



Hubungan Learning Organization Terhadap Kinerja Petugas di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018

The Relation of Learning Organization toward Officer Performance's at General Hospital Petala Bumi Riau Province in 2018

Rizal Husfaudin¹, Budi Hartono², Nurmainun³, Jasrida Yunita⁴, Arnawilis⁵

^{1,2,3,4,5} STIKes Hang Tuah Pekanbaru

ABSTRACT

Learning Organization is a cooperation climate that can create human resources to have a commitment, integrity and responsibilities collectively towards the organisational performance. Performance is a results of job achievement. Low performance of Petala Bumi Riau Province hospital officers can see from the patients visits in last five years. The purpose of this research is to find out the correlation between the learning organization and the officers performance. This was a quantitative study with cross sectional design. The sample collection was used simple random sampling for 75 persons. This research was done on June to August 2018. The data analyze were used in descriptive, chi square, and multiple linear logistics. The multivariate analyze results showed that the officer performance were good 32 (42,7%), system thinking were good 25 (33,3%) pvalue 0,027, shared vision were good 28 (37,3%) pvalue 0,152, team learning were good 24 (34,3%) pvalue 0,027, personal mastery were good 30 (40,0%) pvalue 0,086 and mental model were good 34 (46,7%) pvalue 0,213. In learning organization variables, the team learning was having higher chance to improve the officer performances. The conclusion is in learning organization the hospital has to prior the team learning to apply the patient's services in case of services running well. So that, patient satisfaction could be maximum. Furthermore, the Petala Bumi Riau Province should provides the training gradually to all officers about learning organization and apply in all hospital installations.

ABSTRAK

Organisasi pembelajaran adalah iklim kerjasama yang dapat menciptakan sumber daya manusia agar memiliki komitmen, integritas dan tanggung jawab secara kolektif terhadap keseluruhan kinerja organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Menurunnya kinerja petugas Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau, dapat dilihat dari jumlah kunjungan pasien selama lima tahun terakhir. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan Learning organization terhadap kinerja petugas. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan desain cross sectional. Metode pengambilan sampel simple random sampling. Waktu penelitian dilakukan juni sampai agustus. Jumlah sampel untuk penelitian sebanyak 75 orang. Analisis data dilakukan secara dekriptif, chi square, dan logistik linier ganda. Dari hasil analisa multivariat kinerja petugas baik 32 (42,7%), berpikir sistem baik 25 (33,3%) Pvalue 0,027, visi bersama baik 28 (37,3%) Pvalue 0,152, pembelajaran tim baik 24 (34,3%) Pvalue 0,027, keahlian pribadi baik 30 (40,0%) Pvalue 0,086 dan mental model baik 34 (46,7%) Pvalue 0,213. Variable Learning Organization yang paling berpeluang terhadap kinerja petugas adalah pembelajaran tim. Kesimpulan dalam learning organization harus mengutamakan pembelajaran tim dalam memberikan pelayanan kepada pasien, sehingga dapat berjalan dengan baik dan semakin meningkat. Dengan demikian kepuasan atau pelanggan akan tercapai secara maksimal. Untuk mencapai hal tersebut sebaiknya pihak RSUD Petala Bumi Provinsi Riau memberikan pelatihan secara bertahap kepada karyawan tentang Learning Organization dan dapat menerapkan dalam setiap instalasi di rumah sakit.

Keywords : Learning organization, Performance, Hospital

Kata Kunci : Learning Organization, Kinerja, Rumah Sakit

Correspondence : Rizal Husfaudin, Jl. Paus Perum. Pasir Putih Permai Blok H No. 6, Siak Hulu, Kampar
Email : rizalhusfaudin@gmail.com, 0852 7145 9831

• Received 06 Februari 2019 • Accepted 27 Maret 2019 • p - ISSN : 2088-7612 • e - ISSN : 2548-8538 •

DOI: <https://doi.org/10.25311/keskom.Vol5.Iss2.343>

PENDAHULUAN

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1990) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran seorang pemimpin sehingga pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian Schein (1992). Pemimpin memiliki peran penting dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi (Raharjo dan Nafisah 2006).

