

# KEBERMAKNAAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT

Niswatul Khasanah Utomo Putri <sup>(1)</sup>,

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl Semolowaru No.45 Surabaya

Diah sofiah <sup>(2)</sup>,

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl Semolowaru No.45 Surabaya

Yanto Prasetyo <sup>(3)</sup>.

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl Semolowaru No.45 Surabaya

[niswa20@gmail.com](mailto:niswa20@gmail.com)

Fakultas Psikologi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

## *Abstrak.*

*Penelitian bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan kebermaknaan kerja dengan kinerja pegawai rumah sakit di Surabaya, Penelitian ini tentang hubungan kebermaknaan kerja dengan kinerja pegawai rumah sakit. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, jumlah subjek 120 pegawai. pada bagian tenaga pelayanan farmasi 54 orang pegawai, administrasi 28 orang pegawai dan pendaftaran 38 orang pegawai. Berdasarkan hasil uji korelasi dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi Spearman's Rho (non parametric) menunjukkan tidak terdapat korelasi yang signifikan antara kebermaknaan kerja dengan kinerja pegawai.*

**Kata Kunci :** *kebermaknaan kerja, kinerja pegawai*

## *Abstract.*

*This study aims to determine the relationship between the meaningfulness of work and the performance of hospital employees in Surabaya. This study is about the relationship between the meaningfulness of work and the performance of hospital employees. The study used quantitative methods, the number of subjects was 120 employees. in the pharmacy service staff 54 employees, administration 28 employees and registration 38 employees. Based on the results of the correlation test, it can be seen that the value of the Spearman's Rho correlation coefficient (non parametric) shows that there is no significant correlation between the meaningfulness of work and employee.*

*performance. Keywords: meaningful work, employee performance*

## PENDAHULUAN

Diawal tahun 2020, dunia digemparkan dengan merebaknya virus baru yaitu coronavirus jenis baru (SARS-CoV-2) dan penyakitnya disebut Coronavirus disease 2019 (COVID-19). Diketahui, asal mula virus ini berasal dari Wuhan, Tiongkok. Ditemukan pada akhir Desember tahun 2019. Sampai saat ini sudah dipastikan terdapat 65 negara yang telah terjangkit virus satu ini. (Data WHO, 1 Maret 2020) (PDPI, 2020)

Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh tipe baru coronavirus dengan gejala umum demam, kelemahan, batuk, kejang dan diare (WHO, 2020; Repici et al., 2020). Pada Desember 2019, sejumlah pasien dengan pneumonia misterius dilaporkan untuk pertama kalinya di Wuhan, Cina (Phelan, Katz, & Gostin, 2020). Virus ini telah dinamai sindrom pernapasan akut parah coronavirus 2 (SARS-CoV-2) dan dapat bergerak cepat dari manusia ke manusia melalui kontak langsung (Li et al., 2020; Rothe et al., 2020).

Coronavirus disease 2019 atau disebut juga COVID-19 saat ini menjadi pandemi hampir di seluruh negara di dunia. Wabah pandemi ini memiliki dampak negatif pada kesehatan fisik dan psikologis individu dan masyarakat (Banerjee, 2020; Brooke dkk., 2020; Zhang dkk., 2020). Menurut Brooks dkk. (2020), dampak psikologis selama pandemi diantaranya gangguan stres pascatrauma (post-traumatic stress disorder), kebingungan, kegelisahan, frustrasi, ketakutan akan infeksi, insomnia dan merasa tidak berdaya. Bahkan beberapa psikiatris dan psikolog mencatat hampir semua jenis gangguan mental ringan hingga berat dapat terjadi dalam kondisi pandemik ini. Bahkan kasus xenofobia<sup>1</sup> dan kasus bunuh diri karena ketakutan terinfeksi virus sudah mulai bermunculan.(Fadli et al., 2020)

Data jumlah kasus Covid di indonesia dirawat, 100,564. Terkonfirmasi 1.682.004 + 4.730. sembuh, 1.535.491. meninggal, 45.949. (www.covid.go. Id last update 03-05-2021, 18.40). Dari data yang diperoleh kasus covid di indonesia masih banyak, dan semakin hari meningkat.dengan adanya peningkatan kasus tersebut banyak yang sudah terkonfirmasi tetapi tidak mau mengutarakannya, yang membuat banyak orang gampang tertular.

