



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph4609>

HUBUNGAN KOORDINASI DENGAN EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BATARA GURU KABUPATEN LUWU

^KIndiyani¹, A. Multazam², Nurfardiansyah³

^{1,2,3}Pemintan AKK, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email penulis korespondensi (^K) : indiyaniauli@gmail.com

indiyaniauli@gmail.com¹, multazam.mustari@yahoo.com², nurfardiansyah.bur@gmail.com³

ABSTRAK

Koordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang memegang peranan penting dan setara dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya. Dalam upaya mengoptimalkan peran dan fungsi rumah sakit diperlukan dukungan sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaian visi dan misi rumah sakit. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara koordinasi dengan efektivitas kerja pada pegawai RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu Tahun 2023. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode penelitian kuantitatif pendekatan *cross sectional* dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Dan pengujian hipotesisnya diuji *Chi-Square*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan pembagian kerja dengan efektivitas kerja dengan nilai $P=0,002$, hubungan masa kerja dengan efektivitas kerja dengan nilai $P=0,000$, hubungan disiplin kerja dengan efektivitas kerja dengan nilai $P=0,001$, hubungan komunikasi dengan efektivitas kerja dengan nilai $P=0,000$ dan hubungan kepuasan kerja dengan efektivitas kerja dengan nilai $P=0,000$. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara koordinasi dengan efektivitas kerja pada pegawai RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu.

Kata kunci : Koordinasi; Efektivitas Kerja; Kepuasan Kerja

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal Fakultas
Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 25 Februari 2023

Received in revised form : 17 Maret 2023

Accepted : 22 November 2023

Available online : 30 Desember 2023

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Coordination is a management function that plays an important role and is on par with other management functions. In an effort to optimize the role and function of the hospital, it is necessary to support human resources who have a high commitment to achieving the hospital's vision and mission. The purpose of this study was to find out whether there is a relationship between coordination and work effectiveness for Batara Guru Hospital employees in Luwu Regency in 2023. The sampling technique used a quantitative research method with a cross sectional approach with a total sample of 65 respondents. And testing the hypothesis tested Chi-Square. The results showed that there was a relationship between division of labor and work effectiveness with $P=0.002$, tenure and work effectiveness with $P=0.000$, work discipline and work effectiveness with $P=0.001$, communication with work effectiveness with $P=0.000$ and relationship between job satisfaction and work effectiveness with $P=0.000$. The conclusion of this study shows that there is a relationship between coordination and work effectiveness for employees of Batara Guru Hospital, Luwu Regency.

Keywords : Coordination; Work Effectiveness; Job satisfaction

PENDAHULUAN

Menurut *World Health Organization* (WHO), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Sedangkan menurut undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksudkan dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.¹

Era globalisasi mendorong persaingan industri di semua bidang industri di seluruh dunia. Salah satunya adalah industri pelayanan jasa di bidang Kesehatan, yaitu rumah sakit koordinasi salah satu fungsi manajemen yang memegang peranan sama penting dan setara dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, kesuksesan koordinasi akan menjamin keberhasilan pelaksanaan pekerjaan apabila pihak manajemen rumah sakit tidak mampu meningkatkan kualitas pelayanan maka ancaman kehilangan konsumen dapat dialami rumah sakit.²

Salah satu institusi pemerintah yang lebih ditekankan pada penyediaan fasilitas, sarana dan prasarana, pembinaan, penyuluhan serta penyediaan tenaga kesehatan adalah rumah sakit. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 54 Tahun 2014 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.³

Koordinasi termasuk salah satu fungsi dalam manajemen, dalam sebuah organisasi koordinasi berguna untuk mencegah terjadinya kekacauan, perpecahan, dan kekembaran atau kekosongan pekerjaan, masing-masing individu pegawai terarah membantu tercapainya tujuan organisasi dan semua tugas, kegiatan, serta pekerjaan terintegrasi, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen serta pekerjaan-pekerjaan para pegawai dalam mencapai suatu tujuan organisasi.⁴

