

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Pertamina Jaya

Lia Marthalia*

Anisah**

*Universitas Jayabaya

**Universitas Jayabaya

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<i>Keywords:</i> <i>Work productivity,</i> <i>Competency,</i> <i>Pertamina Jaya Hospital</i> Corresponding Author: anisah@jayabaya.ac.id	<i>The aims of this research to analyze and examine the effect of competency on work productivity for employee at Pertamina Jaya Hospital. This study used quantitative research methods associative survey using correlation analysis techniques. The population in this study were all employees of Pertamina Jaya Hospital and consisting of one hundred twenty-two employees. The data we collected separately by the respondents filling some questioners. The correlation technique was applied to analyze the data which had been previously treated with the regression and correlation procedure. The results showed that the influence of discipline on work productivity to possess the most powerful contribution of 69.50%, while 30.50% is determined by other factors that are not included in this research. The implications of this study indicate that the application of high competency and good discipline will improve the work productivity of the employees</i> <i>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Jaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif survei dengan menggunakan teknik korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Pertamina Jaya. Dengan sampel sebanyak 122 karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Pertamina Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja memiliki kontribusi yang paling kuat sebesar 69,50%, sedangkan 30.50% lainnya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi dan sistem disiplin yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.</i>

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan pada pelayanan kesehatan merupakan persyaratan kerja yang diharapkan oleh manajemen sebagai pemegang peranan utama dalam produktivitas suatu organisasi. Persyaratan itu adalah karyawan yang memiliki kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan dalam melaksanakan tugas yang bersangkutan dari segi kualitas dan kuantitas. Menurunnya produktivitas karyawan Rumah Sakit Pertamina Jaya (RSPJ) disebabkan adanya tuntutan kebutuhan pelayanan kesehatan yang terus meningkat baik dalam aspek mutu maupun dalam ruang lingkup pelayanan, dikarenakan meningkatnya kesadaran masyarakat secara umum, peningkatan ekonomi masyarakat, dan bertambahnya kompleksitas masalah yang dihadapi. Dengan demikian, produktivitas kerja memerlukan keterampilan para karyawan yang sesuai dengan uraian tugas sehingga menciptakan solusi dalam memperbaiki cara kerja dan mempertahankan hasil kerja yang sudah baik.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia pada RSPJ tidak hanya sekedar administratif tetapi guna menjaga keberlangsungan dan eksistensi organisasi dalam menghadapi fenomena-fenomena perubahan lingkungan usaha yang mengakibatkan keadaan melakukan pengembangan pelayanan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanannya, serta produktivitas kerja karyawannya

sesuai dengan visi misi rumah sakit, serta tuntutan terhadap kualitas dan kuantitas pelayanan dengan berbagai macam kebijakan dan program dalam pemberian jasa pelayanan kesehatan. Hal tersebut menjadikan produktivitas sebagai suatu tujuan dari setiap organisasi dan dapat dijadikan sebagai cerminan produktivitas kerja organisasi.

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi. Menurut Gabbittas dan Jeffs (2007) bahwa penilaian terhadap produktivitas pelayanan kesehatan idealnya di dalam sektor kesehatan secara keseluruhan dapat menjelaskan interaksi antara komponen sistem (misalnya antara praktek umum, pencegahan, rehabilitasi dan perawatan akut dan jasa antara pelayanan publik). Penilaian pelayanan rumah sakit tersebut dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja sumber daya manusianya sehingga mampu memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas, baik dari segi pelayanan, perawatan dan juga memberikan fasilitas yang baik pada pasien. Newstrom (2007) menambahkan bahwa produktivitas

merupakan pencapaian hasil kualitas dan kuantitas dalam rangka membangun kapasitas untuk kemajuan.

Ciri-ciri dari penurunan produktivitas kerja karyawan adalah banyaknya terjadi tingkat ketidakdisiplinan yang dilakukan karyawan. Penurunan produktivitas kerja karyawan yang rendah adalah suatu masalah yang harus segera diatasi, karena dampak yang akan ditimbulkan dalam jangka waktu tertentu yang pada akhirnya akan mengakibatkan menurunnya mutu pelayanan RSPJ.