Seluruh karyawan memiliki job description masing-masing yang sudah ditentukan oleh pihak manajemen rumah sakit, tetapi implementasinya belum dilaksanakan secara maksimal. Dimana pegawai rumah sakit masih menghadapi pasien covid tanpa adanya APD yang lengkap serta para pegawai masih belum mengetahui apakah pasien positif atau tidaknya, pada saat memberikan pelayanan kepada pasien baru di rumah sakit.

Bekerja dapat digunakan sebagai penguat identitas personal yang membantu meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Jika seseorang melakukan pekerjaan yang bermakna, ia sebenarnya mengembangkan identitas, nilai, dan martabatnya. Seseorang yang mencapai hasil bermakna sebenarnya telah mencapai pencapaian dirinya , berkembang dan bahkan mengaktualisasikan potensi yang ada dalam dirinya. Bekerja membuat manusia mempunyai kesempatan untuk menjadi siapa dia sebenarnya dan berkontribusi dalam perbaikan keadaan hidupnya dan lingkungan disekitarnya. Hal inilah yang menjadi fungsi-fungsi psikologis dalam bekerja.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006:67)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013, p.74; Bangun, 2012, p.231).(Wijaya & Andreani, 2015)

Mathis dan Jackson (2010) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut.

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

menurut Bangun (2012, p.233) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui: Jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan kerja sama.

Kinerja yang secara konseptual merupakan konstruk yang sangat kompleks, multi dimensi dan multi-faceted sudah barang tentu melibatkan banyak faktor untuk mewujudkannya. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: Faktor individu, Faktor kepemimpinan, Faktor tim kerja, Faktor sistem organisasi, Faktor situasi (konteks).

Kebermaknaan kerja diartikan sebagai persepsi seseorang tentang pekerjaannya yang memberikan peran sebagai pemberi tujuan yang lebih tinggi (Dik et al., 2009)

Wrzesniewski (1999) mendefinisikan makna kerja sebagai tujuan seseorang untuk bekerja dan pemahaman mereka mengenai pekerjaan yang mereka lakukan.

Yaktiningsasi (1994) mengaitkan makna bekerja dengan konsep seseorang mengenai hakekat pemahaman bekerja sebagai aktivitas yang menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Menurutnya, makna bekerja terbagi ke dalam 5 dimensi, yaitu: dimensi sentralitas bekerja dalam kehidupan, dimensi norma-norma sosial mengenai bekerja, dimensi hasil bekerja yang bernilai, dimensi kepentingan aspek-aspek bekerja, serta dimensi peran bekerja. Sedangkan pelibatan bekerja mencerminkan sampai seberapa besar sumber daya psikologis, tenaga, dan waktu yang dicurahkan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Liu dan Liu (2015) mengungkapkan adanya perbedaan makna kerja bagi wanita dan pria. Wanita lebih cenderung mencari keamanan, keselamatan, dan stabilitas dalam pekerjaan, sementara pria lebih cenderung mencari nilai dalam kaitannya dengan mewujudkan visi dan memiliki karir yang sukses (Maiti & Bidinger, 1981)

Dari analisa diatas terdapat 3 komponen dari makna kerja yaitu:

- Orientasi Pekerjaan (Work As A Job).
- Orientasi Panggilan (Work As A Calling).
- Orientasi Karir (Work As A Career).

Kesimpulan dari 3 komponen tersebut, Orientasi pekerjaan melihat kerja sebagai proses pengembangan keuangan, orientasi karir melihat kerja sebagai proses pengembangan profesi, sedangkan orientasi panggilan melihat kerja penuh komitmen untuk suatu kepuasan dimana mereka akan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan pekerjaannya. (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006).

## METODE

Pelaksanaan penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan analisa data pada angka-angka yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2010). Lebih lanjutnya, penelitian ini menggunakan skala pengukuran berupa lembaran dan googleform untuk pegawai shift, serta penelitian ini dengan teknik analisis sperman's rho, yakni bertujuan melihat hubungan satu variabel X dengan satu variabel Y dengan menggunakan program statistik SPSS 21.