Efektivitas kerja menitik beratkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan tepat waktu, sehingga tidak terjadi penghamburan waktu, biaya, dan tenaga. efektivitas juga merupakan landasan dari setiap organisasi dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, karena apabila suatu instansi dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan efektif dan efisien, maka instansi tersebut sudah dapat

mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang handal dan terampil yang ada di instansi tersebut.⁵

Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu adalah unit pelaksana teknis pemerintah Kabupaten Luwu yang menjalankan fungsi pelayanan kesehatan. Sejak diresmikan oleh bapak Gubernur Sulawesi Selatan pada tanggal 04 Agustus 2005 dan diaktifkan pada tanggal 28 September 2005, RSUD Batara Guru telah melalui berbagai perubahan dan perkembangan bentuk struktur organisasi.

Dalam penelitian Sari et al., 2015 Koordinasi, pembagian kerja yang jelas juga mempengaruhi efektivitas kerja. menyebutkan bahwa pembagian kerja adalah suatu perincian serta pengelompokkan aktivitas- aktivitas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu. Kualitas pelayanan pada pegawai RSUD Batara Guru masih perlu ditingkatkan agar pasien atau pengunjung akan lebih senang dan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit dan pegawai dapat lebih efektifif dan juga disiplin dalam menjalankan tugas.⁶

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai “Hubungan koordinasi dengan efektivitas kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu Tahun 2023”.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif pendekatan *cross sectional* yang bertujuan mencari hubungan variabel-variabel sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini dilakukan di RSUD Kabupaten Luwu pada bulan Januari 2023 selama satu bulan. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 587 orang dengan sampel 65 orang yang mana merupakan tenaga fungsional RSUD Kabupaten Luwu. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara Random sampling, pembagian kuesioner dan *interview* pada tenaga fungsional RSUD Kabupaten Luwu. Hasil dari pengumpulan data ini diolah dengan program SPSS versi 21.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pegawai di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu

No.	Umur	N	(%)
1	<30 Tahun	23	35,4
2	>30 Tahun	42	64,6
Total		65	100

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka dapat dilihat bahwa umur responden yang terbanyak berada pada umur > 30 Tahun sebanyak 42 orang responden dengan presentase sebesar (64,6%), sedangkan umur <30 tahun sebanyak 23 orang responden dengan presntase sebesar (35,4%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu

No.	Umur	N	(%)
-----	------	---	-----

1	< 5 Tahun	28	40,0
2	> 5 Tahun	39	60,0
Total		65	100

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka dapat dilihat bahwa masa kerja responden yang terbanyak berada pada umur > 5 Tahun sebanyak 39 orang responden dengan presentase sebesar (60,0%), sedangkan masa kerja < 5 tahun sebanyak 28 orang responden dengan presentase sebesar (40,0%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu

No.	Jenis Kelamin	N	(%)
1	Laki-laki	28	43,1
2	Perempuan	37	56,9
Total		65	100

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka dapat dilihat bahwa Jenis Kelamin responden yang terbanyak berada pada Jenis Kelamin Perempuan sebanyak 37 orang responden dengan presentase sebesar (56,9%), sedangkan Jenis Kelamin laki-laki sebanyak 28 orang responden dengan presentase (43,1%).

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Efektivitas Kerja Pegawai di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu

Efektivitas Kerja	N	(%)
Baik	39	60,0
Kurang Baik	26	40,0
Total	65	100

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan efektivitas kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu adalah Baik sebanyak 39 orang responden dengan presentase sebesar (60,0%), Sedangkan kurang baik sebanyak 26 orang responden dengan presentase sebesar (40,0%).

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Pembagian Kerja Pegawai di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu

Pembagian Kerja	N	(%)
Mendukung	42	64,6
Tidak Mendukung	23	35,4
Total	65	100

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan pembagian kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu adalah mendukung sebanyak 42 orang responden dengan presentase sebesar (64,6%), Sedangkan tidak mendukung sebanyak 23 orang responden dengan presentase sebesar (35,4%).

