

# Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Selama Pandemi Covid-19

Santi Hapsari Worowulan, Ahmad Ahid Mudayana

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia

Correspondent Author: First Author (email: santi1700029288@webmail.uad.ac.id)

## ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has caused the hospital workload to increase which causes employees who work in hospitals to experience stress because they are always required to always provide the best service under any conditions. Based on this, efforts are needed in order to improve employee performance by using factors that affect employee performance. Purpose: This study aims to determine the effect of work motivation, work environment, and organizational culture on employee performance at the Grhasia Mental Hospital during the Covid-19 pandemic. Methods: This research is quantitative research with a cross sectional approach. The population of this study were employees with the status of State Civil Apparatus who worked in the Grhasia Mental Hospital with 84 research samples that met the inclusion and exclusion criteria. Results: Based on the results of the Correlation Pearson test, it shows that there is a relationship between work motivation, work environment, and organizational culture on employee performance at the Grhasia Mental Hospital during the Covid-19 Pandemic with a p-value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). Conclusion: There is a relationship between work motivation, work environment, and organizational culture on employee performance at the Grhasia Mental Hospital during the Covid-19 Pandemic. For this reason, hospitals need to maintain motivation, work environment and organizational culture properly so that the performance of employees is maximized

## Keywords

Employee  
Performance,  
Organizational  
Culture,  
Work Environment  
Work Motivation

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## Pendahuluan

Dalam era globalisasi, suatu organisasi atau perusahaan akan dituntut untuk selalu meningkatkan pelayanan. Tak terkecuali pula dengan upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan di Indonesia yang tak akan lepas dari upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan agar dapat berjalan untuk mencapai tujuan. Mutu pelayanan menggambarkan kinerja karyawan yang ada organisasi dalam hal ini rumah sakit. Kinerja karyawan di rumah sakit dapat dilihat dari nilai dan mutu dari suatu pelayanan kesehatan (1).

Suatu organisasi, khususnya rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja dari setiap individu yang bekerja di dalamnya. Organisasi atau perusahaan, dalam hal ini adalah rumah sakit akan selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan perusahaan tersebut akan tercapai dan pasien pun puas dengan layanan yang diberikan. Berbagai cara oleh perusahaan pun juga ditempuh dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan meningkatkan mutu melakukan latihan, menciptakan lingkungan kerja yang tenang, dan kondusif, serta melakukan pendidikan pada karyawan (2).

Salah satu permasalahan yang dihadapi rumah sakit adalah menurunnya kinerja karyawan. Rumah sakit akan mengharapkan karyawannya memiliki prestasi, semangat kerja yang tinggi, dan kinerja yang memuaskan. Rumah sakit yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dan memuaskan akan baik pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya rumah sakit dengan kinerja buruk akan berdampak besar pada layanan yang diberikan. Untuk itulah perlu kerjasama antara perusahaan atau organisasi dengan karyawan di rumah sakit.(3)

Di dalam rumah sakit, kinerja merupakan salah satu parameter organisasi khususnya rumah sakit dalam peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja karyawan ini sangat penting untuk dibahas untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas serta mutu dari pelayanan kesehatan. Hal yang paling penting dari peningkatan kualitas memberikan layanan kesehatan yaitu karyawan harus mempunyai kinerja yang tinggi. Tetapi, terkadang ditemukan keluhan yang berkaitan dengan kualitas layanan kesehatan menunjukkan kurang maksimalnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan (4)

Pandemi dari Covid-19 ini menyebabkan beban kerja rumah sakit meningkat yang menyebabkan dokter dan karyawan rumah sakit mengalami stress. Hal tersebut bukan tanpa alasan, karena dari hari ke hari angka seseorang positif terjangkit Covid-19 semakin meningkat dan angka kematian pun semakin meningkat pula. Untuk itu, terkadang karyawan akan mengalami stress di mana stres kerja sudah menjadi masalah kesehatan di dunia (5)

Pada Era pandemi Covid-19 saat ini pula, karyawan biasanya akan dituntut dalam memberikan pelayanan yang terbaik dalam kondisi apapun sampai karyawan merasakan tertekan pada tanggung jawab pekerjaannya, seperti banyaknya jumlah pasien untuk ditangani dan standar prosedur yang harus dipatuhi. Untuk itu, kinerja karyawan diharapkan semakin membaik sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja rumah sakit (6).

