

TEST ANALISIS HUBUNGAN ANTARA SUPERVISI PIMPINAN DAN AKTUALISASI DIRI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA FARMASIS PADA RUMAH SAKIT CIBABAT CIMAH JAWA BARAT

Mohammad Zaenal Arifin

Politeknik TEDC

E-mail: deden_cibolank@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan hubungan antara supervisi pimpinan dan aktualisasi diri dengan produktivitas kerja Tenaga Farmasis Rumah Sakit Dustira Cimahi Jawa Barat baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Cibabat Cimahi Jawa Barat yang berlangsung 3 (tiga) bulan dari bulan Juli sampai dengan September 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Responden penelitian adalah Tenaga Farmasis Rumah Sakit Cibabat Cimahi Jawa Barat sebanyak 30 orang Tenaga Farmasis yang dipilih berdasarkan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Instrumen yang dipergunakan adalah angket untuk menghimpun data variabel supervisi pimpinan, aktualisasi diri dan produktivitas kerja Tenaga Farmasis. Analisis data menggunakan teknik korelasi sederhana, dan korelasi ganda, serta teknik regresi yang terdiri dari regresi linier sederhana dan ganda. Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis terutama mengenai uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: *pertama*, terdapat hubungan positif antara supervisi pimpinan dengan produktivitas kerja Tenaga Farmasis Rumah Sakit Cibabat Cimahi Jawa Barat. Ini berarti bahwa makin baik supervisi pimpinan pada seorang Tenaga Farmasis akan makin tinggi pula produktivitas kerja Tenaga Farmasis tersebut. *Kedua*, terdapat hubungan positif antara aktualisasi diri dengan produktivitas kerja Tenaga Farmasis Rumah Sakit Cibabat Cimahi Jawa Barat. Artinya makin tinggi aktualisasi diri pada diri seorang Tenaga Farmasis, makin tinggi pula produktivitas kerja Tenaga Farmasis tersebut. *Ketiga*, terdapat hubungan positif supervisi pimpinan dan aktualisasi diri secara bersama-sama dengan produktivitas kerja Tenaga Farmasis Rumah Sakit Cibabat Cimahi Jawa Barat. Dengan demikian berarti bahwa makin baik supervisi pimpinan pada seorang Tenaga Farmasis dan makin rendah aktualisasi diri pada diri seorang Tenaga Farmasis tersebut, akan makin tinggi pula produktivitas kerja Tenaga Farmasis tersebut.

Katakunci : supervisi, pimpinan, roduktivitas, tenaga kerja, aktualisasi, farmasis, rumah sakt

Pendahuluan

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah, akan selalu berupaya agar para pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk pengembangan karier setinggi mungkin, untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Produktivitas kerja terletak pada faktor manusia pelaksana kegiatan organisasi itu sendiri, yaitu para pegawai atau pekerja. Sebuah organisasi atau sebuah lembaga pada umumnya terdiri dari anggota, dimana terdapat atasan

sebagai orang yang memimpin dan bawahan sebagai orang yang dipimpin. Supervisi merupakan kegiatan identifikasi masalah-masalah dengan penyediaan pelayanan dan melihat bagaimana masalah itu dapat dipecahkan secara bersama-sama antara supervisor dan pegawai pelaksana. Hal ini sesuai dengan tugas manajer supervisi atau penyelia yang berurusan dengan pelaksanaan pekerjaan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dengan pengarahan dan umpan balik yang efektif.