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu

Masa Kerja	N	(%)
Mendukung	44	67,7
Tidak Mendukung	21	32,3
Total	65	100

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan masa kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu adalah mendukung sebanyak 44 orang responden dengan presentase sebesar (67,7%), Sedangkan tidak mendukung sebanyak 21 orang responden dengan presentase sebesar (32,3%).

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Disiplin Kerja Pegawai di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu

Disiplin Kerja	N	(%)
Mendukung	51	78,5
Tidak Mendukung	14	21,5
Total	65	100

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan disiplin kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu adalah mendukung sebanyak 51 orang responden dengan presentase sebesar (78,5%), Sedangkan tidak mendukung sebanyak 14 orang responden dengan presentase sebesar (21,5%).

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Komunikasi di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu

Komunikasi	N	(%)
Mendukung	48	73,8
Tidak Mendukung	17	26,2
Total	65	100

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan komunikasi di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu adalah mendukung sebanyak 48 orang responden dengan presentase sebesar (73,8%), Sedangkan tidak mendukung sebanyak 17 orang responden dengan presentase sebesar (26,2%).

Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu

Kepuasan	N	(%)
Mendukung	31	47,7
Tidak Mendukung	34	52,3
Total	65	100

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu adalah mendukung sebanyak 31 orang responden dengan presentase sebesar (47,7%), Sedangkan tidak mendukung sebanyak 34 orang responden dengan presentase sebesar (52,3%).

Analisis Bivariat

Tabel 10. Hubungan antara Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai

di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu Tahun 2023

Pembagian Kerja	Efektivitas Kerja				Total	P (Value)	
	Baik		Kurang Baik				
	N	%	N	%	N		%
Mendukung	31	73,8	11	26,2	42	100	0,002
Tidak Mendukung	8	34,8	15	65,2	23	100	
Total	39	60,0	26	40,0	65	100	

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa pembagian kerja yang mendukung dengan efektivitas kerja yang baik sebanyak 31 orang (73,8%) dan kurang baik sebanyak 11 orang (26,2%). Sedangkan, pembagian kerja yang tidak mendukung dengan efektivitas kerja yang baik sebanyak 8 orang (34,8%) dan kurang baik sebanyak 15 orang (65,2%).

Tabel 11. Hubungan antara Masa Kerja dengan Efektivitas Kerja di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu

Masa Kerja	Efektivitas Kerja				Total	P (Value)	
	Baik		Kurang Baik				
	N	%	N	%	N		%
Mendukung	33	75,0	11	25,0	44	100	0,000
Tidak Mendukung	6	28,6	15	71,4	21	100	
Total	39	60,0	26	40,0	65	100	

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa masa kerja yang mendukung dengan efektivitas kerja yang baik sebanyak 33 orang (75,0%) dan kurang baik sebanyak 11 orang (25,0%). Sedangkan, masa kerja yang tidak mendukung dengan efektivitas kerja yang baik sebanyak 6 orang (28,6%) dan kurang baik sebanyak 15 orang (71,4%).

Tabel 12. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Efektivitas Kerja di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu

Disiplin Kerja	Efektivitas Kerja				Total	P (Value)	
	Baik		Kurang Baik				
	N	%	N	%	N		%
Mendukung	36	70,6	15	29,4	51	100	0,001
Tidak Mendukung	3	21,4	11	78,6	14	100	
Total	39	60,0	26	40,0	65	100	

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa disiplin kerja yang mendukung dengan efektivitas kerja yang baik sebanyak 36 orang (70,6%) dan kurang baik sebanyak 15 orang (29,4%). Sedangkan, disiplin kerja yang tidak mendukung dengan efektivitas kerja yang baik sebanyak 3 orang (21,4%) dan kurang baik sebanyak 11 orang (78,4%).

Tabel 13. Hubungan antara Komunikasi dengan Efektivitas Kerja di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu

Komunikasi	Efektivitas Kerja				Total	P (Value)	
	Baik		Kurang Baik				
	N	%	N	%	N	%	
Mendukung	35	72,9	13	27,1	48	100	0,000
Tidak Mendukung	4	23,5	13	76,5	17	100	
Total	39	60,0	26	40,0	65	100	

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa komunikasi yang mendukung dengan efektivitas kerja yang baik sebanyak 35 orang (72,9%) dan kurang baik sebanyak 13 orang (27,1%). Sedangkan, komunikasi yang tidak mendukung dengan efektivitas kerja yang baik sebanyak 4 orang (23,5%) dan kurang baik sebanyak 13 orang (76,5%).