Konsep learning organization pada saat ini merupakan suatu konsep menarik perhatian banyak peneliti, konsultan, maupun praktisi. Ada tiga alasan yang mendasari learning organization. Pertama, banyak perusahaan besar yang mencoba mengembangkan struktur dan system guna menyesuaikan pada perubahan lingkungan, kedua perubahan lingkungan meningkatkan ketidakpastian terhadap perusahaan, dengan demikian meningkatkan kebutuhan perusahaan untuk belajar berbagai hal. Ketiga, pembelajaran (learning) memiliki nilai analisis yang luas karena merupakan suatu konsep yang dinamis yang menyebabkan perusahaan mengalami perubahan secara terus menerus (Krinawan, 2012).

Senge, dalam Uniati, (2014) mengembangkan dan melihat learning organization sebagai sebuah organisasi yang bekerja secara menyeluruh dimana semua orang yang terlibat bekerja bersama menciptakan solusi yang inovatif atau dengan kata lain sebuah organisasi yang senantiasa mengembangkan diri untuk menciptakan masa depan. Senge, P.M (1999) mengusulkan lima elemen dasar learning organization, yaitu personal mastery, mental models, shared vision, team learning dan system thinking.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Hasibuan dalam Brahmasaridan Suprayetno, 2008). Irawan dalam Hayu (2010) menyatakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Jumlah kunjungan pasien di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi dari Tahun 2013 sampai 2017 mengalami kenaikan dan penurunan yang cukup signifikan, hal ini dapat terjadi dikarenakan adanya kurang maksimal kinerja dari rumah sakit dalam memberikan pelayanan ditambah lagi banyaknya jasa pemberi layanan kesehatan yang ada di kota Pekanbaru sehingga

membuat pasien memiliki banyak pilihan untuk mendapat pelayanan kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan learning organization terhadap kinerja petugas di rumah sakit umum daerah Petala Bumi tahun 2018.

METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain Cross Sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rumah sakit RSUD Petala Bumi Provinsi Riau sebanyak 341 orang. Sampel penelitian sebanyak 75 responden. Kriteria Inklusi penelitian petugas yang bersedia menjadi responden, petugas yang selalu berinteraksi dengan pasien. Kriteria Eksklusi petugas yang sedang dalam kondisi sakit, petugas yang sedang dalam tugas belajar, petugas yang sedang menjalani cuti pada saat penelitian.

Definisi operasional dari kinerja petugas adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan baik oleh organisasi maupun individu dalam menjalankan tugasnya dengan median 10. Visi bersama adalah keahlian petugas dalam menggali keterampilan pribadi untuk kepentingan organisasi di rumah sakit, dengan median 10. Pembelajaran tim adalah gagasan yang dihasilkan dari hasil pemikiran petugas yang disatukan dalam pemikiran organisasi untuk mencapai suatu tujuan, dengan median 9. Berpikir sistem adalah suatu kerangka yang konseptual sebagai alat untuk melihat perkembangan organisasi kedepan, median 9. Keahlian pribadi adalah keterampilan pribadi petugas dalam meningkatkan kreativitas diri untuk dapat diterima hasilnya oleh organisasi, median 10. Mental model adalah suatu tindakan yang diambil oleh pribadi petugas yang dihasilkan dari asumsi atau gambaran untuk kemajuan organisasi., median 10.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner yang diisi oleh pasien dan petugas. Data sekunder diperoleh dari rumah sakit tempat penelitian dilakukan, studi kepustakaan dan serta jurnal – jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini. Pengolahan data meliputi editing, coding, entry, cleaning, dan tabulation. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat dilakukan dengan uji Chi Square dan multivariat dengan menggunakan Regresi Logistik Berganda.

Penelitian ini telah dilakukan kaji etik oleh Komisi Etik STIKes HTP dengan Surat Etik No. 019/KEPK/STIKes-HTP/VIII/2018.