Populasi dalam penelitian ini adalah 120 pegawai non medis RSUD Bkhati Darma Husadha surabaya. Populasi yang diambil adalah pegawai rumah sakit yang secara tidak langsung menangani atau berhadapat dengan pasien yang terkena Covid-19 baik yang diketahui ataupun tidak (Azwar, 2014). Subyek pada penelitian ini adalah menggunakan keseluruhan populasi pegawai non medis rumah sakit di bagian administrasi 28 pegawai, pendaftaran 38 pegawai , dan farmasi 54 pegawai .

## HASIL

Hasil uji normalitas dalam data kebermaknaan kerja sebesar 0,012 dan  $p= 1.595$  kemudian nilai dari kinerja pegawai sebesar 3,168 dan  $p= 0,000$ . Berarti nilai dari makna kerja normal dan pada kinerja pegawai tidak normal.

	Kebermaknaan kerja	Kinerja pegawai
Kolmogorov- Smirnov Z	1.595	3,168
Asymp. Sig. (2-tailed)	,012	,000

**Tabel 1. Hasil uji normalitas**

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan program SPSS for Windows versi 21.0 Berdasarkan uji linieritas menggunakan teknik anova tabel diperoleh nilai F sebesar 0,705 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,793 < 0,05$  artinya data yang di uji memiliki hubungan yang linier.

kebermaknaan kerja*kinerja pegawai	F	0, 705
	SIG	0, 793

**Tabel 2. Uji Linieritas**

Penelitian ini menggunakan teknik korelasi, yaitu analisis data yang berusaha untuk mencari hubungan antara dua buah variabel atau lebih. Analisis korelasi tersebut digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel independen dengan satu dependen (Sugiyono, 2016). Analisis korelasi yang digunakan adalah analisis korelasi non paraetric yaitu korelasi .

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini maka dilakukan analisis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kebermaknaan kerja dengan kinerja pegawai rumah sakit. Analisis korelasi yang digunakan adalah analisis korelais Spearman`s Rho. Hal tersebut digunkan karena uji prasyarat korelasi Anareg Linier Ganda yaitu normalitas dan linearitas tidak memenuhi syarat sehingga korelasi yang digunakan adalah Spearman`s Rho dengan menggunakan SPSS versi 21.0 for Windows

Berdasarkan hasil uji korelasi dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi Spearman`s Rho (non parametric) menunjukkan nilai  $r_{xy} = 0,035$  dengan signifikansi  $p = 0,707 (p > 0,05)$  yang artinya tidak terdapat korelasi yang signifikan antara kebermaknaan kerja dengan kinerja pegawai.

Spearman's rho	Kebermaknaan kerja	Correlation Coefficient	0,035
		Sig. (2-tailed)	0,707
	Kinerja karyawan	Correlation Coefficient	0,707
		Sig. (2-tailed)	0,035

**Tabel 3. Hasil uji korelasi**

## PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Rumah Sakit Bahkti Darma Husadha Surabaya. Dengan rentan usia 22 – 43 tahun, jumlah partisipan 120 pegawai. Dari penelitian yang diperoleh bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kebermaknaan kerja dan kinerja pegawai dengan nilai  $r_{xy} = 0.035$  dengan signifikansi  $p = 0,707 (p > 0,05)$  yang

artinya tidak terdapat korelasi yang signifikan antara kebermaknaan kerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara kebermaknaan kerja dengan kinerja pegawai rumah sakit RSUD Bhakti Darma Husadha, terdapat banyak kemungkinan kenapa kebermaknaan kerja tidak ada hubungan dengan kinerja karyawan, bisa terjadi karena di masa pandemi covid-19 yang membuat para pegawai merasa cemas dan stres sendiri dengan pekerjaannya, sehingga kurang dapat memaknai secara positif tentang pekerjaannya.

Terdapat juga faktor lain lingkungan fisik dan non-fisik yang ada di rumah sakit seperti suhu ruang, kelembaban, letak benda, jadwal kerja, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama, dan budaya organisasi. Sehingga karyawan rumah sakit memiliki prasangka negatif dan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya. Mereka akan cenderung tidak mendapati makna kerja dan menunjukkan gejala cemas dan stres.