Tabel 14. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Efektivitas Kerja di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu

Komunikasi	Efektivitas Kerja				Total	P (Value)	
	Baik		Kurang Baik				
	N	%	N	%	N	%	
Mendukung	28	90,3	3	9,7	31	100	0,000
Tidak Mendukung	11	32,4	23	67,6	34	100	
Total	39	60,0	26	40,0	65	100	

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang mendukung dengan efektivitas kerja yang baik sebanyak 28 orang (90,3%) dan kurang baik sebanyak 3 orang (9,7%). Sedangkan, kepuasan kerja yang tidak mendukung dengan efektivitas kerja yang baik sebanyak 11 orang (32,4%) dan kurang baik sebanyak 23 orang (67,6%).

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu Tahun 2023 dengan tujuan untuk mengetahui hubungan koordinasi dengan efektivitas kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu. Hasil penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang memuat beberapa pertanyaan yang diberikan kepada responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden dengan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*.

Hubungan koordinasi dengan efektivitas kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu menunjukkan berhubungan. Adapun hasil hubungan pembagian kerja dengan efektivitas kerja menunjukkan bahwa efektivitas kerja yang baik dengan kategori pembagian kerja yang mendukung sebanyak 31 orang dengan presentase (73,8%), efektivitas kerja yang baik dengan kategori pembagian kerja yang tidak mendukung sebanyak 8 orang dengan presentase (34,8%). Sedangkan, efektivitas kerja yang kurang baik dengan kategori pembagian kerja yang mendukung sebanyak 11 orang dengan presentase (26,2%), efektivitas kerja yang kurang baik dengan kategori pembagian kerja yang tidak mendukung sebanyak 15 orang dengan presentase (65,2%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai

P=0,002.

Berdasarkan hasil analisa peneliti bahwa ada hubungan pembagian kerja dengan efektivitas kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu. Pembagian kerja pada pegawai rumah sakit masih belum maksimal, dan perlu ditingkatkan lagi. Penempatan kerja pada pegawai di rumah sakit belum sesuai dengan latar belakang dan keahlian yang mereka miliki, sehingga harus dibantu dalam pelaksanaan pekerjaannya. Hal ini dapat menghambat dalam penyelesaian pekerjaannya. Ketidak sesuaian pekerjaan yang diterima pegawai dapat mempengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eliska et al., 2019 yang menemukan bahwa terdapat hubungan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. Hasil uji korelasi yang diperoleh adalah 0,556 yang menunjukkan kedua variabel tersebut berada pada hubungan positif dan sedang. Dengan demikian pembagian kerja yang baik akan bermanfaat bagi organisasi yang bersangkutan dalam penyelesaian pekerjaan-pekerjaan yang berarti juga efektivitas dapat tercapai.⁷

Penelitian ini tidak sejalan dengan Yuningsih et al., 2014 pelaksanaan dalam pembagian kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon terlihat pada tingkat interval pelaksanaan pembagian kerja yaitu sebesar 873 yang berada pada cukup baik atau 54,90%. Adapun secara kualitas dalam pelaksanaan pembagian kerja sudah mengacu pada ketentuan ketentuan dalam pembagian kerja.⁸

Masa kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai lamanya pegawai bekerja dalam organisasi atau perusahaan saat ini, tidak termasuk lamanya bekerja pada perusahaan lain sebelumnya bagi pegawai yang telah pernah bekerja di perusahaan lain.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja yang baik dengan kategori masa kerja yang mendukung sebanyak 33 orang dengan presentase (75,0%), efektivitas kerja yang baik dengan kategori masa kerja yang tidak mendukung sebanyak 6 orang dengan presentase (28,6%). Sedangkan, efektivitas kerja yang kurang baik dengan kategori masa kerja yang mendukung sebanyak 11 orang dengan presentase (25,0%), efektivitas kerja yang kurang baik dengan kategori masa kerja yang tidak mendukung sebanyak 15 orang dengan presentase (71,4%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai P=0,000.