Aktualisasi diri atau bisa juga disebut dengan perwujudan diri merupakan tingkat kemampuan seseorang yang paling tinggi. Aktualisasi diri merupakan proses di mana seseorang berupaya untuk belajar, menghasilkan dan bekerja sebaik mungkin sesuai dengan kemampuannya. Dewasa ini semakin disadari oleh berbagai kalangan luas bahwa dalam diri setiap orang terpendam potensi atau kemampuan yang belum seluruhnya dikembangkan. Adalah hal yang normal apabila dalam meniti karier, seseorang ingin agar potensinya itu dikembangkan secara sistematis sehingga menjadi kemampuan efektif. Dengan sistem pengembangan tersebut, seseorang dapat memberikan sumbangan yang lebih besar bagi kepentingan organisasi dan dapat meraih kemajuan profesional yang pada gilirannya memungkinkan yang bersangkutan dapat memuaskan berbagai jenis kebutuhannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya produktivitas kerja seorang tenaga farmasis suatu organisasi. Faktor-faktor yang dimaksudkan adalah: (1) Bagaimanakah pelaksanaan supervisi yang dilakukan pimpinan pada Rumah Sakit Cibabat Cimahi Jawa Barat ? (2) Adakah upaya-upaya yang dilakukan pimpinan untuk mendorong tenaga farmasis bekerja lebih baik ? (3) Bagaimana aktualisasi diri tenaga farmasis dalam bekerja? (4) Adakah upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan aktualisasi diri tenaga farmasis ? (5) Adakah upaya yang dilakukan pimpinan untuk mendorong tenaga farmasis dalam meningkatkan produktivitas kerja ? (6) Apakah ada hubungan antara supervisi pimpinan dengan produktivitas kerja tenaga farmasis ? (7) Apakah ada hubungan antara aktualisasi diri dengan produktivitas kerja tenaga farmasis? Pertanyaan-pertanyaan tersebut di atas dapat diketahui melalui kajian penelitian.

Metodologi penelitian

Data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data, baik berupa ukuran gejala sentral, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Harga-harga yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif, yaitu; harga rata-rata, simpangan baku, modus, median, distribusi frekuensi serta grafik histogram. Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yakni; (1) supervisi pimpinan, (2) aktualisasi diri, dan (3)

produktivitas kerja Tenaga Farmasis. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 3. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan dikemukakan berikut ini:

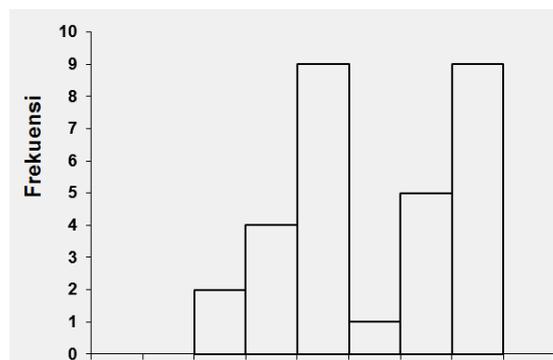
1. Produktivitas Kerja Tenaga Farmasis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentangan skor variabel produktivitas kerja Tenaga Farmasis berada antara 89 sampai dengan 118 dari skor teoretik 30 hingga 150, skor rata-rata sebesar 106,60, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 8,99, median sebesar 104, modus sebesar 103. Sedangkan distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel-1.

Tabel-1 Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Tenaga Farmasis

No	Kelas Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	89 – 93	2	6,67
2.	94 – 98	4	13,33
3.	99 – 103	9	30,00
4.	104 – 108	1	3,33
5.	109 – 113	5	16,67
6.	114 – 118	9	30,00
Jumlah		30	100,00

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, jika dibandingkan dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa skor produktivitas kerja Tenaga Farmasis yang berada di bawah harga rata-rata sebanyak 15 responden (50,00 %), sedang yang berada pada kelompok kelas harga rata-rata adalah sebanyak 1 responden (3,33 %) dan yang berada di atas harga rata-rata 14 responden (46,67 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja Tenaga Farmasis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi Jawa Barat termasuk dalam kategori rendah. Selanjutnya histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada gambar-1.



