

Optimalisasi Kinerja Karyawan di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara: Pengaruh Promosi Jabatan, Kerjasama Tim, Etos Kerja, dan Kecerdasan Emosi

Siti Yulichah¹, P. Edi Sumantri^{2*}, Sri Sundari³, Heri Setiawan⁴
^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

akhdan.ay@gmail.com, mantriuwk67@yahoo.co.id, ssundari.ku@gmail.com,
herisetiawan198@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh promosi jabatan, kerjasama tim, etos kerja, dan kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 287 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah proportional stratified random sampling dan diperoleh sampel sebanyak 72 sampel. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil persamaan regresi adalah $Y = -1,028 + 0,248 X_1 + 0,292 X_2 + 0,186 X_3 + 0,241 X_4 + e$. Nilai koefisien determinasi R Square yaitu sebesar 92,7 persen. Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($532,529 > 2,4258$) maka dapat diartikan bahwa model regresi yang digunakan layak. Dari penelitian ini dapat disimpulkan: Promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Kecerdasan emosi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Kerjasama Tim, Etos Kerja, Kecerdasan Emosi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Karyawan adalah asset penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih efisien, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi [1]. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1], [2]. Suatu perusahaan harus mampu mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain, promosi jabatan, kerjasama tim, disiplin, motivasi, kecerdasan emosi, kecerdasan intelektual, etos kerja, kecerdasan spiritual [1], [2], [3], [4], [5].

Promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang dapat merangsang karyawan agar berkinerja dengan baik dan selalu berusaha meningkatkan kinerja mereka. Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk penghargaan dari organisasi untuk karyawannya yang berkinerja tinggi [3]. Promosi jabatan merupakan penghargaan yang diberikan secara individu bagi karyawan karena memiliki kinerja sesuai harapan perusahaan atau lebih tinggi dari standar kerja organisasi. Seorang karyawan akan merasa bangga dengan pencapaian kerjanya jika diberikan penghargaan atas kerjanya.

Dalam suatu unit kerja pasti dibutuhkan kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kerjasama tim adalah kelompok yang terdiri dari dua sampai lima orang yang diikat bersama oleh tujuan yang sama untuk menyelesaikan tugas dan menyertakan setiap anggota kelompok [6]. Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di perusahaan multinasional, swasta maupun pemerintah. Jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu membangun kerjasama tim guna mencapai kinerja sesuai standar.

Seorang karyawan harus memiliki etos kerja yang baik, agar berkinerja baik [7]. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral [4], [8]. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral [4]. Etos kerja yang tinggi dalam diri karyawan akan dapat mewujudkan kinerja yang tinggi bagi perusahaannya.

Perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kendali diri terhadap perasaannya

dalam bekerja. Kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan [9], [10]. Kecerdasan emosi sangat diperlukan agar dapat berprestasi, sehingga karyawan yang mampu mengembangkan kecerdasan ini cenderung akan berkinerja lebih baik [10].

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara merupakan rumah sakit milik pemerintah Daerah Banjarnegara. Rumah sakit ini telah mendapat sertifikat akreditasi tingkat paripurna, yaitu telah memenuhi standar mutu pelayanan, baik dalam hal sumber daya manusia, pelayanan serta fasilitas kesehatan. Pengelolaan RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara tentang kinerja karawan masih perlu ditingkatkan kembali. Penilaian kinerja dengan menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) tahunan mengungkapkan bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan yang masuk kriteria nilai 91-100, sebaliknya terjadi kenaikan untuk kriteria nilai 61-75. Berdasarkan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) selama tiga tahun terakhir terjadi penurunan kinerja karyawan, maka perlu diungkapkan permasalahannya. Adapun SKP di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara selama tiga tahun dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara.

