

ANALISIS INOVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CABANGBUNGIN KABUPATEN BEKASI

Linah^{1,*}, Darmeinis²

^{1,2}Manajemen; Universitas Panca Sakti Bekasi

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Cabangbungin Kabupaten Bekasi. Penelitian ini dilakukan di RSUD Cabangbungin dengan memilih tiga orang informan dalam wawancara langsung dan sembilan belas karyawan lainnya dengan survei kuisioner yang dianggap mewakili masing-masing bagian atau unit, yaitu seorang Kasie Penunjang Medik sebagai informan utama dan dua orang karyawan staf Pelayanan Medik, staf Rekam Medik dan para karyawan. Wawancara mendalam, observasi, survei kuisioner, dan dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis inovasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di RSUD Cabangbungin Kabupaten Bekasi menunjukkan bahwa inovasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat kualitas kinerja karyawan RSUD Cabangbungin dinilai baik apabila karyawan berhasil mencapai hasil yang memuaskan, hal ini juga berdampak positif terhadap peningkatan reputasi rumah sakit.

Kata kunci: Inovasi, Kinerja Karyawan

Abstract: This research aims to determine the analysis of innovation in improving employee performance at the Branchbungin Regional General Hospital, Bekasi Regency. This research was conducted at the Branchbungin Regional General Hospital, Bekasi Regency by selecting three informants in direct interviews and nineteen other employees using a questionnaire survey who were considered to represent each section or unit, namely a Head of Medical Support Section as the main informant and two staff employees. Medical Services, Medical Records staff and employees. In-depth interviews, observation, questionnaire surveys, and documentation are the data collection methods used in this research. The results of the analysis of innovation in improving employee performance at the Branchbungin Hospital, Bekasi Regency, show that innovation is very important for improving employee performance. The level of quality of employee performance at Branchbungin Hospital is considered good if the employee succeeds in achieving satisfactory results, this also has a positive impact on improving the hospital's reputation.

Keywords: Innovation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Di era globalisasi, dampak terhadap pertumbuhan di berbagai sektor, termasuk pelayanan kesehatan, sangatlah besar. Persaingan antar rumah sakit yang semakin ketat mendorong para pengusaha layanan kesehatan untuk mengoptimalkan kualitas layanan yang mereka berikan. Hal ini mendorong organisasi layanan kesehatan untuk berinovasi guna meningkatkan pelayanan dan kinerja karyawan.

Rumah sakit adalah suatu fasilitas atau suatu badan yang memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Misi utama rumah sakit adalah memberikan pelayanan medis kepada pasien yang memerlukan diagnosis dan pengobatan berbagai penyakit.

Rumah sakit biasanya memiliki pusat kesehatan dan tenaga kesehatan terdidik untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasiennya. (Retno Pratiwi et al., 2022)

Dalam organisasi, terutama di sektor korporasi, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bukanlah hal baru. Persaingan antar rumah sakit semakin meningkat, namun sumber daya manusia juga menjadi hal yang perlu mendapat perhatian khusus dari setiap rumah sakit. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus selalu berpartisipasi secara proaktif dalam proses pengembangan lebih lanjut. Karayawan harus menjadi pembelajar, yang berarti mereka ingin belajar dan bekerja untuk meningkatkan potensi mereka. Oleh karena itu sumber daya manusia masa kini harus cepat menguasai teknologi, mampu beradaptasi dan mampu merespon perubahan teknologi. Dalam keadaan seperti ini, integrasi pribadi menjadi semakin penting untuk bertahan dalam persaingan.

Sumber daya manusia yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka melakukan pekerjaannya sesuai kebutuhan dan tuntutan. Jadi dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia tersebut merupakan sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja yang rendah. (Sunari & Mulyanti, 2023)

Inovasi di tempat kerja sangat penting bagi karyawan karena tidak hanya bermanfaat bagi perkembangan perusahaan, namun juga memberikan dampak positif yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, motivasi, pengembangan keterampilan dan pengakuan kontribusi. (Kusuma et al., 2021)

Pada tahun 2020 RSUD Cabangbungin merupakan rumah sakit rujukan covid 19 kemudian setelah keadaan kembali normal maka rumah sakit membuka pelayanan umum. Untuk meningkatkan kompetensi petugas serta meningkatkan aspek mutu pelayanan yang mengutamakan kepuasan dan keselamatan pasien, maka RSUD Cabangbungin memiliki gagasan Inovasi yaitu RUSA BERLIAN (Rumah Sakit Berorientasi Pelayanan).