Karyawan diharapkan akan dapat memberikan hasil yang berkualitas dan berkuantitas mengenai pekerjaan yang dilakukan. Karyawan dalam suatu rumah sakit sangat membutuhkan motivasi kerja yang berdampak kepada semangat kerja. Begitu pula dengan karyawan yang memiliki lingkungan kerja secara tepat akan mendukung kinerja, sehingga karyawan akan memiliki semangat tinggi dalam bekerja dan berefek baik pada suatu organisasi. Jika terjadi ketidaksesuaian antara lingkungan pekerjaan dengan karyawan akan dapat menyebabkan karyawan tidak merasa nyaman dalam menjalankan tugas-tugasnya. Untuk itulah perlu lingkungan kerja yang sesuai agar mendukung kinerja karyawan agar semangat dan hasil pekerjaan yang maksimal (7).

Rumah Sakit Jiwa Grhasia (RSJ) merupakan sebuah rumah sakit milik Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yang terletak di Jl. Kaliurang KM.17, Duwetsari, Pakembinangun, Kec. Pakem, Kab. Sleman, DIY, 55582. Rumah sakit ini memberikan jangkauan pelayanan masyarakat di wilayah DIY. Penghasilan Rumah Sakit Jiwa Grhasia, tentunya akan sangat ditentukan oleh kegiatan pemberian layanan Kesehatan yang memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Seluruh karyawan di Rumah Sakit Jiwa Grhasia sangat berperan dalam kehidupan dan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itulah kinerja karyawan menjadi kunci dari suksesnya pemberian layanan kepada masyarakat. Dengan memiliki kinerja yang baik, maka layanan yang diberikan pun maksimal sehingga masyarakat akan puas dan selalu mempercayai Rumah Sakit Jiwa Grhasia.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan tanggal 03 September 2020 dengan mewawancarai Kepala Sumber Daya Manusia mengungkapkan bahwa kinerja karyawan yang ada di RSJ Grhasia akan terus melakukan peningkatan kinerja karyawan agar mencapai

standar pelayanan maksimal dan citra rumah sakit akan semakin baik. Hasil temuan di lapangan mengungkapkan bahwa perlunya peningkatan kinerja karyawan yang berasal dari dalam sendiri maupun berasal dari lingkungan sekitar khususnya di era pandemi Covid-19 di mana karyawan memiliki beban kerja yang tinggi cenderung mengalami stress kerja sehingga perlu dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai kondisi yang lebih baik di tengah pandemic Covid-19.

Hasil evaluasi Capaian Kinerja sasaran di Rumah Sakit Jiwa Grhasia diketahui jika pemenuhan standar mutu pelayanan kesehatan telah terealisasi sebesar 76,74 dari target yang ditetapkan sebesar 60 yang artinya 127,91 % program telah terealisasi. Meskipun hasil yang didapatkan pada tahun 2019 bagus, angka tersebut bisa saja mengalami kenaikan atau penurunan mengingat kondisi dari pandemi yang masih belum selesai dengan peningkatan harian yang luar biasa. Berdasarkan dari beberapa penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Grhasia Selama Pandemi Covid-19” agar peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang bermanfaat bagi Rumah Sakit Jiwa Grhasia, FKM UAD, maupun bagi peneliti dalam menyelesaikan penelitian.

## Metode

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan Cross sectional. Penelitian ini dimulai pada bulan Desember sampai dengan Januari 2022. Teknik dalam menentukan sampel penelitian menggunakan non probability sampling dengan jumlah sampel yang dibutuhkan sebesar 84 sampel penelitian. Kriteria Inklusi yaitu: seluruh karyawan (ASN) karyawan medis dan non medis yang bekerja di RSJ Grhasia, responden yang bersedia untuk menjadi responden penelitian, Responden yang sedang tidak cuti pada masa penelitian, dan Responden yang sudah bekerja minimal 1 tahun di Rumah Sakit Jiwa Grhasia. Sedangkan kriteria Eksklusi yaitu; Karyawan medis dan non medis yang ada di RSJ Grhasia yang tidak bersedia untuk menjadi responden, karyawan yang berasal dari outsourcing dan pegawai kontrak, karyawan yang belum bekerja selama 1 tahun. Analisa data yang digunakan yaitu analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji statistic Korelasi Pearson.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Hasil

#### 1. Deskripsi Karakteristik Informan

Data penelitian ini didapatkan berdasarkan hasil pengisian kuesioner karyawan yang bekerja di RSJ Grhasia. Karakteristik responden yaitu: yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status nikah, dan divisi pelayanan. Dibawah ini merupakan data karakteristik responden sebuah penelitian yang disajikan dalam tabel distribusi frekuensi.

