

PENGARUH PENEMPATAN (*PLACEMENT*) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) MADISING KABUPATEN PINRANG

Hakim Sugito Yusuf¹, Muhammad Siri Dangnga², Nirwana Sampara³

Email : hakimpraditya98@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km.6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare
Sulawesi Selatan 91113

Abstract

The phenomenon behind this research by looking at the handling conditions in the placement of employees in a hospital is very different from the handling of employee placement in agencies/institutions in general, so the goal to be achieved in this study is to find out whether the pattern of placement and job satisfaction can improve performance. Employees at the Madising Regional General Hospital (RSUD) Pinrang Regency. The results obtained from this research are that the placement does not have a significant effect on the performance of the Madising Regional General Hospital (RSUD) Pinrang Regency and the results of other analyzes, namely job satisfaction, show a strong and significant influence and relationship.

Keywords: Placement; Satisfaction; Employee Performance

Abstrak

Paradigma baru pelayanan kesehatan mengharuskan rumah sakit memberikan pelayanan berkualitas sesuai kebutuhan dan keinginan pasien dengan tetap mengacu pada kode etik profesi. Dalam perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin ketat, maka rumah sakit dituntut untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya. Fenomena di balik penelitian ini dengan melihat kondisi penanganan penempatan karyawan di rumah sakit sangat berbeda dengan penanganan penempatan karyawan di instansi/lembaga pada umumnya, sehingga tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pola penempatan dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja. Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian ini adalah penempatan tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pinrang dan hasil analisis lainnya, yaitu kepuasan kerja, menunjukkan pengaruh dan hubungan yang kuat dan signifikan.

Kata Kunci: Penempatan, Kepuasan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan secara umum memiliki peran yang sangat penting dalam upaya menaikkan derajat kesehatan masyarakat Indonesia sehingga rumah sakit perlu mengelola dengan baik semua sumber daya yang ada di dalamnya agar dapat memenuhi harapan masyarakat (Aditama, 2002). Paradigma baru pelayanan kesehatan mengharuskan rumah sakit memberikan pelayanan berkualitas sesuai kebutuhan dan keinginan pasien dengan tetap mengacu pada kode etik profesi. Dalam perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin ketat, maka rumah sakit dituntut untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya (Depkes RI, 2007)

Kualitas pelayanan adalah hal yang penting untuk diperhatikan, karena hal tersebut akan dipersepsikan oleh konsumen setelah konsumen menggunakan barang atau jasa. Persaingan yang semakin ketat akhir-akhir ini menuntut sebuah lembaga penyedia jasa atau layanan untuk selalu memanjakan konsumen dengan memberikan pelayanan terbaik. Para pelanggan akan mencari produk berupa barang atau jasa dari perusahaan yang dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepadanya (Assauri, 2008)

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang dapat dikatakan sebagai

Rumah Sakit yang baru beroperasi, walaupun demikian dengan kinerja yang diraih, maka sejak Tahun 2019 dijadikan sebagai Rumah Sakit Rujukan dari 4 Puskesmas yang berada pada Kecamatan berbeda yakni Puskesmas Tuppu, Lampa, Salimbongan dan Bungi. Selain itu prestasi lain yang juga telah di raih yakni diberikannya Predikat Akreditasi Utama oleh Komite Akreditasi Rumah Sakit dengan Nomor Sertifikat KARS-SERT/782/VI/2019.

. Pencapaian tersebut tentunya tidak dapat diperoleh tanpa adanya dukungan dan kinerja pegawai yang maksimal serta fasilitas yang memadai. Ade et al. (2014) menguraikan bahwa pada perusahaan jasa yang bergerak dibidang pelayan kesehatan seperti Rumah Sakit Madising Kabupaten Pinrang, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat menentukan tingkat kepuasan dari para pengguna, sebab interaksi dari pegawai khususnya tenaga medis pada sebuah rumah sakit dengan pengguna (pasien dan keluarganya) merupakan salah satu indikator penentu terhadap tingkat kepuasan tersebut. Oleh karena itu kinerja pegawai pada sebuah rumah sakit mutlak harus selalu dapat ditingkatkan.

