

---

## **Pengaruh Fungsi Manajemen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo**

**Baso Hendra<sup>1</sup>, Alwi Sibali<sup>2</sup>**

**STIE AMKOP Makassar<sup>1</sup>, Politeknik Maritim AMI Makassar<sup>2</sup>**

**Email : Hendarvanbaso888@gmail.com<sup>1</sup>**

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fungsi manajemen, kepuasan kerja terhadap kinerja Kinerja Pegawai RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo sebanyak 125 orang dengan menggunakan metode analisis corelasi dan uji t. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari fungsi manajemen dan kepuasan kerja . Corelasi yang paling terbesar terjadi antara kinerja pegawai dengan fungsi manajemen sebesar 0.834, sedangkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja juga memiliki corelasi positif sebesar 0.702, ini berarti bahwa fungsi manajemen dan kepuasan kerja dalam organisasi mempengaruhi perilaku hidup karyawan, bersikap, bertindak dan berfikir yang mengarah pada peningkatan kinerja

**Kata Kunci :** *Fungsi Manajemen, Kepuasan Kerja, Kinerja*

**Abstract.** *This research aims to examine the influence of management functions, job satisfaction on the performance of employees at Lamaddukkelleng Hospital, Wajo Regency, as many as 125 people using the correlation analysis method and t test. This research found that there is a positive and significant influence of management functions and job satisfaction. The greatest correlation occurs between employee performance and management function at 0.834, while employee performance and job satisfaction also have a positive correlation at 0.702, This means that the management function and job satisfaction in the organization influence employee life behavior, attitudes, actions and thinking which leads to increased performance.*

**Keywords:** *Management Function, Job Satisfaction, Performance*

### **PENDAHULUAN**

Sebagai bagian yang tidak dapat terpisahkan dalam pemberian pelayanan, fungsi manajemen harus mendapat perhatian khusus baik upaya pelayanan kesehatan umum yang diberikan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan, kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pemeliharaan kesehatan (*rehabilitative*), fasilitas dan tempat penyelenggaraan dalam upaya kesehatan Sebagai pusat pelayanan kesehatan di Rumah Sakit harus benar-benar memperhatikan akan pentingnya pelayanan kesehatan terhadap pasien yang berpusat pada sumber daya manusia. Upaya untuk memelihara dan menjaga kesehatan fisik dan psikis pegawai harus senantiasa dilakukan oleh

rumah sakit, mengingat pegawai merupakan sumber daya yang penting untuk kesinambungan berjalannya suatu rumah sakit (Adnyaswari,2017). Dalam konsep pemeliharaan serta peningkatan kualitas dan kepuasan kinerja, sumber daya manusia sangat berperan penting sehingga dibutuhkan pendorong dalam hal ini adalah manajemen, motivasi dan konsep diri yang baik agar kinerja sumber daya manusia dapat terus meningkat. mutu pelayanan Rumah Sakit dapat ditentukan dari kualitas pelayanan yang diberikan pegawai.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penerapan fungsi-fungsi manajemen di tempat ia bekerja. Hal ini disebabkan akan meningkatkan kinerja pegawai, penerapan manajemen kinerja (*performance management*) yang berorientasi mutu. Robert Bacal mengemukakan bahwa manajemen kinerja sebagai sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan manajer. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Selain itu, fungsi-fungsi manajemen merupakan suatu ilmu yang dapat membantu perencanaan yang baik, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi kinerja pegawai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2000:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Dalam penulisan ini penulis lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh pegawai RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo, apakah pegawai merasa puas dengan penempatan pegawai pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejemuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Sampai saat ini beberapa pegawai yang bekerja pada posisi yang sama lebih dari sepuluh tahun, tanpa pernah dimutasi. Kalaupun ada pelaksanaan mutasi, yang dimutasi hanya tempat bekerja saja tanpa dibarengi mutasi jenis pekerjaannya. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat pegawai merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejemuhan, yang dapat mengakibatkan pegawai tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan Rumah Sakit, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk melakukannya.

Berdasarkan kajian pada latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Fungsi Manajemen Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Fungsi Manajemen**

Untuk mencapai tujuan, organisasi harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Menurut George R. Terry (2014) fungsi-fungsi manajemen terdiri atas: perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), penggerakan (*Actuating*), pengawasan (*Controlling*) atau disingkat POAC.

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan yang akan dilaksanakan. Perencanaan adalah pengambilan keputusan. Perencanaan adalah proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan cakupan pencapaiannya. Suatu perencanaan adalah suatu aktivitas integrative yang berusaha memaksimumkan efektivitas seluruhnya dari suatu organisasi sebagai suatu sistem, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu proses mendistribusikan pekerjaan dan tugas-tugas serta mengkoordinasikannya untuk mencapai tujuan organisasi. Manullang berpendapat bahwa pengorganisasian adalah pengelompokan aktivitas yang akan dilakukan atau pendistribusian tugas dan fungsi kepada setiap individu yang ada dalam organisasi (Torang, 2015).

c. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan adalah seluruh proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa. Sehingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Munir dan Wahyu Ilaihi, 2015). *Actuating* merupakan fungsi manajemen secara langsung berusaha merealisasikan keinginan-keinginan organisasi, sehingga dalam aktivitasnya senantiasa berhubungan dengan metode dan kebijaksanaan dalam mengatur dan mendorong orang agar bersedia melakukan tindakan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula. Dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan, atasan mengadakan pemeriksaan, mencocokkan serta mengusahakan agar kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta tujuan yang ingin dicapai (Manullang, 2016).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno, 2011). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Sementara menurut Robbins (2015), kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya

biasanya memiliki sikap yang negative terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negative terhadap pekerjaannya

