

PERANAN PENEMPATAN POSISI KERJA, PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK MEDIS GELORA SIDOARJO

Oleh :

LAELY MAULIDA

17210340

STIE MAHARDHIKA SURABAYA

E-mail : laelymaulida1@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the placement of work positions, compensation and work environment play a role in improving employee performance. This research uses descriptive qualitative method where the data collection techniques are interviews, observation and documentation. The author hopes that this research can be used as a reasearch in the field of human resources in determining policies to improve employee performance. The results of this study indicate that the role of job placement needs to be improved by the company. By providing training to employees to improve employee performance and improve the quality of service to patients. The role of compensation and the work environment needs to be maintained by the company.

Keywords : Job Placement, Compensation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang modern ini, persaingan sangat ketat, terutama untuk sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia. Masalah ini memengaruhi perusahaan swasta, lembaga pemerintah, dan jenis usaha lainnya. Kompetensi dan keahlian di bidang sumber daya manusia sesuai dengan disiplin ilmu. Artinya, semua usaha, organisasi, dan badan usaha lainnya mutlak harus memiliki keahlian di bidang

sumber daya manusia agar dapat mempekerjakan tenaga kerja yang tepat dan handal. Kesuksesan perusahaan, bisnis, atau entitas lain sangat bergantung pada kemampuannya untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Suatu organisasi, perusahaan, atau badan usaha akan dapat meningkatkan prestasi kerja maupun

kualitas perusahaan dengan dukungan tenaga kerja yang kompeten dan terampil.

Di era globalisasi, perusahaan harus menyesuaikan bisnisnya dengan situasi pada era sekarang. Perusahaan perlu melakukan segala cara untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia. Supaya sanggup bersaing dengan para pesaingnya, maka perusahaan diharapkan akan menjadi suatu perusahaan yang efektif serta efisien.

Karena sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam tonggak perkembangan perusahaan, maka sumber daya manusia yang unggul akan memungkinkan perusahaan bertahan dalam persaingan bisnis yang ketat. Karyawan yang berpendidikan, terampil serta kompeten di bidangnya merupakan orang-orang yang diperlukan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia sangat berarti bagi perusahaan. Visi yang dibuat oleh perusahaan ialah untuk kepentingan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia juga akan mengawasi dan mengurus misi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kelangsungan operasi perusahaan. MSDM sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan. Guna mengendalikan serta mengelola sumber daya manusia berdasarkan visi perusahaan sehingga tercapailah tujuan perusahaan.

Sehingga di butuhkan ilmu, metode serta pendekatan di dalamnya. Perkembangan serta dinamika perusahaan akan menjadi kompleks dari waktu ke waktu dengan peranan dari sumber daya manusia. Perusahaan wajib mempunyai keahlian untuk menambah kualitas sumber daya manusia nya supaya mampu bertahan dari waktu ke waktu dalam menjalani persaingan yang lebih ketat.

Perusahaan berharap dengan cara perusahaan meningkatkan kualitas dari sumber daya manusianya. Karyawan sanggup bekerja secara produktif serta profesional sehingga dalam peningkatan kinerjanya di harapkan mampu mencapai sesuai dengan standar kerja yang dipersyaratkan.

Perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya jika kinerja karyawan meningkat. Karyawan dan perusahaan harus mengembangkan hubungan kerja yang positif untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Yang bersifat manusiawi, selaras dan harmonis. Setelah terjalinnya hubungan kerja yang bersifat manusiawi, selaras dan harmonis. Perusahaan berharap dapat mendorong setiap karyawan untuk lebih produktif.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam membangun dan mengelola sistem yang dilakukan secara optimal dan seimbang, serta peraturan dan nilai-nilai perusahaan, untuk memastikan bahwa

kinerja karyawan dari tanggung jawabnya menyenangkan bukan beban. Manajemen sumber daya manusia menggunakan taktik ini untuk meningkatkan kinerja karyawan. Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi penting untuk mengurangi ketidakhadiran atau tidak masuk kerja karena malas, karyawan mencari pekerjaan di tempat lain, dan akan mengurangi angka kecelakaan kerja karena karyawan bekerja dengan teliti sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sejauh mana sistem sumber daya manusia ini mampu mendukung dan beradaptasi dengan kepentingan karyawan dan perusahaan ditunjukkan oleh kualitas sumber daya manusia. Perusahaan harus melakukan tinjauan kinerja karyawan untuk menemukan kekurangan dalam kinerja karyawan, keterampilan yang karyawan miliki saat bekerja, perilaku, dan perubahan sikap karyawan. Hal ini mampu meningkatkan kinerja karyawan di seluruh perusahaan dengan selalu mengoreksi kinerjanya.