Berdasarkan hasil analisa peneliti bahwa ada hubungan masa kerja dengan efektivitas kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu. Dengan masa kerja yang lama maka dapat menambah pengalaman pegawai dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaan. Hal ini merupakan kewajiban pegawai serta dapat menambahkan keterampilan dan memiliki inisiatif dalam bekerja.

Hasil penelitian diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan Bedjo Siswanto 2011 masa kerja disebut sebagai penyebab meningkat efektivitas kerja karyawan karena dengan masa kerja yang lama sudah barang tentu seseorang karyawan akan mendapatkan mutu kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan kebanyakan mengalami kejenuhan dalam bekerja, masih terlihat karyawan yang bermalas-malasan.⁹

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ainiyah et al., 2017 yang mengatakan bahwa variabel moderasi masa kerja tidak berpengaruh dalam pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan karena t hitung R1(4.574) > t hitung R2 (2.823). Masa kerja tidak memiliki peran dalam pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja.¹⁰

Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju kearah tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan- peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan di tempat karyawan itu bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja yang baik dengan kategori disiplin kerja yang mendukung sebanyak 36 orang dengan presentase (70,6%), efektivitas kerja yang baik dengan kategori disiplin kerja yang tidak mendukung sebanyak 3 orang dengan presentase (21,4%). Sedangkan, efektivitas kerja yang kurang baik dengan kategori disiplin kerja yang mendukung sebanyak 15 orang dengan presentase (29,4%), efektivitas kerja yang kurang baik dengan kategori disiplin kerja yang tidak mendukung sebanyak 11 orang dengan presentase (78,6%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $P=0,001$.

Berdasarkan hasil analisa peneliti menunjukkan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu. Dalam hal ini efektivitas kerja tidak dapat terealisasi dengan baik apabila disiplin kerja pegawai rendah. Oleh karena itu, diperlukan sikap disiplin yang baik dari para pegawai agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh rumah sakit dapat tercapai

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rahadian et al., 2016 yang mengatakan bahwa bahwa terdapat hubungan antara Disiplin kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor sebesar 0,724 dengan pernyataan Kuat. Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap pegawai dalam mematuhi aturan kerja organisasi dengan sukarela dalam rangka mencapai tujuan organisasi meliputi disiplin preventif dan disiplin korektif.¹¹

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abas et al., 2022 yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan efektivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Kota Barat. Koefisien positif dalam hasil penelitian ini mengartikan bahwa semakin meningkat disiplin kerja pegawai maka akan terjadi peningkatan efektivitas kerja pegawai.¹²

Komunikasi sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dalam hal ini dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja yang baik dengan kategori komunikasi yang mendukung sebanyak 35 orang dengan presentase (72,9%), efektivitas kerja yang baik dengan kategori komunikasi yang tidak mendukung sebanyak 4 orang dengan presentase (23,5%). Sedangkan, efektivitas kerja yang kurang baik dengan kategori komunikasi yang mendukung sebanyak 13 orang dengan presentase (27,1%), efektivitas kerja yang kurang baik dengan kategori komunikasi yang

tidak mendukung sebanyak 153 orang dengan presentase (76,5%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $P=0,000$.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan peneliti bahwa ada hubungan antara komunikasi dengan efektivitas kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu. Komunikasi yang terjadi di rumah sakit mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai. Komunikasi yang tepat akan mendorong pegawai untuk lebih tertarik dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini secara tidak langsung akan berdampak pada tugas yang dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul 2014 yang mengatakan bahwa hasil perhitungan mendapatkan nilai sebesar 0,63. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 0,63 berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799 dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi memiliki hubungan dengan efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang.¹³