HASIL

Hasil univariat petugas dengan kinerja buruk 57,3%, berpikir sistem 66,7%, visi bersama 62,7%, pembelajaran tim 65,7%, keahlian pribadi 60,0% dan mental model 53,3%. Sedangkan Hasil univariat pasien dengan kepuasan pasien yang tidak puas 59.3%, empati 56.8%, tindakan 56.8%, kehandalan 63%, bukti

fisik 55.6%, dan jaminan 64%.

Bivariat kinerja petugas menunjukkan dari 5 variabel lo terdapat satu variabel yang tidak berhubungan dengan kinerja petugas yaitu mental model dengan pvalue 0,095. Sedangkan bivariat kepuasan pasien menunjukkan dari 5 variabel mutu pelayanan terdapat satu variabel yang tidak berhubungan dengan kepuasan pasien yaitu jaminan dengan pvalue 0,102

Tabel 1.
Analisis Bivariat Kinerja Petugas

No	Variabel	Kinerja Petugas			P Value	OR (95%) CI
		Buruk n (%)	Baik n (%)	Total n (%)		
1	Berpikir Sistem	43 (57.3)	32 (42.7)	75 (100)		
	Buruk	24 (48.0)	26 (52.0)	50 (100)	0,039	0,291 (0,100- 0,852)
	Baik	19 (76.0)	6 (24,0)	25 (100)		
2	Visi Bersama					
	Buruk	33 (70,2)	14 (29,8)	47 (100)	0,007	4,243 (1,570- 11,466)
	Baik	10 (35,7)	18 (64,3)	28 (100)		
3	Pembelajaran Tim					
	Buruk	36 (72,0)	14 (28,0)	50 (100)	0,001	6,612 (2,270- 19,263)
	Baik	7(28,0)	18 (72,0)	25 (100)		
4	Keahlian Pribadi					
	Buruk	32 (71,1)	13 (28,9)	45 (100)	0,007	4,252 (1,590- 11,366)
	Baik	11 (36,7)	19 (63,3)	30 (100)		
5	Mental Model					
	Buruk	27 (67,5)	13 (32,5)	40 (100)	0,095	2,466 (0,965- 6,302)
	Baik	16 (45,7)	19 (54,3)	35 (100)		

Analisis Multivariat

Hasil analisis multivariate Kinerja Petugas dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang berpeluang adalah berpikir sistem dan pembelajaran tim. Dengan artian petugas yang memiliki pembelajaran tim yang baik dapat meningkatkan kinerja sebanyak 4 kali dan petugas dapat meningkatkan kinerja baik dengan atau tanpa berpikir sistem. Sedangkan variabel coundfoning adalah mental model, visi bersama dan keahlian pribadi. Dalam hal ini variabel tersebut belum dimiliki secara mendalam oleh petugas sehingga belum berpengaruh terhadap kinerja petugas.

Tabel 2.
Pemodelan multivariat Akhir

No	Variabel	P value	Exp (B)	95% CI for Exp (B)	
				Lower	Upper
1	Berpikir Sistem	.027	.228	.062	.846
2	Visi Bersama	.152	2.413	.724	8.046
3	Pembelajaran Tim	.027	4.096	1.175	14.270
4	Keahlian Pribadi	.086	2.774	.864	8.907
5	Mental Model	.213	2.074	.658	6.539

Nagelkerke R Square = 0,407 *Omnibus test: < 0,000*

PEMBAHASAN

Berpikir Sistem

Berdasarkan hasil penelitian hasil penelitian variabel berfikir sistem memiliki hubungan terbalik dengan dependen kinerja petugas sebab Pvalue 0,228, yang artinya berfikir sistem tidak memiliki hubungan sebab akibat dengan kinerja petugas. Sehingga menghasilkan petugas dengan berfikir sistem yang

buruk masih dapat menghasilkan kinerja petugas yang baik. Begitu juga sebaliknya petugas dengan berfikir sistem yang baik masih dapat menghasilkan kinerja petugas yang buruk.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Doroudi dan Najafbagy, 2010) cara berfikir sistem karyawan sangat mempengaruhi cara pembelajaran organisasi. Cara berfikir sistem bias disebut "jantungnya pembelajaran organisasi", karena semua anggota organisasi harus ikut andil dalam memahami dan mengembangkan visi dan misi organisasi tersebut. Perubahan lingkungan, tingkah laku dan pemikiran akan membentuk proses berfikir sistem yang efektif. Kesehatan tentang toilet training pada ibu, maka ibu