Evaluasi efektivitas seorang pegawai merupakan hasil kerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Yang dimaksud dengan sistem terstruktur dengan baik. Digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, dan mempengaruhi perubahan kinerja atau sikap karyawan. Evaluasi ini dilihat dari

ketidakhadiran karyawan dan hasil kerja karyawan. Hal ini memaksa perusahaan untuk membuat keputusan tentang kenaikan gaji, bonus dan pengangkatan staf berdasarkan berdasarkan pendidikan atau pengalaman.

Dalam penelitian ini, ada beberapa peranan penting yang akan penulis teliti dalam peningkatan kinerja karyawan. Yang pertama adalah peranan penempatan posisi kerja. Perusahaan yang mempekerjakan karyawan harus berdasarkan pendidikan, pengalaman kerja, dan pengetahuan kinerjanya sesuai dengan bidangnya. Akibatnya hal tersebut akan menunjang dalam peningkatan kinerja dari karyawannya.

Peranan yang kedua adalah pemberian kompensasi. Dengan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya. Maka akan memacu semangat kerja karyawan sehingga terjadi peningkatan dalam kinerjanya.

Peranan yang ketiga adalah lingkungan kerja. Misalnya, lingkungan kerja yang sehat serta baik, yang tidak kotor, tidak lembab dan mempertahankan suhu yang konstan. Hal ini diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karena didalam bekerja karyawan merasa nyaman.

Berdasarkan uraian di atas, Peranan Penempatan Posisi Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja adalah

peranan terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka di dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian yang berjudul : “PERANAN PENEMPATAN POSISI KERJA, PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK MEDIS GELORA SIDOARJO”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahsan diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana peranan penempatan posisi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimana peranan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan?
3. Bagaimana peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah :

1. Mengetahui pentingnya bagaimana penempatan posisi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Mengetahui pentingnya bagaimana pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Mengetahui pentingnya bagaimana lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap di dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

Manfaat Aspek Akademis antara lain :

1. Untuk menambah pengetahuan, ide serta evaluasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam penelitian bidang yang sama.

Manfaat Aspek Pengembangan Ilmu

Pengetahuan :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis berharap hasil peneltian ini dapat menjadi acuan bagi penelitianberikutnya yang bertujuan untuk memperluas pemahaman tentang sumber daya manusia secara umum.

Manfaat Aspek Praktis :

1. Memberikan konsep yang dapat dipertimbangkan dan diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penempatan posisi kerja, pemberian kompensasi dan lingkungan kerja.
2. Sebagai bahan pengembangan gagasan MSDM agar dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang dimiliki suatu negara, terutama di negara berkembang, sangatlah melimpah. Maka dari itu, semua negara wajib memiliki regulasi yang benartentang bagaimana sumber daya manusia digunakan agar tidak terbuang percuma. Sumber daya manusia adalah aset dari perusahaan dalam melakukan kegiatan produktif.

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menempatkan fungsi manajemen pada tempatnya untuk mendatangkan karyawan yang terampil dan memungkinkan mereka terus

bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gary Dessler mengatakan dalam Sinambela (2018: 8), "Pedoman dan praktik yang diperlukan bagi individu yang berurusan dengan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dari manajemen, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian," dapat didefinisikan untuk menggambarkan manajemen Sumber Daya Manusia.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia harus efektif agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sinambela menegaskan, (2018: 18) Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Perencanaan

Kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk mempelajari apa, bagaimana, dan kapan sumber daya manusia melakukannya. Upaya organisasi untuk mengidentifikasi perubahan organisasi dan dampaknya terhadap isu-isu bisnis utama dirujuk dalam rencana itu sendiri.