Agar dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi yang efektif menurut Siagian (2004) diperlukan adanya sumber daya manusia pegawai yang memiliki kualitas sesuai dengan bidangnya. Upaya untuk memperoleh hal tersebut maka perusahaan/lembaga harus mampu memperhatikan dan mempertimbangkan dengan baik tentang penempatan pegawai berdasar pada lingkup kerja yang ada dalam perusahaan/lembaga, dan hal ini tentunya diawali pada proses serta hasil *recruitment*.

Mardiasmo (2009) menguraikan bahwa sistem yang digunakan dalam pengukuran kinerja sektor publik adalah sebuah sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur *finansial* dan *non finansial*. Sistem pengukuran kinerja tersebut dapat pula dijadikan sebagai alat dalam pengendalian organisasi, karena pengukuran kinerja dapat diperkuat dengan menetapkan *reward and punishment system*.

Penanganan dalam penempatan pegawai pada sebuah Rumah Sakit sangatlah berbeda dengan penanganan penempatan pegawai pada instansi/lembaga secara umum. Kebutuhan akan tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuan masing-masing yang harus mampu berinteraksi satu dengan lainnya, tuntutan akan ilmu kedokteran dengan perkembangannya yang sangat pesat, ditambah lagi adanya tuntutan untuk memberikan pelayanan dimana rumah sakit yang telah terdoktrinisasi sebagai tempat penyembuhan, menjadikan semua hal ini sebagai bentuk kompleksnya penanganan di rumah sakit (Departemen Kesehatan, 2009)

Penempatan menurut Hasibuan (2008) harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip *The right man on the right place and the right man behind the job*. Sementara Jackson (2009) Penempatan karyawan sangat berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kepribadian karyawan tersebut.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pola penempatan atau *placemen*, kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang, dilakukan selama 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang sebanyak 110 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 Responden. Teknik Pengumpulan data dengan cara observasi, *library research*, *browsing internet*, dokumentasi dan kuesioner/wawancara. Teknis analisis data dalam penelitian menggunakan Program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Correlations

		Penempatan	Kepuasan	Kinerja
Penempatan	Pearson Correlation	1	.702**	.388**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
Kepuasan	Pearson Correlation	.702**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
Kinerja	Pearson Correlation	.388**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Membandingkan Nilai r_{Hitung} dengan Nilai r_{Tabel}
Sesuai dengan hasil perhitungan untuk r_{Tabel} dengan berpedoman pada Uji Validitas maka nilai r_{Tabel} adalah **0,2120**, maka kesimpulan yang dapat diambil bahwa nilai r_{Hitung} berdasar pada nilai *Pearson Correlation* setiap variabel sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1 yakni antara **0,388-0,702** atau lebih besar dari nilai $r_{Tabel} = 0,2120$. Sehingga Input Data Kuisioner dapat dinyatakan **Valid**
- Membandingkan Nilai *Sig. (2-tailed)* dengan Nilai $\alpha = 0,05$
Hasil analisis yang dituangkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Sig. (2-tailed)* untuk semua variabel yakni **0,000**, Sesuai dengan dasar pengambilan untuk uji validitas dengan membandingkan Nilai *Sig. (2-tailed)* dengan Nilai $\alpha = 0,05$ dapat dinyatakan bahwa Nilai *Sig. (2-tailed)* = **0,000** atau lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka hasil input data dapat dinyatakan **Valid**

Tabel 2. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penempatan	38.6744	75.469	.589	.823
Kepuasan	40.6163	51.227	.838	.548
Kinerja	38.2907	60.538	.606	.815

Sesuai hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 2 maka kesimpulan yang dapat diambil bahwa nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* untuk semua variabel yakni antara **0,548-0,823** atau lebih besar dari nilai $r_{Tabel} = 0,2120$. Maka kesimpulan dari hasil analisis ini adalah semua variabel dianggap *Reliabel* untuk dilakukan uji selanjutnya.