Hal ini tentu perlu mendapat perhatian bagi RSPJ bahwa produktivitas karyawan yang tinggi sangatlah berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan. Produktivitas yang tinggi hanyalah dapat terwujud bila pihak Rumah Sakit secara serius memperhatikan para karyawannya melalui peningkatan wawasan, pengetahuan, rasa percaya diri, keyakinan dan gairah kerja. Dengan produktivitas yang baik dapat dijadikan sebagai tolak ukur prestasi organisasi dalam menciptakan kebutuhan organisasi, yakni karyawan yang terjamin kredibilitasnya karena tercukupi kebutuhannya dan tingkat produktivitas yang optimal. Produktivitas karyawan yang optimal tentu banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kompetensi dan motivasi. Menurut Zurn (2005) bahwa produktivitas karyawan tidak hanya tergantung pada kompetensi mereka (pengetahuan, keterampilan) tetapi juga pada ketersediaan mereka (retensi dan kehadiran), motivasi dan kepuasan kerja, serta ketersediaan infrastruktur, peralatan dan dukungan sistem, seperti manajemen, sistem informasi, sumber daya dan sistem akuntabilitas yang ada.

Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan di bidang karier tertentu yang dimiliki sehingga memungkinkan seseorang melaksanakan tugas atau fungsinya pada keahlian tertentu yang secara spesifik telah ditentukan. Kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap suatu organisasi. Jika sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada suatu organisasi memiliki latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan yang sesuai, SDM tersebut belum dapat dikatakan mempunyai kompetensi yang tinggi karena kompetensi bukan hanya menyangkut pengetahuan/pendidikan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) saja tetapi menyangkut di banyak kondisi (Hafizurrachman, 2009).

Kompetensi selain menentukan perilaku dan produktivitas kerja karyawan juga menentukan apakah karyawan melakukan pekerjaan dengan baik

berdasarkan standar kriteria yang ditentukan. Namun kenyataan yang ada, RSPJ masih membutuhkan karyawan yang berkompeten di bidangnya. Hal ini terlihat masih ada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan dan bidang yang ditangani sangat berbeda dengan tugas yang diberikan sehingga menyebabkan karyawan tersebut membutuhkan waktu untuk menyesuaikan dengan pekerjaannya tersebut serta tugas dan fungsi administrasi tidak dijabat oleh orang yang tepat sesuai kriteria yang ditentukan. Menurut Zeithamal (1990) dalam Hafizurrachman, (2009) bahwa setiap karyawan dalam suatu organisasi memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan agar dapat memberikan jasa tertentu. Dengan keterampilan dan pengetahuan SDM di RSPJ diharapkan mampu menunjang pelayanan rumah sakit yang berkualitas.

Meskipun demikian, kompetensi pengetahuan dan keterampilan relatif lebih mudah untuk dikembangkan melalui pelatihan dengan cara yang paling efektif untuk menjamin kemampuan karyawan. Kompetensi pengetahuan dan keterampilan mempunyai kecenderungan lebih tampak (*visible*) dan lebih mudah untuk dapat ditingkatkan dibandingkan karakteristik kompetensi lainnya yang berada lebih dalam dan tersembunyi dalam diri seseorang. Penyebab lain dari produktivitas karyawan adalah dorongan kerja yang direpresentasikan dengan tingginya disiplin karyawan yang berdampak pada tingkat produktivitas kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis korelasional. Menurut Mertens (2010) penelitian korelasi (*corelational study*) merupakan penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubung-

an variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Penelitian dengan survei dilakukan pada masalah yang lebih spesifik yang berkaitan dengan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Pertamina Jaya.

Ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proportionate stratified random sampling, teknik pengambilan sampel ini digunakan jika populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Noor, 2014). Dimana dalam menentukan sampel yang terjaring dalam penelitian ini sebanyak 122 karyawan

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang menggunakan data primer untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, yakni hubungan korelasional yaitu hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Di mana jika variabel dependen dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel independennya menyebabkan perubahan variabel dependen.

Kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data dapat diketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian, hasil penelitian pun akan segera diketahui. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program SPSS versi 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa informasi yang dapat disajikan di antaranya adalah hasil dari uji reliabilitas variabel kompetensi (X) dan produktivitas kerja (Y) dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	N	Cronbach's Alpha	N of items
Kompetensi (X)	122	.882	12
Produktivitas Kerja(Y)	122	.857	12

Berdasarkan Tabel 1, nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan telah lebih besar 0.60. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2006) bahwa suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Selanjutnya untuk mengetahui normalitas data dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	n	α	Asymp. Sig	Keterangan
Kompetensi	122	.005	0,125	Normal
Produktivitas Kerja	122	.005	0,119	Normal

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data dalam penelitian ini lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dan $n = 122$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data variabel kompetensi dan produktivi-

tas kerja berdistribusi normal. Adapun pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-S), dengan taraf $\alpha = 0,05$.

Tabel 3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel	B	T	Sig.
Kompetensi	.461	4.234	.000

(R = .461; R² = 0,213); * significant level at $P < 0.05$

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja, dinyatakan bahwa besarnya nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,461 atau berada pada kuadran 0,400 – 0,599 hal ini dapat diartikan bahwa koefisien korelasi kompetensi terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan yang sedang. Besaran kontribusi dari variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 46,10% ($0,461 \times 100\%$), sedangkan sisanya 53,90 % dipengaruhi faktor lain di luar model.