2. Staffing

Melalui analisis aktivitas, perencanaan, rekrutmen, dan seleksi,

itu adalah prosedur dimana organisasi mengamankan sejumlah pekerjaan dengan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ini adalah pendekatan formal yang diambil oleh organisasi yang memenuhi syarat untuk memastikannya memenuhi kebutuhan mereka dan memberikan kesan kepada karyawan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja mengakui keberadaan mereka.

4. Kompensasi dan Benefit

Ini adalah kompensasi karyawan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Agar karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan diakui posisinya, kompensasi itu sendiri perlu mencerminkan gagasan kompensasi yang adil dan merata.

5. Keamanan dan Kesehatan

Termasuk perlindungan bagi pekerja terhadap kecelakaan di tempat kerja. Hal ini menjadi poin penting karena karyawan yang menjaga kesehatannya dapat bekerja lebih produktif, yang baik untuk perusahaan dan membantu mencapai tujuannya.

6. Pegawai dan Relasi Kerja

Ketika merasa tidak adil, karyawan juga dapat mengungkapkan

pendapatnya dan merasa aman melakukannya.

7. Riset Sumber Daya Manusia

Sebaiknya dilakukan penelitian berkala yang memenuhi kebutuhan dan mengidentifikasi kelemahan agar manajemen sumber daya manusia dapat memaksimalkan sumber daya manusianya.

C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti menegaskan (2017:9) berikut adalah tujuan manajemen sumber daya manusia:

1. Menyarankan manajemen tentang masalah kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki karyawan yang bermotivasi tinggi dan produktif serta alat yang diperlukan untuk memastikan bahwa produktivitas sumber daya manusia dapat disesuaikan dengan perubahan.
2. Untuk mencapai tujuan perusahaan atau bisnis, maka harus mematuhi dan menerapkan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia.
3. Mengatasi kesulitan dalam hubungan karyawan agar tidak menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

4. Menyediakan sarana komunikasi antara pekerja dan manajemen perusahaan.
5. Dengan mempertimbangkan konsep sumber daya manusia, maka dapat membantu membentuk arah dan kebijakan perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.
6. Untuk membantu manajemen lini dalam mencapai tujuannya, dengan memberikan bantuan dan menciptakan kondisi.

2. Penempatan Posisi Kerja

A. Pengertian Penempatan Posisi Kerja

Marwansyah menegaskan (2016:144) “Penugasan seorang pekerja atau pegawai pada suatu pekerjaan atau jabatan tertentu” adalah pengertian penempatan.

Definisi Hasibuan tentang istilah “Penempatan Posisi Kerja” dalam Yuniarsih dan Suwanto (2016:115) “Penempatan pegawai merupakan rangkaian pilihan dan terdiri dari pengangkatan dan pendelegasian wewenang kepada calon yang dipekerjakan untuk jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan”.

B. Tujuan Penempatan Posisi Kerja

Intinya, ada alasan untuk melakukan segala sesuatu. Demikian pula pada

saat pengisian jabatan, pegawai atau calon pegawai ditempatkan dengan maksud, antara lain, agar pegawai yang bersangkutan efektif dalam melaksanakan setiap tugas yang telah dibebankan kepadanya serta agar keterampilan, kreativitas, dan kemampuannya dikembangkan sebagai landasan untuk kelancaran tugas pekerjaan.

C. Indikator Penempatan Posisi

Kerja

Wahyudi menegaskan dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:117) bahwa dalam penempatan karyawan memiliki beberapa indikator, antara lain:

1. Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan berkaitan dengan :

- a) Pendidikan yang layak, dalam artian pendidikan yang memenuhi syarat.
- b) Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain dengan penambahan pelatihan tertentu sebagai mengisi syarat pendidikan yang disyaratkan.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki seorang pekerja agar dapat bekerja dengan baik dan berakal sehat. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh

pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah :

- a) Keterampilan didasarkan pada pengetahuan
- b) Peralatan untuk pekerjaan
- c) Prosedur kerja
- d) Metode untuk proses kerja

3. Keterampilan Kerja

Kecakapan/ keahlian untuk melakukan suatu tugas yang hanya dapat dipelajari melalui pengalaman. Indikator keterampilan kerja adalah :

- a) Keterampilan mental, seperti analisis data, pengambilan keputusan, perhitungan, menghafal, dan lain-lain.
- b) Keterampilan fisik, dengan pekerjaan yang dilakukannya dapat bertahan dengan lama.
- c) Keterampilan sosial, seperti berpidato dan mempengaruhi orang lain.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seseorang merupakan waktu yang digunakan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Indikator pengalaman kerja ini adalah :

- a) Pekerjaan yang perlu dilakukan
- b) Beberapa lama pekerjaan itu akan berlangsung

3. Pemberian Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi Hasibuan menegaskan (2017:119) “Kompensasi adalah penghasilan berupa uang atau barang yang diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan”.

Wibowo (2016:271) berpendapat bahwa “Kompensasi adalah sejumlah paket yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja”.

B. Tujuan dari Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2016:138) mengemukakan adanya tujuan dari kompensasi yaitu sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama

Perusahaan dan pekerja mengembangkan hubungan kerja sama dengan saling member kompensasi. Pemberi kerja wajib memberi ganti rugi kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan bersama jika pekerja harus melaksanakan tugasnya dengan baik.

2. Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial dan egoisnya dengan penghargaan kerja. Akibatnya, karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka sebelumnya.

3. Pengadaan Efektif

Perusahaan akan lebih mudah menemukan karyawan yang berkualitas jika program kompensasinya cukup besar.

4. Motivasi

Manager akan dapat memotivasi bawahannya secara lebih efektif jika menerima kompensasi yang memadai.

5. Disiplin

Disiplin karyawan akan meningkat jika kompensasi diberikan dengan disiplin. Kemudian, mereka akan sadar dan mengikuti aturan yang berlaku.

6. Stabilitas Karyawan

Karena tingkat perputaran karyawan yang relatif rendah, program kompensasi berbasis persaudaraan memastikan stabilitas karyawan.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan membiarkan karyawan berkonsentrasi pada pekerjaannya, program kompensasi yang baik dapat menghindari dampak serikat pekerja.

8. Pengaruh Pemerintah

Intervensi pemerintah dapat dihindari jika program tersebut mematuhi undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, seperti batas gaji atau upah minimum.

C. Dimensi dan Indikator

Kompensasi

Hasibuan menegaskan (2017:86) berikut dimensi dan indikator kompensasi secara umum :

1. Kompensasi Langsung

Perusahaan membayar kompensasi langsung kepada karyawan secara teratur setelah masa tunggu yang telah ditentukan.

Contoh : Gaji, Insentif

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawannya, berdasarkan kebijakan perusahaan yang telah dibuat.

Contoh : Fasilitas perusahaan, Tunjangan, Asuransi Kesehatan, Jaminan hari tua.

4. Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) merupakan "Sesuatu yang terdapat di lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas meliputi suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan kecukupan kerja perlengkapan, lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan alat-alat yang dihadapi, lingkungan sekitartempat seorang pekerja, cara kerjanya, akibatpekerjaannya baik sebagai kelompok atau individu".

Sedarmayanti (2017:25) mengaskan bahwa "Lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok".

B. Konsep Lingkungan Kerja

Istilah "lingkungan" mengacu pada segala sesuatu di luar tembok perusahaan, meskipun demikian dapat berpengaruh pada pengembangan dan perluasan bisnis. Perusahaan umumnya tidak dapat mengendalikan lingkungan mereka dan sebaliknya

harus belajar untuk bekerja dalam lingkungan tersebut.

Lingkungan juga dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang dapat dilihat dan ada di dalam bentuk kehidupan yang terus berkembang. Pengertian lain dari lingkungan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan tersebut dapat berjalan lancar. Lingkungan kerja yang positif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas dapat diamati di bidang-bidang seperti peralatan produksi, kemajuan teknologi, metode produksi, keamanan dan kesehatan pekerja, dan kondisi tempat kerja.

C. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:28) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Ruang gerak yang diperlukan
5. Keamanan kerja
6. Hubungan karyawan

5. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83), pengertian kinerja adalah “hasil yang mampu dihasilkan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan cara tertentu yang tidak melanggar norma hukum atau etika.”

Menurut Mangkunegara (2016:67), definisi kinerja (prestasi kerja) adalah “Pekerjaan yang membawa kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan oleh melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dicapai karyawan.”

B. Tujuan Kinerja

Tujuannya adalah untuk mengukur produktivitas adalah untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka, sedangkan mengukur keberhasilan organisasi adalah ukuran seberapa baik kinerja organisasi secara keseluruhan. Pekerjaan tidak hanya dinilai untuk dirinya sendiri, tetapi juga sebagai sarana untuk menentukan langkah selanjutnya yang harus dilakukan

perusahaan untuk mencapai visi dan misinya.

Menurut Sinambela (2018:503-504), berikut adalah berapa tujuan yang harus diarahkan pada kinerja karyawan:

1. Manajemen sumber daya manusia yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Arah yang dituju perusahaan.
3. Aspirasi.
4. Tanggung jawab setiap individu.
5. Membantu menentukan hasil yang diinginkan atau tujuan kinerja.
6. Mendelegasikan tanggung jawab pekerjaan kepada supervisor.
7. Terkait dengan kinerja tertentu selama jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka meningkatkan produktivitas.
9. Bersifat luas.

C. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2018:527) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Pekerjaan menampilkan kematangan dan kesesuaian hasil tanpa harus menganggap mudah beban kerja. Peningkatan efisiensi dan lebih sedikit kesalahan saat menyelesaikan proyek

adalah hasil dari kualitas kerja yang tinggi, yang juga membantu pertumbuhan organisasi. Indikatornya antara lain kebersihan, keterampilan, dan kesuksesan.

2. Kuantitas Kerja

Ini menunjukkan metrik yang mewakili jumlah tugas kolaboratif yang diselesaikan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas sejalan dengan tujuan organisasi. Indikator keberhasilannya adalah kecepatan dan ketenangan.

3. Tanggungjawab

Hal ini menunjukkan seberapa jauh pekerja akan melangkah dalam menerima dan melaksanakan tanggung jawabnya. Untuk bertanggung jawab atas hasil kerja seseorang, alat dan sumber daya yang digunakan, dan gaya kerja seseorang setiap hari. Hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana dan prasarana merupakan indikator kesuksesan.

4. Kerjasama

Pekerja bersedia membangun koneksi vertikal dan horizontal dengan karyawan lain di dalam dan di luar tempat kerja untuk mencapai hasil yang lebih baik di tempat kerja. Indikatornya termasuk rukun dengan rekan kerja dan memiliki hubungan positif di luar pekerjaan.

5. Inisiatif

Anggota perusahaan yang aktif menjalankan tugasnya, baik di tempat

kerja maupun di luar, tanpa menunggu instruksi dari atas atau menunjukkan tanggung jawab profesional mereka sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Indikator untuk ini adalah kemandirian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menggambarkan informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber untuk mengkaji peran penempatan posisi kerja, pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja di Klinik Medis Gelora Sidoarjo.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang berfokus pada peran penempatan posisi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja di Klinik Medis Gelora Sidoarjo dengan mendeskripsikan data yang akan dikumpulkan dari berbagai sumber melalui wawancara, dokumentasi dan observasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. PENEMPATAN POSISI KERJA

Hasil dari penelitian ini bahwa penempatan posisi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan bahwa terdapat

permasalahan di dalam penempatan posisi kerja yang kurang sesuai dengan pengetahuan kerja. Dimana yang memiliki akses dalam rekam medis adalah karyawan yang berada pada bagian pendaftaran yang meliputi 4 orang Front Office, 6 orang Paramedis dan 2 orang Bidan.

Terdapat kendala dalam penyimpanan rekam medis hal ini diungkapkan oleh karyawan yang berada dalam bagian pendaftaran. Terkadang terjadi kesalahan dalam penyimpanan rekam medis atau rekam medis di simpan tidak sesuai dengan no urutan rekam medis nya. Semisal contoh : pasien X memiliki no rekam medis 65657 akan tetapi karena kesalahan dari karyawan yang menyimpan. Maka rekam medis tersebut berada pada urutan 65557. Kesalahan tersebut bisa membuat kualitas dan kuantitas karyawan menurun dalam pelayanan. Hal ini di karenakan terjadi kesalahan dalam penyimpanan rekam medis sehingga karyawan berusaha untuk menemukan rekam medis pasien. Dan yang terjadi pada pelayanan adalah pasien menunggu lama. Hal ini sesuai dengan teori menurut Tohardi dalam Priansa (2016:125) menyatakan bahwa "Penempatan adalah tindakan menugaskan pekerja pada posisi yang

sepadan dengan keterampilan dan pengetahuannya atau dengan kata lain mempelajari sifat dan persyaratan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu".

Dari hasil wawancara dengan Khoirul Khusnah menyebutkan bahwa yang mendapatkan pelatihan rekam medis hanya koordinator Front Office dan koordinator Paramedis sehingga kurangnya pengetahuan karyawan lainnya mengenai rekam medis. Penempatan posisi kerja perlu diperbaiki oleh perusahaan. Harapannya perusahaan memberikan pelatihan rekam medis kepada seluruh karyawan yang berhak mengakses rekam medis untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dalam penyimpanan rekam medis dan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

B. PEMBERIAN KOMPENSASI

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi perlu dipertahankan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penulis melakukan wawancara kepada beberapa pasien. Bahwa pasien sudah merasa puas atas kinerja dari karyawan Klinik Medis Gelora

Sidoarjo. Menurut Subagyo ketika wawancara menyebutkan bahwa beliau sudah merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan dari karyawan yang berada di bagian pendaftaran sampai karyawan yang di bagian apotek. Sehingga beliau selalu mempercayakan kami sebagai pemberi jasa pelayanan yang baik di bidang kesehatan.

Pihak manajemen memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan selama ini dan juga memberikan tunjangan atau fasilitas lainnya. Pada hasil rapat di tahun 2018 direktur Klinik Medis Gelora Sidoarjo memberikan fasilitas Bpjs Kesehatan dan Bpjs Ketenagakerjaan kepada karyawan nya yang sudah bekerja di atas satu tahun. Hal tersebut merupakan upaya pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pihak manajemen memberikan kompensasi tidak langsung dalam bentuk lainnya seperti Tunjangan Covid yang diberikan kepada karyawan agar

kinerja karyawan lebih meningkat lagi dan memberikan pelayanan yang terbaik untuk pasien. Tidak hanya itu akan tetapi pihak manajemen juga memberikan seragam kantor dan fasilitas berwisata untuk karyawan nya. Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Marwansyah (2016:269) bahwa "Kompensasi adalah pemberian yang adil dan rasional kepada karyawan dalam bentuk uang atau kompensasi nonmoneter lainnya sebagai imbalan atas kontribusi atau jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan".

Dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan, mereka menyebutkan jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan selama ini sudah baik maka kinerja karyawan akan semakin baik. Harapan karyawan mengenai kesejahteraan karyawan adalah karyawan berpendapat bahwa perusahaan telah memberikan kesejahteraan yang baik selama ini dan karyawan juga berharap perusahaan

memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

C. LINGKUNGAN KERJA

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja perlu dipertahankan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Setelah penulis melakukan wawancara dan observasi kepada karyawan, bahwa lingkungan kerja di Klinik Medis Gelora Sidoarjo sudah baik dari penerangan ruangan, suhu udara yang baik, tidak adanya suara bising dan ruang gerak yang luas. Hubungan antar karyawan yang terjalin baik. Sistem kekeluargaan yang erat yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Hal tersebut akan membentuk semangat kerja dari karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Dari hasil wawancara penulis kepada beberapa pasien. Mereka menyebutkan bahwa pelayanan nya

sudah baik, koordinasi dengan rekan kerja juga baik. Menurut Endang Sriyati ketika wawancara menyebutkan bahwa "*Tanggungjawab nya sudah baik, waktu itu pernah di apotek salah nama buat di tulisan nya obat itu langsung di ganti. Mungkin karena di resep nya tulisan nya susah di baca mungkin*". Terdapat kesalahan saat menulis nama pasien ke dalam etiket obat, karyawan apotek tanggap akan kesalahan itu dan bertanggungjawab untuk langsung mengganti etiket tersebut.

Endang sriyati menyebutkan bahwa karyawan memiliki inisiatif, terlihat tanggap dalam melayani pasien. Menurut Suyatini setiap karyawan juga memiliki inisiatif, terbukti ketika beliau berobat dan susah berjalan di karenakan jatuh karyawan langsung tanggap membantu dengan membawakan nya kursi roda.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu :

1. *Pertama*, Penempatan Posisi Kerja adalah peranan terpenting didalam meningkatkan kinerja karyawan. Penempatan posisi kerja perlu diperbaiki oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi dari permasalahan yang ada pada bagian pendaftaran mengenai penempatan posisi kerja yang kurang sesuai dengan pengetahuan karyawan sehingga terjadi kesalahan dalam penyimpan rekam medis yang menyebabkan pelayanan kepada pasien menjadi terhambat. Sehingga membuat kualitas dan kuantitas kinerja karyawan menurun.
2. *Kedua*, Pemberian Kompensasi sangat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi perlu dipertahankan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dan beberapa pasien. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kinerjanya ditambah perusahaan memberikan kompensasi lainnya seperti tunjangan, asuransi dan wisata yang membuat kinerja karyawan

semakin meningkat. Dari wawancara kepada beberapa pasien, pasien merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan Klinik Medis Gelora Sidoarjo.

3. *Ketiga*, Lingkungan Kerja adalah peranan yang perlu dipertahankan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari wawancara dan observasi yang penulis lakukan. Bahwa lingkungan kerja yang ada pada Klinik Medis Gelora Sidoarjo sudah baik dari penerangan ruangan, suhu udara yang baik, tidak adanya suara bising serta ruang gerak yang luas. Hubungan antar karyawan juga terjalin sangat baik, kekeluargaan yang terasa sangat erat membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan maksimal.

SARAN

Dari kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan hendaknya melakukan pendekatan lagi kepada karyawannya. Dengan cara memberikan pelatihan, ataupun *workshop*. Agar kemampuan dan

pengetahuan karyawan meningkat sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Memberikan pelatihan juga dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja.

2. Bagi perusahaan hendaknya memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki peningkatan dalam bekerja. Hal tersebut menjadi harapan bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja bagi karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.
3. Bagi perusahaan hendaknya melakukan pengecekan kepada lingkungan kerja karyawan nya secara rutin. Untuk mempertahankan lingkungan kerja yang telah terbentuk dengan baik, yang membuat karyawan semakin nyaman dan merasa aman.
4. Bagi peneliti berikutnya, sebaiknya menggunakan atau menambah variabel lain yang mampu berperan dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk menambah temuan baru di masa yang akan datang yang dapat menjadi rujukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Manusia Perusahaan. Bandung
: PT. Remaja Rosdakarya

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung : Alfabeta, CV

Edison, Emron. Yohny Anwar., dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit In Media

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara

Nuryasin, Ilham. Mochamad Al Musadieq., dan Ika Ruhana. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 41, No 1

_____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Herdiansyah, Haris. 2015. *Wawancara, Observasi dan Focus Groups Sebagai Instrumen Penggalan Data Kualitatif*. Depok : PT. Rajadrafindo Persada

Norainun. 2020, *Sistem Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'arif Sarolangun*, Vol. 7, No.1

Karim, Sri Rizka Do. 2020, *Efektivitas Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSMD) Kota Ternate Provinsi Maluku Utara*, Vol. 12 No.2

Priansa, Doni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta

Ritawati, RA. 2015. *Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang*, Vol.1, No.1

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada

Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya*

Siswanto. 2015. *Pengantar Manajemen*.
Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya
Manusia dan Produktivitas
Kerja*. Bandung : CV Mandar
Maju

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
Bandung : PT. Alfabet

_____ 2017. *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
Bandung : Alfabeta, CV

_____ 2015. *Metode Penelitian
Kombinasi (Mix Methods)*.
Bandung : Alfabeta

Tersiana, Andra. 2018. *Metode Penelitian*.
Yogyakarta : Gramedia Pustaka
Utama

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi
Kelima. Jakarta : PT.
Rajagrafindo Persada

Winarsih, Wiwin. Aries Veronica., dan
Efidiyana. 2020, *Peranan
Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Musi
Prima Karsa Palembang*, Vol. 2,
No. 2

Yuliana, Isra. Djumadi., dan DB. Paranoan.
2015, *Penempatan Pegawai
Dalam Meningkatkan Kinerja Di
Lingkungan Kerja Badan
Pengelolaan Keuangan Dan
Aset Daerah Kota Samarinda*,
Vol. 3, No.4

Yuniarsih, Tjutju. dan Suwatno. 2016,
*Manajemen Sumber Daya
Manusia : Teori, Aplikasi Dan
Isu Penelitian*. Bandung : CV
Alfabeta