Kriteria Nilai	2020	2021	2022
91-100	254	246	242
76-90	91	94	97
61-75	10	14	16
51-60	0	0	0
<50	0	0	0

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan, Kerjasama Tim, Etos Kerja dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan populasi seluruh karyawan berstatus

pegawai negeri sipil di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara, yang berjumlah 287 orang. Dari populasi tersebut, diambil sampel sebanyak 175 responden, melebihi sampel minimum sebesar 168 responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan adalah proportional stratified random sampling, yang memastikan bahwa setiap strata dalam populasi terwakili secara proporsional dalam sampel yang dipilih. Tabel dibawah ini menunjukkan cara pencarian responden:

Tabel 2 Perhitungan Sampel Penelitian

No	Bidang Kerja	Populasi (Orang)	Proporsi	Responden
1	Keuangan	12	(12/287) $X 168 = 7,02$	8
2	Administrasi	42	(42/287) $X 168 = 24,59$	25
3	Dokter	31	(31/287) $X 168 = 18,14$	19
4	Bidan	30	(31/287) $X 168 = 17,56$	18
5	Perawat	101	(101/287) $X 168 = 59,12$	60
6	Penunjang	61	(61/287) $X 168 = 35,71$	36
7	Cleaning Service	10	(10/287) $X 168 = 5,85$	6
Jumlah				175

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan umum: $Kin = b_0 + b_1Prom + b_2Tim + b_3Etos + b_4Ems + e$. Sebelum analisis, dilakukan uji instrumen berupa validitas dan reliabilitas, diikuti oleh pengujian asumsi klasik untuk memastikan regresi linier yang tidak bias (Best Linear Unbiased Estimator). Kemudian, pengujian goodness of fit dilakukan dengan uji F, serta pengujian keberartian koefisien regresi masing-masing variabel menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan pada 30 responden, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel promosi jabatan, kerjasama tim, etos kerja, dan kecerdasan emosi valid, dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361). Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha menunjukkan semua variabel memiliki nilai di atas 0,70, dengan kinerja karyawan (0,855), promosi jabatan (0,850), kerjasama tim (0,811), etos kerja (0,841), dan kecerdasan emosi (0,829), yang berarti instrumen ini dapat dipercaya dan handal.

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi yang dihasilkan tidak bias. Uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai *asympt.sig* sebesar 0,324, lebih besar dari 0,05, menunjukkan data terdistribusi secara normal. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menunjukkan semua variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (promosi jabatan 0,246; kerjasama tim 0,218; etos kerja 0,154; dan kecerdasan emosi 0,480), sehingga model regresi tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF semua variabel kurang dari 10 (promosi jabatan 5,355; kerjasama tim 4,075; etos kerja 4,596; dan kecerdasan emosi 4,058), menandakan tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel-variabel tersebut.

Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS Versi 16 menghasilkan persamaan $Kin = -1,028 + 0,248Prom + 0,292Tim + 0,186Etos + 0,241Ems + e$. Nilai konstanta -1,028 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh dari variabel independen, kinerja akan turun sebesar 1,028 satuan. Koefisien regresi untuk promosi jabatan sebesar 0,248 menunjukkan peningkatan satu satuan dalam promosi jabatan meningkatkan kinerja sebesar 0,248 satuan. Koefisien untuk kerjasama tim adalah 0,292, artinya peningkatan kerjasama tim satu satuan meningkatkan kinerja sebesar 0,292 satuan. Koefisien etos kerja sebesar 0,186 menunjukkan peningkatan etos kerja satu satuan meningkatkan kinerja sebesar 0,186 satuan, dan koefisien kecerdasan emosi sebesar 0,241 menunjukkan peningkatan kecerdasan emosi satu satuan meningkatkan kinerja sebesar 0,241 satuan.

Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,927 menunjukkan bahwa 92,7% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel promosi jabatan, kerjasama tim, etos kerja, dan kecerdasan emosi. Sisanya 7,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, seperti disiplin kerja dan komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahwa model memiliki tingkat prediksi yang sangat baik dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model regresi, dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan derajat kebebasan (4; 167), nilai F-tabel sebesar 2,4258, dan nilai F-hitung sebesar 532,529. Karena nilai F-hitung jauh lebih besar dari nilai F-tabel ($532,529 > 2,4258$), disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan dapat diterima, menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t untuk menguji pengaruh parsial dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel—promosi jabatan, kerjasama tim, etos kerja, dan kecerdasan emosi—berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung untuk masing-masing variabel (promosi jabatan 5,805; kerjasama tim 6,993; etos kerja 4,742; dan kecerdasan emosi 5,857) semuanya lebih besar dari t tabel sebesar 1,6540, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara, dibuktikan dengan t hitung sebesar 5,805 yang lebih besar dari t tabel 1,6540 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Karyawan percaya bahwa promosi jabatan didasarkan pada kejujuran, kedisiplinan, penilaian prestasi kerja, kemampuan kerjasama, kecakapan dalam tugas, dan loyalitas kerja, yang semuanya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Kerjasama tim juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung sebesar 6,993 yang lebih besar dari t tabel 1,6540 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa kerjasama tim penting untuk meningkatkan kinerja. Karyawan memahami pentingnya kerja tim, saling tolong-menolong, belajar dari anggota lain, menghargai masukan, dan mendorong semangat kelompok, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Etos kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung sebesar 4,742 yang lebih besar dari t tabel 1,6540 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Penelitian ini konsisten dengan studi lain yang menegaskan pentingnya etos kerja. Karyawan menunjukkan sifat kerja keras, disiplin, jujur, bertanggung jawab, rajin, dan teratur, yang semuanya membantu mereka mencapai sasaran kerja dengan lebih efektif dan efisien.

Kecerdasan emosi juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan, dengan t hitung sebesar 5,857 yang lebih besar dari t tabel 1,6540 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan pentingnya kecerdasan emosi dalam kinerja. Karyawan yang mampu mengelola emosi mereka sendiri dan memahami emosi orang lain cenderung lebih baik dalam membuat keputusan, membangkitkan semangat, dan berhubungan secara efektif dengan rekan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kinerja karyawan di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor-faktor seperti promosi jabatan, kerjasama tim, etos kerja, dan kecerdasan emosi. Temuan ini menegaskan pentingnya organisasi di sektor layanan kesehatan untuk memperhatikan kebijakan ketenagakerjaan terkait promosi jabatan, kerjasama tim, etos kerja, dan pengembangan kecerdasan emosi karyawan guna meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, penekanan pada aspek-aspek ini dalam manajemen sumber daya manusia menjadi kunci untuk memastikan kualitas layanan yang optimal dan keberlanjutan operasional yang baik di lingkungan RSUD tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. Octavia, K. Hayati, and M. Karim, "Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan," *J. Bisnis Dan Manaj.*, pp. 130–144, May 2020, doi: 10.23960/jbm.v16i2.87.
- [2] M. L. Arif, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam," *Target J. Manaj. Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 71–84, Jun. 2020, doi: 10.30812/target.v2i1.702.
- [3] K. Ari Wibisono, S. Supriono, and A. Eviana Sari, "Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Oria Jakarta Pusat," *Transekonomika Akunt. Bisnis Dan Keuang.*, vol. 2, no. 1, pp. 69–78, Jan. 2022, doi: 10.55047/transekonomika.v2i1.108.
- [4] Y. Yantika, T. Herlambang, and Y. Rozzaid, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)," *J. Manaj. DAN BISNIS Indones.*, vol. 4, no. 2, p. 174, Dec. 2018, doi: 10.32528/jmbi.v4i2.1760.
- [5] V. V. Kojongian, V. Lengkong, and M. C. Raintung, "The Effect Of Competency, Organizational Commitment, And Teamwork Toward Employee Performance In Bhayangkara Horspital Level Iii Manado," vol. 9, no. 3, 2021.
- [6] H. A. Najati and A. H. Susanto, "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta," *J. Ris. RUMPUN ILMU Ekon.*, vol. 1, no. 2, pp. 058–079, Oct. 2022, doi: 10.55606/jurrie.v1i2.355.
- [7] A. Nuruzzaman, "Pengaruh Pelatihan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Di Divisipds Department Pada Rumah Sakit Omni Alam Sutera Tangerang Selatan," Vol. 16, 2021.
- [8] M. N. Nugroho, "Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak Rsau Dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur," vol. 2, no. 2, 2022.
- [9] R. Pancasasti, A. P. Putra, F. Nuraisah, and S. Khalqiyah, "The Influence of Emotional Intelligence, Organizational Culture and Team Work On Employee Performance at The Royale Krakatau Hotel, Cilegon," *IJHCM Int. J. Hum. Cap. Manag.*, vol. 6, no. 2, pp. 56–68, Dec. 2022, doi: 10.21009/IJHCM.06.02.5.
- [10] E. Gultom, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu," 2020.