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Nggili, 2016) yang menyatakan pendekatan berpikir sistem (system thinking) dapat menjadi tools yang tepat dalam menjawab kebutuhan pemimpin, dengan system thinking seorang pemimpin dapat membangun sebuah organisasi yang luar biasa dan dengan system thinking seorang pemimpin dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih meningkat dan membangun karakter dan jiwa pegawai menjadi lebih baik dalam bekerja.

Pembelajaran tim

Berdasarkan hasil penelitian ada hubungan sebab akibat antara pembelajaran tim dengan kinerja petugas. Dimana hasil dari pemodelan akhir multivariate menunjukkan pembelajaran tim memiliki hubungan dengan kinerja petugas dengan nilai POR yang diperoleh sebesar 4,096 (CI 95%: 1,175-14,270) yang artinya petugas dengan pembelajaran tim yang baik mempunyai risiko 4,096 kali menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan dengan petugas yang pembelajaran tim kurang baik.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Karthikeyan dan Savarimuthu, 2015) Pembelajaran tim adalah bentuk dari interaksi yang ada dalam suatu organisasi. Melalui tim belajar, akan terjadi proses penyesuaian pemikiran-pemikiran individu, sehingga menghasilkan pemikiran yang kolektif dan mendorong setiap individu untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Pembelajaran tim dipengaruhi oleh lima faktor penting yaitu: komitmen tim, kepemimpinan, penetapan tujuan, pengembangan dan pelatihan serta budaya organisasi itu sendiri.

Mental model

Berdasarkan hasil penelitian tidak ada hubungan sebab akibat antara mental model dengan kinerja petugas. Dimana hasil dari pemodelan akhir multivariate menunjukkan mental model tidak memiliki hubungan dengan kinerja petugas karena Pvalue >0,05 yaitu 0.213. sehingga variable mental model dinyatakan confounding terhadap variabel visi bersama, dan keahlian. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Altintas, Tan dan Asci, 2016) yang menyimpulkan hal pertama yang dilakukan dalam pembelajaran organisasi adalah merubah mental model/cara berfikir karyawan. Mental model yang telah terbentuk baik akan menggiring karyawan untuk

bertindak dan berfikir secara sistem dan bukan hanya berdasarkan asumsi karyawan saja. Mental model dapat dikembangkan melalui pengalaman interaksi antara karyawan dan karyawan, interaksi karyawan dan manajer, dan interaksi dengan lingkungan luar.

Visi bersama

Berdasarkan hasil penelitian tidak ada hubungan sebab akibat antara visi bersama dengan kinerja petugas. Dimana hasil dari pemodelan akhir multivariate menunjukkan visi bersama tidak memiliki hubungan dengan kinerja petugas karena Pvalue >0,05 yaitu 0.152. sehingga variable visi bersama dinyatakan confounding terhadap variabel pembelajaran tim, dan mental model. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, dkk. 2012) menyatakan visi bersama di BKD Kabupaten Sidrap belum sepenuhnya mendukung peningkatan kapasitas aparatur. Hal ini terutama disebabkan masing-masing aparatur masih cenderung lebih mengutamakan kepentingan pribadinya, dan visi instansi belum sepenuhnya dijadikan pedoman atau belum berperan/berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja dan prestasi, dan pemahaman tentang visi organisasi.

