyai nilai *chi-square* sebesar 4,775 dan nilai  $p=0,718 > 0,05$  yang artinya model dikatakan fit/ cocok karena data sesuai dengan data yang diambil.

## 2. Uji Overall Model Fit

Hasil *overall model fit* dengan uji omnibus yang digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5. Hasil Uji Omnibus**

		Chi-Square	Df	Sig.
Step 1	Step	45.472	5	.0001
	Block	45.472	5	.0001
	Model	45.472	5	.0001

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil *Omnibus* mempunyai nilai *Chi-Square* sebesar 45,472 dengan nilai  $p=0,0001$ , artinya bahwa variabel pengetahuan dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja petugas poliklinik.

## 3. Uji Signifikansi Variabel Independent Individual

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Variabel Independent Individual**

		B	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
Step 1	tahu	.296	2.023	.972	1	.042	19.378
	sejahtera	.197	1.834	.000	1	.049	50.180
	Contant	25.144	5.021	.000	1	.575	93.871

Tabel 6 menunjukkan pada X1 (variabel umur) nilai  $p=0,575>0,05$ , X2 (variabel jenis kelamin) nilai  $p=0,298$ , X3 (variabel tingkat pendidikan) nilai  $p=0,506$ , X4 (variabel lama kerja) nilai  $p=0,580$ , X5 (variabel pengetahuan) nilai  $p=0,042$ , X6 (variabel kesejahteraan karyawan) nilai  $p=0,049$ , artinya secara individual variabel umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja tidak mempengaruhi

kinerja petugas poliklinik, sedangkan pengetahuan dan kesejahteraan karyawan mempengaruhi kinerja dengan persamaan logistik sebagai berikut:

$$P = 1/1 + e^{-(a+b_1x_1+b_2x_2+..)}$$

$$1/1 + e^{-(25,144+0,197.(sejahtera)+0,296.(tahu)}$$

$$1/1 + 2,72^{-(25,144+0,197.1+0,296.1)} = 0,57$$

Petugas poliklinik yang memiliki kesejahteraan baik dan pengetahuan baik, mempunyai probabilitas kinerjanya kurang baik sebesar 57%.

$$P = 1/1 + e^{-(a+b_1x_1+b_2x_2+..)}$$

$$1/1 + e^{-(25,144+0,197.(sejahtera)+0,296.(tahu)}$$

$$1/1 + 2,72^{-(25,144+0,197.1+0,296.0)} = 0,44$$

Petugas poliklinik yang memiliki kesejahteraan baik dan pengetahuan tidak baik mempunyai probabilitas kinerjanya kurang baik sebesar 44%.

$$P = 1/1 + e^{-(a+b_1x_1+b_2x_2+..)}$$

$$1/1 + e^{-(25,144+0,197.(sejahtera)+0,296.(tahu)}$$

$$1/1 + 2,72^{-(25,144+0,197.0+0,296.1)} = 0,51$$

Petugas poliklinik yang memiliki kesejahteraan kurang dan pengetahuan baik, mempunyai probabilitas kinerjanya kurang baik sebesar 51%.

$$P = 1 / (1 + e^{-(a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots)})$$

$$1 / (1 + e^{-(25,144 + 0,197 \cdot (\text{sejahtera}) + 0,296 \cdot (\text{tahu}))})$$

$$1 / (1 + 2,72^{-(25,144 + 0,197 \cdot 1 + 0,296 \cdot 0)}) = 0,67$$

Petugas poliklinik yang memiliki kesejahteraan baik dan pengetahuan kurang baik, mempunyai probabilitas kinerjanya kurang baik sebesar 67%.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh antara tingkat pengetahuan dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja petugas poliklinik RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

### **A. Saran**

Berdasarkan penelitian ini, maka RS PKU Muhammadiyah Surakarta agar meningkatkan pengetahuan dan kesejahteraan karyawan. Bagi petugas poliklinik, meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kinerja dalam memberikan pelayanan secara professional. Bagi peneliti lain, dapat meneliti pengaruh motivasi, sikap, dan supervise terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Depkes RI. 2010. *Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit*, Jakarta: Depkes RI.
- Emanuel V. 2008. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Jurnal Penelitian Kesehatan Masyarakat Vol 8 No 3*. Universitas Diponegoro.
- Pohan I. 2007. *Jaminan Mutu Layanan Kesehatan*. Penerbit Buku Kedokteran. Jakarta. EGC.
- Prawirosentono S. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPFE.
- Siska M. 2009. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pangansari Utama Medan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara*. Vol 10. No 2. ISSN 2087-1228.
- Suyanto. 2009. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Mitra Cendekia.
- Syah N. 2004. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Pekanbaru. *Jurnal Penelitian Kesehatan Masyarakat Vol.4. No 1*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Usmara A. 2003. *Strategi Organisasi*, Yogyakarta: Amara Books.