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34831824
	Absolute	.095
Most Extreme Differences	Positive	.086
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.877
Asymp. Sig. (2-tailed)		.426

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 3, dapat dinyatakan bahwa nilai probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni **0,426** hal ini berarti lebih besar dari nilai Signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data **Terdistribusi Normal**

Tabel 4. Uji Multikolineritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.898	1.990		4.974	.000		
1 Penempatan	-.256	.136	-.202	-1.875	.064	.507	1.972
Kepuasan	.866	.111	.841	7.795	.000	.507	1.972

- a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* masing-masing variabel bebas yakni **1,972** atau di bawah nilai 10, sedangkan nilai *tolerance* yang diperoleh dari kedua variabel bebas penelitian ini adalah **0,507** atau mendekati 1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel bebas pada penelitian ini berada di bawah angka 10, sementara nilai *tolerance* dapat dikatakan mendekati 1, dapat

Tabel 5. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.898	1.990		4.974	.000
1 Penempatan	-.256	.136	-.202	-1.875	.064
Kepuasan	.866	.111	.841	7.795	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan untuk uji parsial maka terhadap masing-masing variabel dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Variabel Penempatan

Dari hasil nilai persamaan $t_{Tabel} = 0,025$; 83 maka sesuai dengan tabel distribusi di atas nilai $t_{Tabel} = 1,989$. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t_{Tabel} dan nilai t_{Hitung} untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Penempatan terhadap Kualitas Kerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Bahwa hasil yang diperoleh dari analisis yang ditampilkan pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai $t_{Hitung} = -1.875$ atau lebih kecil dari nilai $t_{Tabel} = 1,989$. maka dapat dinyatakan bahwa Penempatan tidak memiliki hubungan dan dapat dikatakan dapat memberikan pengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Madising Kabupaten Pinrang.

Sementara untuk melihat hasil perbandingan *Signifikansi* dari kedua variabel sesuai yang ditampilkan pada Tabel 5.9 dapat dinyatakan bahwa *Nilai Signifikansi* Penempatan lebih besar dibanding dengan *Nilai Sig (α)* = 0,05 atau 0,064 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai perbandingannya dikategorikan tidak signifikan.

Hasil pengujian yang diperoleh dari dasar pengambilan keputusan untuk uji

parsial Hipotesis Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai, dapat dinyatakan bahwa Penempatan tidak memiliki Pengaruh signifikan dan bahkan dapat memberikan pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Madising Kabupaten Pinrang., maka disimpulkan Hipotesis di tolak.

2) Variabel Kepuasan Kerja

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan untuk uji parsial dengan membandingkan nilai t_{Tabel} dan nilai t_{Hitung} agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Bahwa hasil yang diperoleh dari analisis yang ditampilkan pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai $t_{Hitung} = 7.795$, atau lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,989$, maka untuk itu dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki Pengaruh atau Hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Madising Kabupaten Pinrang.

Sementara untuk melihat hasil perbandingan *Signifikansi* dari kedua variabel sebagaimana ditampilkan pada Tabel 5.9 di atas dapat dinyatakan bahwa *Nilai Signifikansi* Kepuasan lebih kecil dibanding dengan *Nilai Sig (α)* = 0,05 atau $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai perbandingannya dikategorikan signifikan.

Hasil pengujian yang diperoleh dari dasar pengambilan keputusan untuk uji parsial Hipotesis Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai, dapat dinyatakan bahwa Kepuasan memiliki Pengaruh atau Hubungan yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Madising Kabupaten Pinrang, maka disimpulkan Hipotesis di Terima.