Keahlian pribadi

Berdasarkan hasil penelitian tidak ada hubungan sebab akibat antara keahlian pribadi dengan kinerja petugas. Dimana hasil dari pemodelan akhir multivariate menunjukkan keahlian pribadi tidak memiliki hubungan dengan kinerja petugas karena Pvalue >0,05 yaitu 0,086. Sehingga variable keahlian pribadi dinyatakan confounding terhadap variabel pembelajaran tim, dan mental model. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Witjaksono dan Setyaningsih, 2014) berdasarkan hasil penelitian didapat hasil t-statistik sebesar 5,86 dengan koefisien parametrik sebesar 0,44 yang menyatakan bahwa pengaruhnya signifikan dan positif yaitu terdapatnya pengaruh dengan semakin menerapkan keahlian pribadi maka mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. PT. Boma Bisma Indra (Persero)

KESIMPULAN

Variabel yang berhubungan dengan Learning Organization terhadap kepuasan pasien adalah berpikir sistem, dan pembelajaran tim. Variabel Learning Organization yang confounding terhadap kepuasan pasien adalah visi bersama, mental model, dan keahlian pribadi. Variabel yang paling berpeluang dengan kinerja petugas adalah variabel Pembelajaran Tim, hal tersebut diperoleh dari hasil olah data multivariate bahwa pembelajaran tim memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja petugas untuk keberhasilan organisasi.

Konflik Kepentingan

Tidak ada konflik kepentingan dalam penelitian ini

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih ditujukan kepada seluruh responden, Prodi Magister IKM STIKes Hangtuh Pekanbaru dan beserta seluruh pihak yang telah memberikan banyak bantuan, kritik dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad B, & Rakhmat H. (2012). Peningkatan Kapasitas Aparatur Melalui Learning Organization Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Administrasi Pembangunan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin*. Volume I, Nomor 2.
- Altintas F, Tan F Z, & Asci H B. (2016). A Strategic Approach for Learning Organization: Mental Models. *Karabuk University, Karabuk, 78200, Turkey. Procedia- Social and Behavioral Sciences* 235 (2016) 2-11.
- Doroudi H, & Najafbagy R. (2010). Model of Learning Organization in Broadcasting Organization of Islamic Republic of Iran. *Faculty of Management and Economic, Science and Research Branch, Islamic Azad University (IAU), Iran. Serbian Journal of Management* 5(2) (2010)
- Hariadi B, & Utama N A. (2013). Analisis Pengukuran Kinerja Rumah Sakit Dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojokerto). *Universitas Brawijaya, Jl. MT. Haryono 165, Malang*.
- Hayu I, Suryaningsih M, & Sukmarwati A. (2010). Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. *Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*.
- Krisnawan. (2012). Rekomendasi Peningkatan Kreativitas Melalui Pembelajaran Organisasi di Rumah Sakit Kusta Sumberglagah. *Rumah Sakit Kusta Sumberglagah, Pacet Mojokerto, Jl. Kartini 163 Ngimbangan Mojokerto. J. Adm. Kebijakan. Kesehatan*, Vol. 10, No. 3, Sept.
- Nggili R A. (2016). Pendekatan System Thinking dalam Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Humaniora Yayasan Bina Darma. Volume III, No.2*.
- Nafisah D, & Raharjo S T. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang). *Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis*

- Universitas Diponegoro Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang. Volume 3, Nomor 2, Juli
- Savarimuthu A, & Karthukeyan S. (2015). Hospital as Learning Organization: An Explication Through a System Model. St Joseph's Institute of Management, St Joseph's College (Autonomous) Tiruchirappali. Volume 6, Issue 1, January 2015.
- Senge P M. (1996). *Disiplin Kelima Seni & Praktek Dari Organisasi Pembelajaran*. Jakarta Barat: Binarupa Aksara.
- Suprayetno A, & Brahmasari I A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya. Vol.10, No. 2, September
- Uniati M I. (2014). Learning Organization, Komitmen Pada Organisasi, Kepuasan Kerja, Efektivitas Penerapan Sistem Iso Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Staf Administrasi Uk Petra Surabaya). Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya. Jurnal Manajemen Pemasaran, Vol. 8, No. 1, ISSN 1907-235X.
- Witjaksono Dan Setyaningsih. (2014). Pengaruh Learning Organization Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yang Berdampak Pada Turnover Intention. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintangsurabaya 60231. Volume 2 Nomor 1 Januari.
- Wiyono G. (2014). Strategi Penerapan Organizational Learning Untuk Membentuk Guru Pembelajar Di Sekolah. Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta. Jurnal Edukasi Elektro, Vol. 1, No. 1, e-ISSN : 2548-8260.