##### a. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	Jumlah	
	Frekuensi (n)	Presentase(%)
Laki-laki	30	35,7
Perempuan	54	64,3
Total	84	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 1. distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin pada karyawan di RSJ Grhasia menunjukkan bahwa dari total 84 responden karyawan menunjukkan lebih banyak karyawan berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 54 responden (64,3%), sedangkan karyawan laki-laki yakni sebanyak 30 responden (35,7%).

b. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Frekuensi (n)	Presentase (%)
21-30 Tahun	13	15,5
21-40 Tahun	35	41,7
41-50 Tahun	24	28,6
51-60 Tahun	12	14,2
Total	84	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 2. distribusi frekuensi karakteristik berdasarkan usia pada karyawan di RSJ Grhasia menunjukkan bahwa dari total 84 responden karyawan menunjukkan lebih banyak karyawan pada rentang usia 21-40 yakni sebanyak 35 responden (41,7%), sedangkan responden terendah berada pada rentang usia 51-60 tahun yakni sebanyak 12 responden (14,2%).

c. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah	
	Frekuensi (n)	Presentase (%)
SMA	10	11,9
D3	38	45,2
D4	11	13,1
S1	15	17,9
S2	10	11,9
Total	84	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 3. Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir Pada Karyawan di RSJ Grhasia menunjukkan bahwa dari total 84

responden karyawan menunjukkan lebih banyak karyawan yang memiliki Pendidikan terakhir D3 yakni sebanyak 38 responden (45,2%) r, sedangkan jumlah terendah pada tingkat pendidikan SMA dan S2 yakni sebanyak 10 responden (11,9%).

d. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Nikah

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Nikah

Status Nikah	Jumlah	
	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Janda/ Duda	5	6
Lajang	5	6
Menikah	74	88
Total	84	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4. distribusi frekuensi karakteristik berdasarkan status nikah pada karyawan di RSJ Grhasia Grhasia menunjukkan bahwa dari total 84 responden karyawan menunjukkan lebih banyak karyawan yang sudah menikah yakni sebanyak 74 responden (88 %), sedangkan janda/duda dan Lajang memiliki jumlah yang sama yakni sebanyak 5 responden (6%).

e. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Divisi Pelayanan

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Divisi Pelayanan

Divisi Pelayanan	Jumlah	
	Frekuensi (n)	Presentase(%)
Medis	46	54,8
Non medis	38	45,2
Total	84	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 5. distribusi frekuensi karakteristik berdasarkan divisi pelayanan pada karyawan di RSJ Grhasia menunjukkan bahwa dari total 84 responden karyawan menunjukkan lebih banyak karyawan yang bekerja di bagian medis yakni sebanyak 46 responden (54,8%), sedangkan karyawan yang bekerja di bagian non medis lebih sedikit yakni sebanyak 38 responden (45,2%).

## 2. Analisa Univarit

Data penelitian berasal dari kuesioner yang diberikan 84 karyawan yang bekerja di RSJ Grhasia. Kuesioner ini disebarkan dan diisi oleh responden yang setelah pengisian selesai akan diterima kembali sesuai dengan besarnya sampel yang diteliti. Waktu yang dibutuhkan dalam pengambilan sampel penelitian ini 3 minggu sejak dibagikan kepada 84 orang karyawan yang bekerja di RSJ Grhasia. Analisis ini menggunakan nilai median yang berasal dari butir-butir kuesioner yaitu pada motivasi kategori kurang baik: <52 dan baik:

$\geq 52$ , lingkungan kerja yaitu kategori kurang baik:  $< 36$  dan baik:  $\geq 36$ , budaya organisasi kategori kurang baik:  $< 20$  dan baik:  $\geq 20$ , dan kinerja karyawan kategori kurang baik:  $< 28$  dan baik:  $\geq 28$ . Selanjutnya, hasil dari perhitungan tersebut dikelompokkan agar didapatkan frekuensi data dari hasil perhitungan. Hasil perhitungan sebagai berikut:

a. Distribusi Frekuensi berdasarkan Motivasi Kerja

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja pada Karyawan

Motivasi Kerja	Jumlah	
	Frekuensi (n)	Presentase(%)
Baik	48	57,2
Tidak Baik	36	42,8
Total	84	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 6. distribusi frekuensi motivasi kerja pada karyawan di RSJ Grhasia Tahun 2021 menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja yang masuk kedalam kategori baik sebanyak 48 responden (57,2%) dan kurang baik sebanyak 36 responden (42,8%). Hasil kategori tidak baik terasa besar karena adanya ketidakpuasan pada pemberian motivasi yang dari hasil perhitungan  $< \text{median}$  ( $< 52$ ). Hasil median terlihat kurang pada butir pertanyaan kurangnya jam istirahat yang cukup selama 1 jam, kurangnya memberikan bonus dan penghargaan akan hasil kerja, dan kurangnya pegawai dalam keikutsertaan pengambilan keputusan di mana butir-butir pertanyaan tersebut nilai  $< \text{median}$ .