Tabel 6. ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	990.545	2	495.273	43.137	.000 ^b
	Residual	952.955	84	11.481		
	Total	1943.500	86			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Penempatan

Hasil analisis yang dtuangkan dalam Tabel 6 dengan berdasar pada dasar pengambilan keputusan untuk uji simultan maka dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Perbandingan Nilai F_{Hitung} dan F_{Tabel}

Sesuai dengan Nilai F_{Hitung} yang telah diperoleh yakni 3,11, sementara nilai F_{Hitung} sebagaimana ditampilkan pada Tabel 6 yakni 43.137, maka pernyataan yang dapat dibuat adalah Nilai $F_{Hitung} = 43.137 > \text{Nilai } F_{Tabel} = 3,11$.

Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Penempatan dan Kepuasan memiliki pengaruh atau hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Madising Kabupaten Pinrang.

b. Uji *Sigfikansi* $\alpha = 0,05$

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh dari analisis uji simultan adalah **0,000**, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Sigfikansi* $\alpha = 0,05 > 0,000$. Sehingga hal ini membuktikan bahwa terdapat hasil perbandingan yang sangat signifikan.

Kesimpulan dari hasil Uji Simultan atau Uji F ini adalah Variabel Penempatan dan Kepuasan secara bersama-sama memiliki pengaruh atau hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Madising Kabupaten Pinrang.

Pembahasan

1. Penempatan Tidak Memiliki Pengaruh atau Hubungan yang Kuat dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Madising Kabupaten Pinrang.

Peningkatan kualitas dibidang pelayanan pada sebuah rumah sakit tentunya sangat berkaitan dengan peran sumber daya manusia yang menjadi bagian dari pelaksanaan dan penyelenggaraan rumah sakit. Kualitas sesuai dengan pendapat yang diberikan oleh Hao (2013) adalah keandalan dari seseorang dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menghasilkan mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Pengukuran terhadap kualitas sumber daya manusia menurut Payaman (2001) sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pengembangan diri melalui pelatihan, pengalaman kerja, mental kerja, motivasi kerja, etos kerja, sikap mental dan lingkungan dimana seorang aparat melakukan aktivitasnya.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang yang dioperasikan pada Tahun 2017 dalam mendukung peningkatan taraf kesehatan masyarakat di Kabupaten Pinrang tentunya sebagai Rumah Sakit yang terbilang baru dalam hal mendukung kualitas pelayanan sebagai salah satu fungsi yang harus diemban oleh sebuah rumah sakit, dalam perekrutan pegawai sangat memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Kemampuan (*Abilities*), dan Pengalaman (*Experience*).

Bukti empiris menunjukkan bahwa dari 105 orang pegawai yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang dimana 86 orang diantaranya dijadikan sebagai responden menunjukkan bahwa 77 orang memiliki tingkat pendidikan setara Sarjana (S1). Hal ini membuktikan bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang dalam hal Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertanggung jawab di bidang kesehatan sangat memperhatikan nilai kemampuan pegawai yang akan ditempatkan pada sebuah rumah sakit dalam rangka mendukung kualitas pelayanan yang memiliki keterkaitan langsung dengan kebutuhan masyarakat baik sebagai pasien maupun sebagai pengunjung atau pengguna fasilitas lainnya di rumah sakit.

Terpenuhinya unsur *knowledge* dalam diri seorang pegawai tentunya tidak akan memiliki arti jika tidak disesuaikan dengan bidang keahlian yang dimiliki dengan ruang kerja dimana seorang pegawai ditempatkan hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono (2005) bahwa penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertimbangkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai secara sendirinya akan memberikan dorongan untuk bekerja sesuai apa yang diketahui dan mengasah kemampuannya melalui pengalaman kerja yang bersifat dinamis.

Pola penempatan yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Pinrang, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Tidak berpengaruhnya penempatan pada penelitian ini jika dibandingkan dengan indikator kepuasan kerja, hal ini dikuatkan dengan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa orang pegawai sebagai bentuk penguatan dari hasil analisis yang diperoleh, dimana dari tanggapan mereka dapat dideskripsikan bahwa saat ini tingkat kepuasan terhadap penempatan yang dilakukan oleh pihak manajemen rumah sakit telah sesuai dengan prinsip-prinsip penempatan pegawai, sehingga oleh pegawai Rumah Sakit Madising Pinrang menganggap kepuasan kerja yang mereka harapkan saat ini tidak lagi dipengaruhi pada persoalan penempatan namun lebih kepada faktor-faktor lain yang dianggap mampu mendukung kualitas kerja khususnya di bidang pelayanan.

Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Ahmad Fadillah, dkk (2020) yang menyatakan bahwa pada dasarnya penempatan yang memperhatikan tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan akan bermanfaat dalam pelaksanaan tugas, pada gilirannya akan mendorong terhadap kinerja karyawan untuk bekerja lebih tekun dan teliti lagi, sehingga target produksi kerja dapat dicapai secara maksimal.

Beberapa penelitian seperti yang dikemukakan oleh Mutia Windi Astuti (2018) dan Cuci Cahyati (2018) memiliki arah yang sejalan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa pada dasarnya penempatan pegawai atau karyawan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dalam artian bahwa

pengaruh suatu penempatan yang telah sesuai dengan prinsip keilmuan, pengetahuan dan keterampilan pada dasarnya tidak akan berdampak pada kinerja jika tidak ditunjukkan melalui kualitas pelayanan yang diberikan.

2. Kepuasan Memiliki Pangaruh atau Hubungan yang Kuat dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Madising Kabupaten Pinrang.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan berpengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang. Kepuasan yang dimaksudkan dalam hal ini adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

Banyak faktor yang dapat menjadikan seseorang merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, tidak hanya berorientasi terhadap penghasilan semata, namun beberapa faktor lain juga dapat mempengaruhi, misalnya suasana kerja, lingkungan tempat bekerja, motivasi dari pimpinan dan kondisi fasilitas yang digunakan dalam bekerja.

Hasil pengamatan yang diperoleh di lapangan bahwa pada unit-unit yang saat ini difungsikan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang, kondisi peralatan yang dimiliki belum sepenuhnya dapat dianggap memadai untuk mendukung kinerja karyawan, namun ketidakpuasan terhadap hal tersebut dapat tertutupi dengan bentuk motivasi dan pola hubungan yang harmonis baik antar pegawai maupun antara pimpinan dan pegawai.

Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kreitner and Kinicki (2003) dengan mendefinisikan kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Hal ini dipertegas oleh Menurut Mathis and Jackson (2006) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Kinerja yang dapat diukur dari kepuasan pegawai pada Rumah Sakit Umum (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang dilihat dari raihan prestasi khususnya berkaitan dengan Akreditasi untuk Rumah Sakit ini dimana pada Tahun 2019 oleh Komite Akreditasi Rumah Sakit memberikan predikat Akreditasi Utama.

Bentuk Kepuasan kerja yang juga dinilai mampu meningkatkan kinerja dari pegawai dapat pula dilihat dengan adanya beberapa MoU yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit seperti Kerjasama dengan pihak BPJS dan juga Pihak Jasa Raharja, dimana kesemuanya bermuara pada peningkatan mutu layanan serta berimbas pada nilai pendapatan yang akan diperoleh pegawai melalui jasa layanan dari kedua produk tersebut.

Hampir semua penelitian berkaitan dengan kepuasan memberikan analisis bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Nikolas (2019), Nasriati, (2020), K.S. Wiryana (2020), dan Nopi Oktavianti, (2020) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dan pembahasan terhadap penelitian mengenai Pengaruh Penempatan dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

1. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa Penempatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang. Pertimbangan yang diperoleh bahwa dalam Penempatan yang disesuaikan dengan Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Kemampuan (*Abilities*), dan Pengalaman (*Experience*) pada dasarnya faktor yang dapat mendukung terhadap kualitas kerja pegawai, namun untuk penilaian kerja terkondisikan pada keinginan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, dimana dalam konteks sistem kerja dalam tata kelola Aparatur Sipil Negara bahwa bekerja dan tidak berkerja adalah tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seorang pekerja.
2. Hasil uji parsial yang dilakukan terhadap pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang menunjukkan pengaruh dan hubungan yang kuat dan signifikan. Bahwa Kepuasan pada dasarnya tidak hanya dipengaruhi pada besar kecilnya penghasilan dari seorang pegawai, sebab hal ini telah diatur dengan ketentuan pemerintah. Hal yang dominan mempengaruhi berkaitan

dengan motivasi dari pimpinan, suasana kerja dan dukungan fasilitas yang memadai.