Menurut penelitian Banerjee, (2020); Brooke dkk., (2020); Zhang dkk., (2020). Wabah pandemi ini memiliki dampak negatif pada kesehatan fisik dan psikologis individu dan masyarakat. Menurut Brooks dkk. (2020), dampak psikologis selama pandemi diantaranya gangguan stres pascatrauma (post-traumatic stress disorder), kebingungan, kegelisahan, frustrasi, ketakutan akan infeksi, insomnia dan merasa tidak berdaya. Bahkan beberapa psikiatris dan psikolog mencatat hampir semua jenis gangguan mental ringan hingga berat dapat terjadi dalam kondisi pandemik ini. Bahkan kasus xenofobia dan kasus bunuh diri karena ketakutan terinfeksi virus sudah mulai bermunculan. (Fadli et al., 2020)

Individu dengan kinerja tinggi memiliki kecakapan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hasil kerja atau tugas yang dihasilkan kualitas dan kuantitas hasil tugas yang diinginkan oleh perusahaan. Ketika ada tugas tambahan yang diberikan, karyawan juga bersedia dan mampu untuk menyelesaikannya tanpa mengeluh. Individu mampu untuk memenuhi mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Pencapaian tugas yang telah sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Besar resiko yang dihadapi dari dari seorang pegawai rumah sakit dalam menghadapi pandemi covid-19 ini membuat pegawai rumah sakit tersebut kurang maksimal dalam kinerjanya, yang awalnya membantu orang lain sekarang ketakutan menghadapi orang, yang awalnya bisa melayani dengan maksimal sekarang menjadi kurang maksimal karena banyaknya rekan yang terkena covid-19.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Penelitian ini tentang hubungan kebermaknaan kerja dengan kinerja pegawai rumah sakit. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, jumlah subjek 120 pegawai. pada bagian tenaga pelayanan farmasi 54 orang pegawai, administrasi 38 orang pegawai dan pendaftaran 28 orang pegawai .

Berdasarkan hasil uji korelasi dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi Spearman's Rho (non parametric) menunjukkan nilai  $r_{xy} = 0,035$  dengan signifikansi  $p = 0,707 (p < 0,05)$  yang artinya tidak terdapat korelasi yang signifikan antara kebermaknaan kerja dengan kinerja pegawai.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat penulis sampaikan antara lain:

1. Bagi para karyawan rumah sakit agar bisa memaknai pekerjaan tanggung jawab agar lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya, serta bersemangat bekerja melayani pasien walaupun di era pandemi Covid-19.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat membuka wawasan yang lebih luas secara teoritis dan praktis. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan permasalahan yang sama, diharapkan mengkaji masalah ini dengan lebih spesifik seperti melihat perbedaan secara gender atau bisa dengan menambah variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S. (2012). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Banerjee D. (2020). The COVID-19 outbreak: Crucial role the psychiatrists can play. Asian J. Psychiatr. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102014>

Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. SA Journal of Industrial Psychology, 39(2 SPL). <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1144>.

Bisnis, J. M. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 Adi Krisnanto Hartono (1) Dedi Rianto Rahadi (2). 18(1), 16–21.

Brooks, S.K., Webster, R.K., Smith, L.E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G.J.(2020). The Psychological Impact Of Quarantine And How To Reduce It: Rapid Review Of The Evidence. Lancet, 395 (10227), 912–920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)

Fadli, F., Safruddin, S., Ahmad, A. S., Sumbara, S., & Baharuddin, R. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Kecemasan pada Tenaga Kesehatan Dalam Upaya Pencegahan Covid-19. Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia, 6(1), 57–65. <https://doi.org/10.17509/jpki.v6i1.24546>

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manudia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2016). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012, August). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, Vol. 20, pp. 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>.

Wrezniewski, A.E., Dutton, J.E., Debebe, G. (1999). Interpersonal sense making and work of meaning. *Research in Organizational Behavior* 25 (3), 93- 125.

WHO. (2020a). Coronavirus disease 2019 (COVID-19) Situation Report –67.

WHO. (2020b). The World Health Organization declared the coronavirus outbreak a Global Public Health Emergency. Retrieved from <https://www.worldometers.info/coronavirus/>

Zhang, J., Wu, W., Zhao, X., & Zhang, W. (2020). Recommended Psychological Crisis Intervention Response to The 2019 Novel Coronavirus Pneumonia Outbreak In China: A Model Of West China Hospital. *Precision Clinical Medicine*, 3 (1), 3–8, <https://doi.org/10.1093/pcmedi/pbaa006>