b. Distribusi Frekuensi berdasarkan Lingkungan Kerja

Tabel 7. Distribusi Frekuensi berdasarkan Lingkungan Kerja pada Tahun 2021

Lingkungan Kerja	Jumlah	
	Frekuensi (n)	Presentase(%)
Baik	74	88,1
Tidak Baik	10	11,9
Total	84	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 7. distribusi frekuensi berdasarkan lingkungan kerja pada karyawan di RSJ Grhasia tahun 2021 menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja yang masuk dalam kategori baik sebanyak 74 responden dan kurang baik sebanyak 10 responden. Hal tersebut dapat diketahui jika karyawan yang bekerja di RSJ Grhasia lebih banyak memberikan penilaian baik sebesar 88,1 % dibandingkan tidak baik sebesar 11,9 %. Hasil kategori tidak baik berasal dari adanya ketidakpuasan pada lingkungan kerja yang tidak sesuai dan hasil perhitungan  $< \text{median}$  ( $< 36$ ). Hasil median terlihat kurang pada butir pertanyaan keamanan di tempat kerja sudah terjamin dimana butir-butir pertanyaan tersebut nilai  $< \text{median}$  yang artinya kurangnya keamanan di tempat bekerja,

c. Distribusi Frekuensi berdasarkan Budaya Organisasi

Tabel 8. Distribusi Frekuensi berdasarkan Budaya Organisasi pada Tahun 2021

Budaya Organisasi	Jumlah	
	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Baik	66	77,4
Tidak Baik	18	22,6
Total	84	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 8. distribusi frekuensi budaya organisasi pada karyawan di RSJ Grhasia tahun 2021 menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi yang masuk kedalam kategori baik sebanyak 66 responden dan kurang baik sebanyak 18 responden. Hal tersebut dapat diketahui jika karyawan yang bekerja di RSJ Grhasia lebih banyak memberikan penilaian baik sebesar 77,4 % dibandingkan tidak baik sebesar 22,6 %. Hasil kategori tidak baik terlihat dari adanya ketidakpuasan pada budaya organisasi yang tidak sesuai dan hasil perhitungan <median. Hasil median terlihat kurang pada butir pertanyaan mendapatkan kenaikan gaji dan jabatan atas hasil kerja dan butir pertanyaan jika melakukan kesalahan akan diberikan toleransi sebagai peluang untuk belajar di mana butir-butir pertanyaan tersebut nilai <median (<20).

d. Distribusi Frekuensi berdasarkan Kinerja Karyawan

Tabel 9. Distribusi Frekuensi berdasarkan Kinerja Karyawan pada tahun 2021

Kinerja Karyawan	Jumlah	
	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Puas	59	70,2
Tidak Puas	25	29,8
Total	84	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 9. distribusi frekuensi kinerja karyawan di RSJ Grhasia tahun 2021 menunjukkan bahwa pada variabel kinerja karyawan yang dengan kategori puas sebanyak 59 responden dan tidak puas sebanyak 25 responden. Hal tersebut dapat diketahui jika karyawan yang bekerja di RSJ Grhasia lebih banyak memberikan penilaian baik sebesar 70,2 % dibandingkan tidak puas sebesar 29,8 %. Hasil kategori tidak baik terlihat dari adanya ketidakpuasan pada kinerja yang tidak sesuai dan hasil perhitungan <median (<28). Hasil median terlihat kurang pada butir pertanyaan: karyawan merasa kurang sesuai dengan pekerjaan saat ini, dengan semakin bertambahnya usia semakin meningkat kinerja (kenyataanya semakin bertambah usia kinerja juga menurun), dan karyawan mendapatkan atasan yang selalu memberikan motivasi di mana butir-butir pertanyaan tersebut nilai <median.