- Hasil uji simultan pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Penempatan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai. Bahwa dengan penempatan yang disesuaikan dengan Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Kemampuan (*Abilities*), dan Pengalaman (*Experience*) dan didukung oleh unsur-unsur yang ada dalam Kepuasan Kerja seperti Motivasi, Fasilitas Kerja yang memadai, Suasana dan Lingkungan kerja yang kondusif maka dapat menjadi faktor utama dan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang.

Saran

Mendukung Kinerja Pegawai dalam meningkatkan kinerja pelayanan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang, sesuai dengan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini maka disarankan beberapa hal antara lain.

- Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang sebagai Rumah Sakit yang terbilang baru dalam hal operasional pelayanan dibidang kesehatan, diharapkan tetap mampu menjaga pola penempatan karyawan sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja sesuai yang diharapkan.
- Mendukung kualitas pelayanan yang pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang, diharapkan untuk selalu memperhatikan tentang Kualitas terhadap fasilitas penunjang dalam meningkatkan kinerja pegawai, selain itu hubungan harmonis yang ada saat ini tetap dijaga dan bahkan dapat ditingkatkan.
- Agar lebih meningkatkan kualitas kerja dari pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang, diharapkan pihak manajemen memperhatikan kemampuan setiap pegawai dengan memberikan tambahan pengetahuan melalui kegiatan pelatihan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian dari pegawai yang bersangkutan

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama T.Y. 2002. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Edisi Kedua. Jakarta : UI-Pfress
- Ade S. Cahyani, Syahrir A. Pasinringi, Andi Zulkifli. 2014, Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dokter Di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Universitas Hasanudin Makasar
- Ahmad Fadilah, Luis Marnisah, Fakhry Zamzam. 2020. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja PT. Semen Baturaja (Persero) TBK. Program Magister Universitas IGM. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)* Volume 1 Nomor 2 Edisi Juli 2020 P-ISSN : 2722-0958-E-ISSN:2722-094X
- Assauri, Sofyan, 2008, *Manajemen Pemasaran*, edisi pertama, cetakan kedelapan, Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta
- Departemen Kesehatan RI. 2009. Tentang Rumah Sakit. <http://depkes.go.id>. Diakses tanggal 18 Mei 2021.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herli, A., Vitayala, H. A., & Sadikin, K. (2018). The effect of training and motivation on employee performance of pt Asuransi XYZ. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 78(6), 177-184.
- K.S. Wirya, N.D. Andiani, N.L.W.S. Telagawathi. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 2 No. 1, Juli 2020 P-ISSN: 2685-5526
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2003), *Perilaku Organisasi*, Dalam: Early Suandy (penterjemah), Jakarta: Salemba Empat
- L. Rudi H. Siagian, 2019. *Analisa Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir*. Universitas Sisingamangaraja

- XII Tapanuli. JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 233-239
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi : Yogyakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mutia Windi Astuti, 2018. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Investama. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* | Vol 9, No. 1, 2018
- Nasriati, 2020; Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan. Skripsi Program Studi Strata 1 Manajemen Ekstensi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan
- Nikolas Ivan Waskita Adiyasa. 2019. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. Manajemen, Fakultas Bisnis Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, Vol 2, No.1, April 2019, pp. 23-30eISSN 2655-237X
- Nopi Oktavianti, 2020. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* Vol. 3, No. 2, Januari 2020
- Schuller, Randall S. and Susan E. Jackson. S2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21)*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama