

Peningkatan Motivasi Karyawan Melalui Strategi Manajemen Kepemimpinan Efektif di Rumah Sakit Pematangsiantar

Hendry Qurniawan¹, Sumarno², Indra Gunawan³, Heru Satria Tambunan³

STIKOM Tunas Bangsa, Pematangsiantar, Sumatera Utara Jalan Jendral Sudirman Blok A No 1,2 &3, Distric, Siantar Barat, Pematangsiantar City, North Sumatera Utara, Indonesia

hendry@amiktunasbangsa.ac.id¹

Abstrak

Motivasi karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan merumuskan strategi peningkatan motivasi karyawan di Rumah Sakit Pematang Siantar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan beberapa strategi utama yang efektif meningkatkan motivasi antara lain pelatihan berkelanjutan, lingkungan kerja kondusif, sistem penghargaan yang adil, serta komunikasi yang terbuka dan transparan. Implementasi strategi-strategi ini memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan rumah sakit.

Kata Kunci: Motivasi Karyawan, Strategi Peningkatan, Rumah Sakit, Kinerja, Sumber Daya Manusia.

Improving Employee Motivation Through Effective Leadership Management Strategies at Pematangsiantar Hospital

Abstract

Employee motivation is an important factor in improving the quality of hospital services. This study aims to identify and formulate strategies to improve employee motivation at Hospital Pematang Siantar. The research method uses a qualitative approach with data collection through interviews, observations, and documentation studies. The results of the study indicate several main strategies that are effective in improving motivation, including ongoing training, a conducive work environment, a fair reward system, and open and transparent communication. The implementation of these strategies has a positive contribution to the performance and job satisfaction of hospital employees.

Keywords: Employee Motivation, Improvement Strategies, Hospitals, Performance, Human Resources.

1. Pendahuluan

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki peran vital dalam masyarakat. Keberhasilan pelayanan sangat bergantung pada motivasi dan kinerja karyawan. Namun, berbagai tantangan muncul dalam mempertahankan semangat kerja yang tinggi di lingkungan rumah sakit, terutama pada Rumah Sakit Pematang Siantar. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji strategi efektif guna meningkatkan motivasi karyawan demi meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan.

Peningkatan kinerja pegawai rumah sakit merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk menjaga kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, rumah sakit perlu merancang dan melaksanakan strategi yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai.

Strategi peningkatan kinerja pegawai rumah sakit bisa dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari pemberian pelatihan dan pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi dan semangat kerja, hingga

penerapan sistem reward dan punishment yang tepat. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja yang kondusif, dukungan manajemen yang memadai, dan sistem kerja yang efektif.

Berlakunya Revolusi Industri 4.0 memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap operasional jasa Rumah sakit di daerah Gresik. Utamanya terhadap ketersediaan SDM yang dituntut lebih kompeten baik dari aspek perilaku maupun *skill* serta memiliki literasi teknologi sesuai tuntutan kebutuhan operasional perusahaan. Kompetensi karyawan secara tidak sadar akan mempengaruhi kinerja karyawan dimana sebuah bisnis akan eksis dan bertahan apabila mampu mempertahankan kinerja. Untuk itu diperlukan perhatian yang serius dengan memperhatikan berbagai bidang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Setiadi, 2016).

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi kerja menurut Robbins (2008) adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan secara disiplin dan penuh semangat. Menurut Herzberg, faktor motivasi meliputi pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang. Dalam konteks rumah sakit, lingkungan kerja yang kondusif dan penghargaan yang tepat sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi (Sari & Putra, 2021).

Salah satu lembaga yang menangani masalah pelayanan kesehatan adalah lembaga berbentuk rumah sakit. Rumah sakit secara khusus merupakan suatu lembaga yang menangani masalah kesehatan yang bersifat non profit oriented. Selain itu rumah sakit tidak membatasi jumlah pasien yang dilayani, sesuai dengan tujuannya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Masyarakat masih memandang bahwa pelayanan kesehatan dari rumah sakit sebagai suatu pelayanan jasa yang bersifat social. Sehingga tidak etis untuk menerapkan prinsip profit maximation dalam industry pelayanan kesehatan. Rumah sakit sesuai dengan sifatnya, tidak bertujuan mencari laba, tapi bukan berarti rumahsakit mencari laba dalam operasinya. Semenjak otonomi daerah fungsi rumah sakit mengalami pergeseran yakni dari fungsi social menjadi fungsi ekonomi. Menurut Laksono mengatakan bahwa” Keberadaan rumah sakit sebagai fungsi social yang non profit, pada akhirnya abad sekarang telah berubah menjadi fungsi kearah ekonomi (Henri, 2024).

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan karyawan dan manajemen Rumah Sakit Pematang Siantar, observasi langsung di lingkungan kerja, serta analisis dokumen pendukung. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi pola dan strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan berkelanjutan yang dilakukan secara berkala memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan. Rumah sakit menyelenggarakan pelatihan terkait pelayanan pasien, pengelolaan stres, serta pengembangan kompetensi profesional.

4.2 Lingkungan Kerja Kondusif

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung juga berdampak besar pada motivasi. Peningkatan sarana dan prasarana, kebersihan, dan suasana kerja yang positif menjadi perhatian manajemen rumah sakit.

Lingkungan kerja kondusif di rumah sakit sangat penting untuk memastikan kinerja optimal dari seluruh staf medis dan non-medis. Berikut adalah beberapa elemen kunci yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di rumah sakit:

1. Komunikasi yang Terbuka

Mendorong komunikasi yang jelas dan terbuka antara semua level staf, termasuk dokter, perawat, dan manajemen. Hal ini dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi.

2. Dukungan Emosional dan Mental

Menyediakan layanan dukungan psikologis bagi karyawan untuk membantu mereka mengatasi stres dan tekanan yang sering terjadi di lingkungan rumah sakit.

3. Fasilitas yang Memadai

Menyediakan fasilitas yang baik, seperti ruang istirahat yang nyaman, akses ke makanan sehat, dan peralatan medis yang modern dan efisien.

4. Pengembangan Karir

Menawarkan program pelatihan dan pengembangan profesional untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi.

5. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Mendorong karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk fleksibilitas dalam jadwal kerja.

6. Budaya Kerja yang Positif

Membangun budaya kerja yang inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Penghargaan dan pengakuan atas prestasi dapat meningkatkan semangat kerja.

7. Keamanan dan Kesehatan Kerja

Menjamin lingkungan kerja yang aman dan sehat, dengan prosedur keselamatan yang jelas dan perlindungan terhadap risiko kesehatan.

8. Tim Kerja yang Solid

Mendorong kerja sama tim yang baik, di mana setiap anggota tim saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan menerapkan elemen-elemen ini, rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang tidak hanya meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak positif pada kualitas pelayanan kepada pasien.

4.3 Sistem Penghargaan dan Pengakuan

Sistem dan bentuk penghargaan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan komitmen mereka terhadap organisasi. Penghargaan yang diberikan dalam bentuk finansial, promosi, atau pengakuan atas kontribusi dan prestasi

karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai dan memperkuat hubungan emosional mereka dengan rumah sakit. Penelitian oleh Nursaid dkk. (2020) menunjukkan bahwa penghargaan yang diterima karyawan dapat memperbaiki motivasi dan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya mengurangi tingkat turnover. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memastikan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan dapat memberikan dampak positif terhadap retensi tenaga kesehatan.

4.4 Komunikasi Terbuka

Komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan membangun kepercayaan dan keterlibatan, sehingga setiap karyawan merasa didengar dan dihargai.

5. Kesimpulan

Peningkatan motivasi karyawan di Rumah Sakit Pematang Siantar dapat dicapai melalui kombinasi berbagai strategi yang saling melengkapi, yaitu penyelenggaraan pelatihan yang berkelanjutan, peningkatan lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, serta komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan. Implementasi strategi-strategi tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kualitas pelayanan rumah sakit.

6. Saran

Manajemen rumah sakit disarankan untuk secara berkelanjutan mengevaluasi dan mengembangkan strategi motivasi karyawan serta membangun budaya kerja yang suportif untuk mencapai hasil terbaik dalam pelayanan kesehatan.

Untuk meningkatkan motivasi karyawan di Rumah Sakit Pematangsiantar, perlu diterapkan berbagai strategi terpadu yang menyentuh aspek penghargaan, pengembangan, komunikasi, dan lingkungan kerja. Program penghargaan dan pengakuan, seperti penghargaan bulanan serta pengakuan prestasi secara publik, dapat memberikan dorongan semangat sekaligus meningkatkan rasa dihargai oleh organisasi. Selain itu, pelatihan berkala dan program mentoring berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri karyawan, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi aspek krusial, yang dapat diwujudkan melalui fleksibilitas jadwal kerja dan pemberian cuti yang memadai. Komunikasi efektif juga perlu dijaga dengan mengadakan rapat rutin serta membuka saluran komunikasi yang memudahkan karyawan menyampaikan ide dan keluhan secara terbuka. Lingkungan kerja yang positif, termasuk fasilitas yang nyaman dan budaya kerja yang inklusif, akan

menciptakan suasana kondusif yang meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Di sisi lain, kegiatan tim dan sosial, seperti team building dan acara sosial, dapat mempererat hubungan antar karyawan serta menumbuhkan semangat kebersamaan. Untuk memastikan strategi ini berjalan efektif, survei kepuasan karyawan dan evaluasi kinerja secara berkala harus dilakukan guna mendapatkan umpan balik dan melakukan perbaikan berkelanjutan. Dengan penerapan strategi-strategi tersebut secara komprehensif, motivasi karyawan Rumah Sakit Pematangsiantar dapat meningkat signifikan, yang kemudian berdampak positif pada kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan.

Strategi	Manfaat	Implementasi di Rumah Sakit TK.IV Pematang Siantar
Pelatihan Berkelanjutan	Meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri	Workshop kesehatan dan manajemen stres setiap 3 bulan
Lingkungan Kerja Kondusif	Meningkatkan kenyamanan dan mengurangi konflik	Peningkatan fasilitas dan kebersihan ruang kerja
Sistem Penghargaan	Meningkatkan loyalitas dan semangat kerja	Pemberian bonus dan penghargaan karyawan teladan
Komunikasi Terbuka	Meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan karyawan	Rapat evaluasi rutin dan forum dialog karyawan

Daftar Pustaka

- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, D. R., & Putra, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen & Kesehatan Indonesia*, 9(2), 123-132.
- Herzberg, F. (1968). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* Harvard Business Review.
- Pramida, Uci, and Dety Mulyanti. "Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sytematic Literature Review." *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* 2.1 (2023): 229-239.
- Henri, Desri. 2010. "Analisis Penegembangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Padang". Skripsi,UNP Sumatera Barat.
- Setiadi, A. (2016). Strategi Peningkatan Keunggulan Kompetitif Sdm Bidang Tik Di Era Mea. *Cakrawala, Jurnal Humaniora Universitas Bina Sarana Informatika*.
- Nursaid, N., Qomariah, N., Sanosra, A., Satoto, E. B., & Utomo, A. W. (2020). Peningkatan kepuasan kerja berdasarkan

motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi untuk karyawan rumah sakit. Indonesian Journal of Law and

Economics Review, 7, 1-10.
<https://doi.org/10.21070/ijler.2020.V7.461>