### 3. Analisa Bivariat

Analisis bivariat diperlukan untuk mengetahui kinerja karyawan di RSJ Grhasia dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis bivariat digunakan untuk melihat ada hubungan beberapa variabel yang meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja,

dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di RSJ Grhasia dengan hasil sebagai berikut:

a. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan		P-Value	Korelasi (r)
	Tidak Puas	Puas		
	n	n		
Kurang Baik	18 (21,4%)	18 (21,4%)	0,000	0,629
Baik	7 (8,3 %)	41 (48,9%)		
Total	84 (100%)			

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 10. hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada tahun 2021 diperoleh motivasi kerja baik dan puas sebanyak 41 orang (48,9%), motivasi yang baik dan tidak puas sebanyak 7 orang (8,3%), motivasi kurang baik dan puas sebanyak 18 orang (24,1%), dan motivasi kurang baik dan tidak puas sebanyak 18 orang (21,4%). Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diketahui terdapat korelasi yang positif (+) dan kuat ( $r=0,629$ ) pada pola hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang secara statistik bermakna  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ).

b. Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11. Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan		P-Value	Korelasi (r)
	Tidak Puas	Puas		
	n	n		
Kurang Baik	5 (6%)	5 (6%)	0,000	0,703
Baik	20 (23,8 %)	54 (64,2%)		
Total	84 (100%)			

Sumber: Data Primer, 2022



Berdasarkan tabel 11. hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada tahun 2021 diperoleh karyawan di RSJ Grhasia mendapatkan lingkungan kerja yang baik dan puas sebanyak 54 orang (64,2%), pegawai, lingkungan yang baik dan kinerja yang tidak puas sebanyak 20 orang (23,8%), lingkungan kerja kurang baik dengan kinerja puas sebanyak 5 orang (6 %), dan lingkungan kurang baik dan tidak puas sebanyak 5 orang (6%). Sedangkan, berdasarkan hasil uji korelasi Pearson pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui terdapat hubungan yang positif (+) dan kuat ( $r=0,703$ ) pada pola hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang secara statistik bermakna  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ).

c. Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 12. Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan		P-Value	Korelasi (r)
	Tidak Puas	Puas		
	n	n		
Kurang Baik	13 (15,5 %)	6 (7,1%)	0,000	0,651
Baik	12 (14,3 %)	53 (63,1%)		
Total	84 (100%)			

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 12. hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diketahui karyawan pada tahun 2021 di RSJ Grhasia memiliki budaya organisasi kerja yang baik dan puas sebanyak 53 orang pegawai (63,1%), budaya organisasi yang baik dan tidak puas sebanyak 12 orang (14,3 %), budaya organisasi kerja kurang baik dan puas sebanyak 6 orang (7,1%), dan budaya organisasi kerja kurang baik dan tidak puas sebanyak 13 orang (15,5%). Hasil uji korelasi Pearson pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diketahui terdapat pengaruh yang positif (+) dan kuat ( $r=0,651$ ) pada pola pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang secara statistik bermakna  $p=0,000$  ( $p<0,05$ )

## B. PEMBAHASAN

### 1. Hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RSJ Grhasia Sleman selama Pandemi Covid-19

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada tahun 2021 diperoleh motivasi kerja baik dan puas sebanyak 41 orang (48,9%), motivasi yang baik dan tidak puas sebanyak 7 orang (8,3%), motivasi kurang baik dan puas sebanyak 18 orang (24,1%), dan motivasi kurang baik dan tidak puas sebanyak 18 orang (21,4%). Berdasarkan hasil uji korelasi *Pearson* pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diketahui terdapat hubungan yang positif (+) dan kuat ( $r = 0,629$ ) pada pola hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang secara statistik bermakna dengan nilai  $p = 0,000$  ( $p<0,05$ ). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Linanjung, Wibowo, dan Mudayana yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan jika motivasi kerja meningkat, maka akan semakin meningkat kinerjanya di rumah sakit. Sebaliknya, jika motivasi kerja turun, maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan (8) (2) (9).

Pada distribusi frekuensi motivasi kerja pada karyawan di RSJ Grhasia tahun 2021 menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja yang masuk kedalam kategori baik sebanyak 48 responden (57,2%) dan kurang baik sebanyak 36 (42,8%) responden. Hasil kategori tidak baik terasa besar karena adanya ketidakpuasan pada pemberian motivasi yang dari hasil perhitungan <median (<52). Hasil median terlihat kurang pada butir pertanyaan: kurangnya jam istirahat yang cukup selama 1 jam, kurangnya memberikan bonus dan penghargaan akan hasil kerja, dan kurangnya pegawai dalam keikutsertaan pengambilan keputusan di mana butir-butir pertanyaan tersebut nilai <median.

Rumah Sakit Jiwa Grhasia dapat dinyatakan telah berhasil dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan yang sesuai dengan Maslow (1970), yaitu: kebutuhan fisiologis, rasa aman dalam bekerja, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri dikarenakan penilaian baik melebihi 57,2% dibandingkan tidak baik sebesar 42,8%. Hal tersebut didukung dengan penelitian oleh Andjarwati (2015), jika motivasi seseorang terpenuhi semua kebutuhan maka akan termotivasi dalam bekerja. Kebutuhan dasar harus dapat terpenuhi sebelum dapat memenuhi kebutuhan lainnya. Rumah sakit yang telah memenuhi kebutuhan motivasi kerja, maka seiring dengan berjalannya waktu, karyawan akan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik (10).

Di zaman Pandemi ini, banyak rumah sakit yang mengalami stress akibat beban pekerjaan yang meningkat serta dibayang-bayangi ancaman tertular Covid-19, di mana karyawan akan mengalami penurunan produktivitas bekerja sehingga pelayanan kesehatan yang diterima oleh pasien tidak optimal. Selain itu, karyawan juga dituntut untuk selalu sigap dan cepat tanggap dalam penanganan pasien khususnya pasien Covid-19 yang membutuhkan penanganan khusus. Karyawan yang sedang bertugas pun memerlukan motivasi dari berbagai pihak agar kekhawatiran akan Covid-19 dapat dikurangi. Untuk itulah dengan adanya motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu pekerjaan diharapkan produktivitas akan tetap tinggi dan pelayanan kesehatan optimal.

Dari berbagai uraian di atas diketahui dengan motivasi yang tinggi membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi saat memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Dengan itu pasien akan merasa puas dari pelayanan yang telah diberikan. Untuk itulah perlu upaya dalam mempertahankan motivasi kerja berdampak positif pada perkembangan rumah sakit kedepannya. Cara yang dapat meningkatkan motivasi di tempat kerja yaitu: menciptakan suasana kerja yang positif, selalu memberikan apresiasi atas hasil kerja, imbalan yang sepadan dengan hasil kerja, serta melakukan *outing* di luar tempat kerja agar pikiran rileks dan tidak stress.

Motivasi kerja juga terdapat pada QS. At-Taubah ayat 105 yang inti dari surat tersebut motivasi sangat diperlukan dalam bekerja yang dilakukan dalam rangka beribadah semata-mata karena mencari Ridha Allah. Jika kita bekerja dengan ikhlas, maka kita mendapatkan pahala yang luar biasa besarnya. Keikhlasan dalam bekerja sangat penting dan diperlukan karena jika kita ikhlas maka kita tidak bekerja setengah-setengah dan tulus dalam menyelesaikan pekerjaan. Berbeda jika orang tersebut tidak ikhlas, maka seseorang akan terpaksa dalam menyelesaikan pekerjaan yang berakibat pada penurunan produktivitas kerja seperti pekerjaan yang dilakukan setengah-setengah, tidak rapi, dan berantakan. Untuk itulah, kita harus senantiasa ikhlas dalam bekerja agar selalu mendapatkan pahala (11).

## 2. Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSJ Grhasia Sleman selama Pandemi Covid-19

Berdasarkan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada tahun 2021 diperoleh karyawan di RSJ Grhasia mendapatkan lingkungan kerja yang baik dan puas sebanyak 54 orang (64,2%), pegawai, lingkungan yang baik dan kinerja yang tidak puas sebanyak 20 orang (23,8%), lingkungan kerja kurang baik dengan kinerja puas sebanyak 5 orang (6%), dan lingkungan kurang baik dan tidak puas sebanyak 5 orang (6%). Sedangkan berdasarkan hasil uji korelasi *Pearson* pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui terdapat hubungan yang positif (+) dan kuat ( $r = 0,703$ ) pada pola hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang secara statistik bermakna dengan nilai  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ).

Pada distribusi frekuensi berdasarkan lingkungan kerja pada karyawan di RSJ Grhasia tahun 2021 menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja yang masuk dalam kategori baik sebanyak 74 responden (88,1%) dan kurang baik sebanyak 10 responden (11,9). Hasil kategori tidak baik berasal dari adanya ketidakpuasan pada lingkungan kerja yang tidak sesuai dan hasil perhitungan  $<$ median ( $<36$ ). Hasil median terlihat kurang pada butir pertanyaan keamanan di tempat kerja sudah terjamin dimana butir-butir pertanyaan tersebut nilai  $<$ median.

Dari penjelasan di atas, lingkungan kerja di RSJ Grhasia sudah dikatakan nyaman dan mendukung bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dapat terlihat dari indikator lingkungan kerja seperti: hubungan dengan karyawan, suasana kerja, tersediannya fasilitas kerja dan keamanan di sekitar tempat kerja yang memiliki 88,1% memberikan penilaian baik. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriadi, menunjukkan adanya hubungan langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (1). Jika lingkungan kerja bagus, maka karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya karena karyawan akan merasa nyaman sehingga menjadikan produktivitas kerja juga meningkat. Jika seseorang puas dengan lingkungan tempat bekerjanya maka secara langsung akan meningkat pula kinerjanya. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya dan Wibowo & Putra, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan (12) (2). Dari berbagai penelitian tersebut, kita dapat mengetahui jika memiliki lingkungan kerja yang mendukung sangat berhubungan pada produktivitas kerja yang dihasilkan.