### Kinerja

Menurut Fahmi (2016), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit-oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Yani (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

### METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo. Sulawesi Selatan. Dan jumlah sampel sebanyak 125 pegawai dengan kriteria telah bekerja diatas 2 tahun dengan pertimbangan bahwa pada 2 tahun masa kerja belum pernah pindah pada unit kerja lain. Variabel fungsi manajemen terdiri perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dari tiga indikator yaitu tepat waktu, taat peraturan, dan tanggung jawab dalam. Variabel kepuasan kerja terdiri dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktunya dan kehadiran. sedangkan indikator dari variabel kinerja kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan komunikasi . Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis corelasi dan uji t

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Tabel 1. Correlation

		Kinerja	Fungsi Manajemen	Kepuasan
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,834	,702
	Fungsi Manajemen	,834	1,000	,671
	Kepuasan	,702	,671	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000
	Fungsi Manajemen	,000	.	,000
	Kepuasan	,000	,000	.
N	Kinerja	125	125	125
	Fungsi Manajemen	125	125	125
	Kepuasan	125	125	125

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 1. Terlihat hubungan corelasi antara kinerja dengan dua variabel yaitu fungsi manajemen dan kepuasan kerja .Corelasi yang paling terbesar terjadi antara fungsi manajemen terhadap kinerja sebesar 0.842, sedangkan corelasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.702. Secara keseluruhan semua fungsi manajemen dan kepuasan kerja memiliki corelasi yang kuat terhadap kinerja pegawai RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo

Tabel 2. ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632,774	2	316,387	166,725	,000 <sup>b</sup>
	Residual	231,541	122	1,898		
	Total	864,288	124			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. b. Predictors: (Constant), Fungsi Manajemen, Kepuasan

Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,660	1,022		2,604 ,010
	Fungsi Manajemen	,881	,063	,661 10,454 ,000	
	Kepuasan	,220	,054	,258 4,083 ,000	

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari uji Anova yang terlihat pada table 2, membuktikan bahwa fungsi manajemen dan kepuasan keduanya secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung  $166,725 > 2.68$ . Selanjutnya berdasarkan table 3 diperoleh formulasi persamaan regresi :

$$Y = 2,660 + 0,881X_1 + 0,220X_2$$

1. Konstanta sebesar 2,6605 artinya jika fungsi manajemen dan kepuasan adalah 0 maka kinerja pegawai (Y) sebesar 2,660
2. Jika disiplin fungsi manajemen mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,881 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap
3. Jika kepuasan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,220 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

## Pembahasan

### A. Pengaruh Fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo

Dari hasil penelitian di temukan bahwa funsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $10.454 > 1.657$ . Hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Aditya (2018), bahwa implementasi fungsi-fungsi manajemen merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Implementasi fungsi-fungsi manajemen dapat dijadikan sebagai ukuran dan standar dalam menentukan maksimal kinerja pegawai di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo. Fungsi manajemen sangat penting untuk peningkatan kinerja karena memberikan kerangka kerja yang terstruktur untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi, dan mengevaluasi kegiatan organisasi.

Dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen ini secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara yang terstruktur dan terarah. Ini membantu dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif, serta menjaga agar organisasi tetap relevan dan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

Penelitian ini sejalan Zanah, R. F. M., & Sulakasana, J. (2016), Zamili, E. (2021) dan Rismayanti, R., & Sagay, M. J. (2018). Mereka memberikan kesimpulan yang sama bahwa fungsi Manajemen memiliki tujuan untuk memastikan kelancaran dan koordinasi fungsi perusahaan. Hal ini untuk membantu dalam memberikan manfaat maksimal kepada pegawai dan organisasi

### **B. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo**

Dari hasil penelitian di temukan bahwa fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $4.083 > 1.657$ . Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari RSUD Lamadukkelleng akan memberikan sesuatu yang lebih untuk organisasi dan kemudian ia akan berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga ia pun terus mendapat kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pegawai yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Motivasi ini memungkinkan individu untuk mencapai target dan standar kinerja yang ditetapkan dengan lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021), Wijaya, I. K. (2018) dan Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022), mereka menyatakan hal yg sama bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja individu dan organisasi. Investasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dapat membawa manfaat jangka panjang bagi organisasi, termasuk peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, dan retensi karyawan.

## **KESIMPULAN**

1. Fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo

## DAFTAR USTAKA

- A.A. Anwar Prabu *Mangkunegara*, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Adnyaswari, N. A., dan Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUD Sanglah. *EJurnal Manajemen*, 6(5), 2474-2500.
- Fahmi*. 2016. Analisis *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- George Terry*. 2014. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta. Bina Aksara.
- Handoko*, T Hani. 2000. Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi, Edisi 1. Yogyakarta : BPPE
- Manullang*, 2016, Dasar\_Dasar Manajemen, Gadjah Mada University Press
- Munir*, M dan *Wahyu Ilaihi*. Manajemen Dakwah. Jakarta: Kencana, 2015. NilaSari, Senja NilaSari. Manajemen Strategi itu Gampang. Jakarta: Dunia Cerdas
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Rismayanti, R., & Sagay, M. J. (2018). Penerapan Fungsi Manajemen Sebagai Metode Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Asmi*, 2(2), 1-8.
- Stephen, *Robbins* (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat., Jakarta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Suwatno*. 2011. Manajemen SDM. Bandung : Alfabeta
- Torang*, Syamsir. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan. Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta. 2014
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).
- Yani*, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Zamili, E. (2021). Pengaruh Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Di SMA Swasta Kampus Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1).
- Zanah, R. F. M., & Sulakasana, J. (2016). Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Agrivet: Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian dan Peternakan (Journal of Agricultural Sciences and Veteriner)*, 4(2).