Kepuasan kerja merupakan ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja yang baik dengan kategori kepuasan kerja yang mendukung sebanyak 28 orang dengan presentase (90,3%), efektivitas kerja yang baik dengan kategori kepuasan kerja yang tidak mendukung sebanyak 11 orang dengan presentase (32,4%). Sedangkan, efektivitas kerja yang kurang baik dengan kategori kepuasan kerja yang mendukung sebanyak 3 orang dengan presentase (9,7%), efektivitas kerja yang kurang baik dengan kategori kepuasan kerja yang tidak mendukung sebanyak 23 orang dengan presentase (67,6%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $P=0,000$.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan peneliti bahwa pegawai yang puas dan senang dengan pekerjaannya, maka mereka akan memberikan kontribusi lebih dalam bekerja selain itu mereka termotivasi untuk bekerja secara ekstra pada rumah sakit. Hal ini secara tidak langsung meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susita (2013) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas karyawan. Temuan ini berarti bahwa jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka efektivitas kerja karyawan meningkat. Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu keadaan emosional positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja.¹⁴

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan koordinasi dengan efektivitas kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu maka dapat ditarik kesimpulan adanya hubungan dengan pembagian kerja, masa kerja, disiplin kerja, komunikasi dan kepuasan kerja dengan efektivitas kerja. Adapun yang menjadi saran dalam penelitian ini yakni diharapkan kepada pihak Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru untuk dapat memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi dalam melakukan

pekerjaannya. Misalnya terhadap pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Dan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan membuat kebijakan dalam penataan pegawai dan sekaligus mulai menerapkan peran kepemimpinan yang bersifat kekeluargaan dan menjadi bahan evaluasi kerja bagi pegawai dan organisasi untuk meningkatkan kualitas organisasi itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang- Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.
2. Rachmayuniawati, Y. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Vol, 4*, 67-80.
3. Srianti, S., Ansari, I., & Ma'ruf. A. (2020). Kualitas Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Batara Guru Kabupaten Luwu. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(2) 410-424.
4. Syuhada, Ambar Dani dkk. 2018. Faktor Risiko Low Back Pain pada Pekerja Pemetik The di Perkebunan The Ciater Kabupaten Subang. *Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia*. Vol 13 (No 1). Semarang
5. Toruen EML.(2017). Pengaruh Mutu Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Pelabuhan Medan (*Prima Husada Cipta*).;1(2):6–38.
6. Sari, I. P., & Wulandari, R. D. (2015). Penilaian Koordinasi Antarunit Kerja di Rumah Sakit Berdasarkan *High Performance Work Practices*. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 3(2), 170-178.
7. Eliska, S. K. M. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Tim Relawan Covid-19 Di Kota Binjai. *Jurnal Kesehatan Ilmiah Indonesia (Indonesian Health Scientific Journal)*, 5(2), 1-12.
8. Yuniningsih T, Kharisma D.(2014). Pengukuran Kepuasan Suatu Institusi Kesehatan. *Maj Kedokt Indones*. 2014;54(7):283–8.
9. Bedjo, Siswanto. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Sinar Baru. Bandung.
10. Ainiyah, F., Yulianeu, Y., & Fathoni, A. (2017). Pengaruh Koordinasi, Pembagian Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi kasus Pada Sekolah Islam Holistik Yayasan Tabina Hanifa Semarang). *Journal of Management*, 3(3).
11. Rahadian, A. H., & Kencana, M. (2016). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas kerja penanggulangan bencana alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 8(2), 185-207.
12. Abas, M. G., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pegawai Se-Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1199-1208.
13. Nurul Azisya, A. (2014). *Pengaruh Komunikasi dan Tim Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
14. Susita, D. (2013). Pengaruh Sikap Kewirausahaan, Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Kementerian Perindustrian. In *2nd International Seminar on*

Quality and Affordable Education (ISQAE 2013). Hal (pp. 399-405).

15. Supartiningsih S. (2017). Kualitas Pelayanan Kepuasan Pasien Rumah Sakit. *J Medicoeticolegal dan Manaj Rumah Sakit*, 6 9-15,;6(1):9-14.
16. Selvia, N. N. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai pada SMP Negeri 1 Belitung Mulya Oku Timur. *Jurnal Trisna Riset*, 2(2).