Dari berbagai penelitian tersebut, kita dapat mengetahui jika bahwa lingkungan kerja harus mendukung produktivitas kerja. Jika lingkungan kerja tidak nyaman seperti: hubungan buruk antar karyawan, suasana kerja tidak nyaman, fasilitas kantor minim/tidak tersedia, dan tempat kerja yang tidak aman akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Untuk itulah dengan mendapatkan lingkungan kerja yang baik dan sehat sehingga dapat meningkatkan hasil dari pekerjaan yang kita lakukan. Lingkungan kerja yang sehat berarti lingkungan yang memiliki manajemen yang baik, dukungan antar rekan kerja, fasilitas yang memadai, dan menghargai privasi sesama rekan kerja.

Pada pandemi Covid-19 ini, rumah sakit juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman. RSJ Grhasia perlu menciptakan ruangan yang bersih, sehat, dan mematuhi protokol kesehatan. Apalagi jika kita ketahui varian dari virus Covid-19 dapat bermutasi menjadi jenis baru, maka kita harus selalu berhati-hati dan tetap mematuhi protokol kesehatan. Dengan penerapan protokol kesehatan di lingkungan

kerja diharapkan dapat meminimalisir penyebaran Covid-19 di lingkungan RSJ Grhasia.

Lingkungan kerja yang baik juga dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159 yang intinya sejak jaman dahulu Rasulullah sudah berhasil dalam membangun lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Hal tersebut dikarenakan sifat beliau yang sangat perhatian dan penyayang terhadap orang lain. Rasulullah mencontohkan untuk kita lemah lembut terhadap seseorang di lingkungan sekitar kita dengan jangan keras kepala dan berkata kasar. Kita juga harus menjadi pribadi yang pemaaf dengan selalu menendoakan mereka agar dapat menuju jalan kebajikan. Jika masih ada kesalahpahaman antara kedua belah pihak, maka lakukan musyawarah untuk mencapai mufakat sehingga permasalahan akan langsung terselesaikan. Hal itu juga penting di lingkungan pekerjaan seperti dengan perlunya kesabaran dan musyawarah dan mufakat sehingga hasil pekerjaan dapat diterima setiap orang.

### **3. Mengetahui Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di RSJ Grhasia Sleman selama Pandemi Covid-19**

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada tahun 2021 diketahui karyawan di RSJ Grhasia memiliki budaya organisasi kerja yang baik dan puas sebanyak 53 orang pegawai (63,1%), budaya organisasi yang baik dan tidak puas sebanyak 12 orang (14,3 %), budaya organisasi kerja kurang baik dan puas sebanyak 6 orang (7,1%), dan budaya organisasi kerja kurang baik dan tidak puas sebanyak 13 orang (15,5%). Hasil uji korelasi Pearson pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diketahui terdapat hubungan yang positif (+) dan kuat ( $r = 0,651$ ) pada pola hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang secara statistik bermakna dengan nilai  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ).

Pada distribusi frekuensi budaya organisasi pada karyawan di RSJ Grhasia tahun 2021 menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi yang masuk kedalam kategori baik sebanyak 66 responden (77,4%) dan kurang baik sebanyak 18 responden (22,6%). Hasil kategori tidak baik terlihat dari adanya ketidakpuasan pada budaya organisasi yang tidak sesuai dan hasil perhitungan <median. Hasil median terlihat kurang pada butir pertanyaan mendapatkan kenaikan gaji dan jabatan atas hasil kerja dan butir pertanyaan jika melakukan kesalahan akan diberikan toleransi sebagai peluang untuk belajar di mana butir-butir pertanyaan tersebut nilai <median (<20).