Gambar-1. Grafik Histogram Frekuensi Produktivitas Kerja Tenaga Farmasis

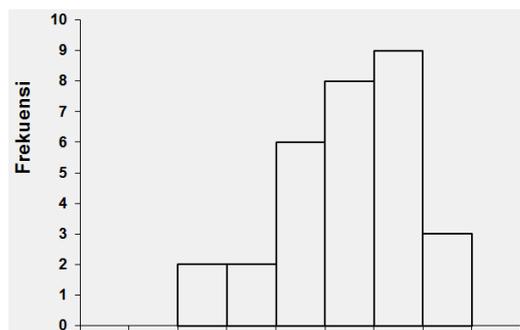
2. Supervisi Pimpinan

Skor teoretik yang diharapkan diperoleh Tenaga Farmasis dari variabel supervisi pimpinan adalah terletak pada rentangan skor antara 30 sampai 150. Ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi pimpinan hanya berada antara 86 sampai dengan 119, skor rata-rata sebesar 105,90 simpangan baku atau standar deviasi sebesar 8,62, median sebesar 109, modus sebesar 106, 111 dan 115. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel-2

Tabel-2 Distribusi Frekuensi Supervisi Pimpinan

No	Kelas Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1	86 – 91	2	6,67
2	92 – 97	2	6,67
3	98 – 103	6	20,00
4	104 – 109	8	26,67
5	110 – 115	9	30,00
6	116 – 121	3	10,00
Jumlah		30	100,00

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, jika dibandingkan dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa skor supervisi pimpinan yang berada di bawah harga rata-rata sebanyak 10 responden (33,33 %), sedang yang berada pada kelompok kelas harga rata-rata adalah sebanyak 8 responden (26,67 %) dan yang berada di atas harga rata-rata 12 responden (40,00 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa supervisi pimpinan terhadap Tenaga Farmasis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi Jawa Barat termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada gambar-2.



Gambar-2. grafik Histogram Frekuensi Supervisi Pimpinan

3. Aktualisasi Diri

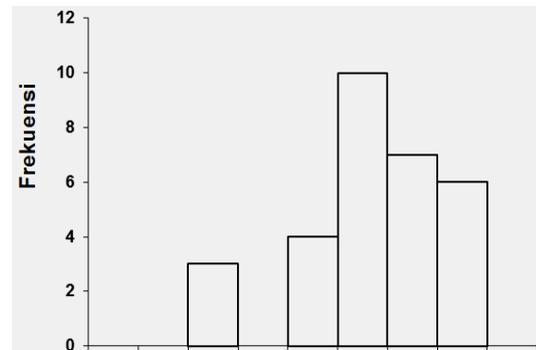
Skor teoretik yang diharapkan diperoleh dari penelitian untuk variabel aktualisasi diri adalah berada pada rentangan skor antara 30 sampai 150. Ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa

skor aktualisasi diri hanya berada antara 84 sampai dengan 118, skor rata-rata sebesar 105,33, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 8,83, median sebesar 109 dan modus 102, 112 dan 114. Sedangkan distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel-3

Tabel-3. Distribusi Frekuensi Aktualisasi Diri

No	Kelas Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1	84 – 89	3	10,00
2	90 – 95	0	0,00
3	96 – 101	4	13,33
4	102 – 107	10	33,33
5	108 – 113	7	23,33
6	114 – 119	6	20,00
Jumlah		30	100,00

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, jika dibandingkan dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa skor aktualisasi diri yang berada di bawah harga rata-rata sebanyak 7 responden (23,33 %), sedang yang berada pada kelompok kelas harga rata-rata adalah sebanyak 10 responden (33,33 %) dan yang berada di atas harga rata-rata 13 responden (43,33 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri Tenaga Farmasis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi Jawa Barat termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada gambar-3.



Gambar-3. Grafik Histogram Frekuensi Aktualisasi Diri

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol (H_0). Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

Pertama, terdapat hubungan positif antara supervisi pimpinan dengan produktivitas kerja Tenaga Farmasis Rumah Sakit Cibabat Cimahi Jawa Barat. Ini berarti bahwa makin baik supervisi pimpinan pada seorang Tenaga Farmasis makin tinggi pula produktivitas kerja Tenaga Farmasis tersebut. Demikian pula sebaliknya,

makin kurang baik supervisi pimpinan pada seorang Tenaga Farmasis, makin rendah pula produktivitas kerja Tenaga Farmasis tersebut. Oleh karena itu supervisi pimpinan merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi produktivitas kerja Tenaga Farmasis.