Lebih lanjut, secara individual menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja terjadi secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari uji signifikansi koefisien korelasi parsial (uji t) diperoleh nilai harga $t_{hitung} = 4,234$ dan harga $t_{tabel} = 2,617$ pada tingkat signifikansi 0,01. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil ini senada dengan pendapat dari Madu dan Dike (2012) bahwa kompetensi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa kompetensi yang tepat merupakan faktor menentukan keunggulan prestasi, dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses produktif para karyawan yang terjadi dalam organisasi.

Lebih lanjut, Klett (2012:280) yang menyatakan bahwa organisasi yang berkomitmen dalam meningkatkan produktivitas dengan cara menelusuri, mengidentifikasi dengan menggunakan proses

kompetensi dan keterampilan, dapat mencapai berbagai keuntungan seperti transparansi tentang harapan para karyawan, serta pengembangan di dalam organisasi untuk dapat berkomunikasi secara efektif dengan penerapan standar yang konsisten di seluruh organisasi.

Hal ini diperkuat oleh Bandura dalam Cherian dan Jacob (2013:84) bahwa kesejahteraan dan prestasi individu ditingkatkan atas keberhasilan dalam banyak cara. Individu dengan jaminan tinggi atas kemampuan tugas-tugas sulit sebagai tantangan yang harus dikuasai bukan sebagai ancaman yang harus dihindari. Hal ini dapat dianggap sebagai optimis dan percaya diri melihat kemampuan individu untuk menangani tekanan hidup tertentu. Pandangan ini menumbuhkan minat intrinsik dan penyerapan mendalam dalam kegiatan. Karyawan dengan efisiensi yang tinggi, mengatur diri mereka sendiri dengan tujuan yang menantang dan menjaga komitmen yang kuat sehingga meningkatkan dan mempertahankan pekerjaan mereka juga dalam menghadapi kegagalan.

KESIMPULAN

Kompetensi sebagai faktor menentukan keunggulan prestasi yang dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi. Dengan demikian, kompetensi karyawan yang memiliki sikap, tingkah laku dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan lebih menekankan penguasaan sikap dan keterampilan dalam bidang keprofesian dengan landasan pengetahuan yang memadai sehingga mampu menunjukkan kemampuan dan kompetensinya berupa kemampuan intelektual,

keterampilan teknis dan sikap yang dilandasi etika profesi sehingga mampu membuat keputusan (judgement) secara profesional.

Jika Rumah Sakit Pertamina Jaya memiliki produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan tujuan visi dan misi maka akan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) organisasi serta mampu menciptakan daya kreasi, inovasi, dan adap-

tasi organisasi terhadap lingkungan. Tentunya hal ini harus didukung oleh pemilikan kompetensi para karyawan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam dunia bisnis yang dinamis ini, karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi yang kuat, tapi juga perilaku yang lebih menentukan kemampuan individu untuk berinteraksi dalam situasi lingkungan kerja yang sering berubah.

REFERENSI

- Evarest C. Madu dan V.W. Dike. An Assessment of the Relationship between Information Literacy Competencies and Academic Productivity amongst Staff in Nigerian Universities in North Central Geographical Zone. *Journal of Emerging Trends in Computing and Information Sciences*. Vol. 3.(2), 2012. hh. 179-85.
- Fanny Klett, The Design of a Sustainable Competency-Based Human Resources Management : A Holistic Approach. *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*. Vol.2, No.3, 2012. hh. 278-92.
- Gabbitas, O. and Jeffs, C., (2007). Assessing Productivity in the Delivery of Health Services in Australia: Some Experimental Estimates', *Productivity Commission Conference Paper*, Canberra.
- Ghozali, Imam. (2006). *Akuntansi Keprilakuan* . Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafizurrachman, (2009). Sumber Daya Manusia Rumah Sakit di Q-Hospital. *Majalah Kedokteran Indonesia*, Vol. 59, No. 8.
- Jacob Cherian dan Jolly Jacob, Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 14; 2013. hh. 80-88.
- Newstrom, John W., (2007). *Organization Behavior: Human Behavior at Work*. Singapore: MCGraw-Hill.
- Mertens, D. M. (2010). *Research and Evaluation in Education and Psychology: Integrating Diversity with Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods*. California: SAGE Publications, Inc.
- Noor, Juliansyah. (2014). *Metodologi Penelitian* Jakarta: Kencana
- Zurn P, Dolea C, Stilwell B., (2005). *Nurse Retention And Recruitment: Developing A Motivated Workforce*. Geneva: World Health Organization.