Penerapan budaya organisasi di RSJ Grhasia sendiri dilakukan dengan menggunakan indikator budaya organisasi yang berupa nilai-nilai organisasi, dukungan manajemen system, imbalan, toleransi dan orientasi pada detail pekerjaan dimana 77,4 % responden memberikan penilaian baik. Pada perhitungan kuesioner, kinerja kurang baik dan tidak memuaskan paling banyak terdapat pada imbalan yang diberikan dan toleransi dalam menyelesaikan pekerjaan. Selbihnya, karyawan akan puas dengan budaya organisasi di tempat kerja dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Wibowo & Putra, juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan terhadap kinerja karyawan (2). Hal itu juga didukung oleh Nisa, Santoso, & Azhad yang menunjukkan budaya organisasi akan berhubungan terhadap kinerja karyawan (13). Menurut Amuntoda, budaya organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi sendiri berupa

norma atau kebiasaan yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi. Norma ini akan mengatur berbagai hal yang berlaku agar dapat diterima oleh seluruh karyawan (14).

Budaya organisasi sendiri sangat berkaitan erat akan kebiasaan dan norma yang ada lingkungan tempat bekerja. Jika di dalam organisasi atau perusahaan berkembang budaya kerja baik, hal itu akan menguntungkan perusahaan. Keuntungan dapat terlihat jika karyawan telah memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge dalam Purba, bahwa di dalam budaya organisasi kerja yang disiplin terkandung budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dari kinerja karyawannya (15).

Konsep budaya organisasi juga terdapat dalam QS. Al-Hujurat ayat 13 yang inti dari ayat tersebut jika pada dasarnya Allah menciptakan manusia dari individu-individu yang berbeda-beda. Dari perbedaan tersebut Allah memerintahkan kepada umat manusia untuk dapat mengenal satu sama lainnya. Dalam proses saling mengenal dan berinteraksi tersebut diharapkan menjadi interaksi timbal balik agar dapat membentuk sebuah budaya yang memiliki kepribadian selalu bertakwa kepada Allah. Budaya tersebut adalah budaya *amar ma'ruf nahi munkar* (menegakkan kebenaran dan melarang kesalahan) (16).

## Kesimpulan dan Saran

### a. Kesimpulan

Dari hasil penelitian diketahui ada hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di RSJ Grhasia pada masa pandemi Covid-19.

### b. Saran

#### 1. Bagi Lokasi Penelitian

RSJ Grhasia perlu memberikan kesempatan kepada karyawan dengan memberikan jam istirahat yang cukup, memberikan bonus dan penghargaan akan hasil kerja, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memperhatikan keamanan ditempat kerja, dan pemimpin yang memberikan toleransi saat karyawan membuat kesalahan.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Jika peneliti selanjutnya ingin melakukan penelitian yang serupa, peneliti dapat menggunakan variabel lain seperti disiplin kerja ataupun gaya kepemimpinan sebagai perbandingan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu karena semakin banyak variabel yang digunakan maka akan bervariasi dan informatif penelitian yang dilakukan

## DAFTAR PUSTAKA

1. Supriadi S. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Heal Sci Pharm J*. 2017;1(1):30.
2. Wibowo MA, Putra YS. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *J Among Makarti*. 2016;9(1):1-20.
3. Nur, Ismi Rija., Tetra Hidayati. SM. Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J Manaj.* 2016;8(1):1–18.
4. Fajrillah F, Nurfitriani N. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *J Keperawatan Sriwij.* 2016;3(2):17–24.
  5. Masrul, Leon. *Pandemik Covid-19 Persoalan dan Refleksi.* Limbong T, editor. Surabaya: Yayasan Kita Menulis; 2020. 39 p.
  6. Ratri N, Palupiningdyah. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. *J Manag Anal.* 2014;3(1).
  7. Permanasari R. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Negeri Semarang. Skripsi. 2013;
  8. Linanjung YA. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah. UIN Walisongo Semarang. Tesis. 2019;
  9. Mudayana A. Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nurul Hidayah Bantul. *Kesmas.* 2010;84–92.
  10. Andjarwati T. Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *J Ilmu Ekon Manaj.* 2015;1(1):45–54.
  11. Senawi S. Motivasi Kerja dalam Persepektif Alquran. *J Ilmu-Ilmu Keislam.* 2017;2(2):106–17.
  12. Prasetya CH. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RSUD Sunan Kalijaga Demak. *J Keperawatan.* 2016;4(2):15–21.
  13. Nisa DK, Santoso B, Azhad MN. Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *Int J Soc Sci Bus.* 2018;2(3):108.
  14. Amuntoda AF. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Sesuai dengan Standar Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Kupang. Universitas Citra Bangsa. Skripsi. 2019;
  15. Purba S. *Perilaku Organisasi.* 1st ed. Paper Knowledge. Medan: Penerbit Yayasan Kita Menulis; 2020. 172 p.
  16. Wahyuni F, Azizah SM. Budaya Organisasi dalam Prespektif Al- Qur'an dan Al - Hadist. *J Stud Islam dan Hum.* 2022;2(2):38–51.
-