Kedua, terdapat hubungan positif antara aktualisasi diri dengan produktivitas kerja Tenaga Farmasis kantor Rumah Sakit Cibabat Cimahi Jawa Barat. Ini berarti bahwa makin tinggi aktualisasi diri seorang Tenaga Farmasis, makin tinggi produktivitas kerja Tenaga Farmasis tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah aktualisasi diri seorang Tenaga Farmasis, makin rendah pula produktivitas kerja Tenaga Farmasis tersebut. Oleh karena itu aktualisasi diri merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan di dalam memprediksi produktivitas kerja Tenaga Farmasis.

Ketiga, terdapat hubungan positif antara supervisi pimpinan dan aktualisasi diri secara bersama-sama dengan produktivitas kerja Tenaga Farmasis kantor Rumah Sakit Cibabat Cimahi Jawa Barat. Dengan demikian berarti bahwa makin baik supervisi pimpinan pada seorang Tenaga Farmasis dan makin tinggi aktualisasi diri seorang Tenaga Farmasis, makin tinggi pula produktivitas kerja Tenaga Farmasis tersebut. Sebaliknya makin kurang baik supervisi pimpinan seorang Tenaga Farmasis dan makin rendah aktualisasi diri seorang Tenaga Farmasis makin rendah pula produktivitas kerja Tenaga Farmasis tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa supervisi pimpinan dan aktualisasi diri, merupakan dua variabel yang penting untuk diperhatikan dalam menjelaskan peningkatan produktivitas kerja seorang Tenaga Farmasis.

Daftar Pustaka

- [1] Berliner, David D. and Robert C. Calfee. 2006. *Handbook of Educational Psychology*. New York: McMilland Library Reference USA.
- [2] Bernandin & Russel dalam Foustino Cordoso Gomez. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- [3] Bittel, Lester R. & John W. Newstorm. 2004. *Pedoman bagi Penyelia I*, terjemahan Bambang Hartono. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- [4] Ellis, Henry C. 1998. *Fundamental of Human Learning: Memory, and Cognition*. University of New Mexico: WM. C. Brown Company Publisher.
- [5] ERIC Digest, *Clearing House of Educational Management: Teacher Motivation, Research Action*, Brief Number 13, Eugene, Oregon, University of Oregon, 2000, Number 60, October 2002.
- [6] Gasperz, Vincent. 1998. *Manajemen Produktivitas Total: Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [7] Gibson, Ivancevich & Donnely. 2003. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Alih bahasa: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Kamars, Dachnel. 2002. *Administrasi Pendidikan*. Padang: Universitas Putra Indonesia Press.
- [10] Kopelman, Richard E.2006. *Managing Productivity in Organizations: A Practical, People Oriented Perspective*, New York: McGraw-Hill.
- [11] Kussriyanto, Bambang. 2001. *Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- [12] Levesque, Joseph D. 2002. *The Human Resource Problem-Solvers Handbook*, New York: McGraw-Hill.
- [13] Lewin, Kurt. 2005. *A Dynamic Theory of Personality*. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- [14] Musanef. 2006. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- [15] Putti, Joseph M. 2004. *Memahami Produktivitas*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- [16] Robbin, Stephen P. 2000. *Organization Theory, Structure, Design and Application*, California: International Inc.
- [17] Rue, Leslie W. dan Lloyd Byars. 2006. *Supervision Key Link to Productivity* Chicago: Richard D. Irwin a Times Mirror Education Group Inc.
- [18] Sahertian, Piet A. & Frans Mataheru. 2001. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional
- [19] Saksono, Slamet. 2001. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- [20] Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen dalam Pemerintahan*. Jakarta: LAN-RI.
- [21] ----- . 2006. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- [22] Sinungan, M. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Aksara Persana Press.

- [23] Skinner, Charles E. 1998. *Educational Psychology*. New York: Prentice Hall, Inc.
- [24] Steers, Richard M. & Lyman W. Porter. 2001. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- [25] Sternber, Robert J. 2006. *Successful Intelligence*, New York: Simon & Schuster.
- [26] Terry, George R., Leslie W. Rue dan Roger H. Hermanson. 2002. *Programmed Learning Aid for Supervision*. Illinois: Richard D. Irwin.