Manajemen bukan hanya sekedar ilmu dan seni, tetapi juga sebuah profesi. Hal ini disebabkan karena manajemen terkait pada kode etik dan didasarkan pada keahlian khusus untuk mencapai hasil manajerial yang diperlukan dalam pekerjaan profesional. Menurut Robert L. Katz. menjadi seorang profesional memerlukan keterampilan konseptual, kerampilan sosial, dan keterampilan teknis. Kemampuan untuk melihat organisasi sebagai suatu sistem, memahami bagaimana perubahan di setiap bagian

memengaruhi organisasi secara keseluruhan, dan mengatur semua tindakan manajemen untuk kepentingan organisasi dikenal sebagai keterampilan konseptual. Keterampilan sosial dan hubungan interpersonal ditunjukkan untuk memungkinkan para manajer berkolaborasi, memimpin kelompok, dan memahami anggota sebagai individu dan kelompok. Keterampilan teknis berkaitan erat dengan kemampuan seorang manajer dalam menggunakan alat, prosedur, dan teknik dalam bidang tertentu, seperti teknik dalam perencanaan program bidang tertentu, seperti teknik dalam bidang perencanaan program anggaran, program pendidikan, dan lain-lain.

Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang diterapkan organisasi untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusianya secara efektif sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Strategi pengelolaan sumber daya manusia juga muncul dari orientasi strategis manajemen suatu organisasi. Dalam praktik manajemen saat ini, seluruh area dan departemen dalam suatu perusahaan berusaha menyelaraskan metode dan praktik kerja mereka dengan strategi sumber daya manusia perusahaan guna mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. (Asriyanti et al., 2024)

Inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak karyawan melakukan inovasi maka kinerjanya akan semakin baik. Inovasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja ketika karyawan memunculkan ide-ide yang memecahkan permasalahan yang ada. Apabila karyawan mempunyai tingkat inovasi yang tinggi maka dapat mempengaruhi pendapatan perusahaan. Merinci lebih lanjut tentang cara berinovasi, dalam proses inovasi dibagi menjadi empat aspek yaitu melihat peluang, mengeluarkan ide, mendukung, dan menggunakan indikator inovasi, yang menyangkut produk, proses, dan inovasi pasar. (Indrajita et al., 2021)

2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif kualitatif untuk memaparkan bagian penting dari penelitian, yaitu analisis inovasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah cabangbungin

Penelitian deskriptif kualitatif ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan, atau menggali data berdasarkan informasi yang di dapat di lokasi,

seperti observasi langsung, wawancara, survei kuisioner, dan dokumentasi dari lokasi penelitian tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi di RSUD Cabangbungin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya inovasi RUSA BERLIAN, Karyawan yang berinovasi atau yang memberikan ide-ide baru akan diberi penghargaan atau best employe.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil pnelitian merupakan hasil pegumpulan data para informan sesuai dengan prosedur yang digunakan peneliti. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menganalisis inovasi dalam meningkatkan kinerja karyawan RSUD Cabangbungin Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan hasil observasi langsung menunjukkan bahwa pemberian inovasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Rumah Sakit Umum Daerah Cabangbungin memberikan penghargaan kepada karyawan yang menyumbangkan ide-ide baru atau inovasi sebagai bentuk apresiasi untuk meningkatkan motivasi

Inovasi yang diberikan oleh RSUD Cabangbungin memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain dengan mengadakan pelatihan profesional, mengadakan pertemuan rutin dan intensif mengenai pelaksanaan program kerja serta memberikan remunerasi yang sepadan dengan kinerja pegawai. Peningkatan kemampuan tersebut dapat meningkatkan citra rumah sakit. Penelilaian kinerja karyawan RSUD Cabangbungin didasarkan pada indikator keberhasilan yang telah ditentukan seperti efisiensi, efektivitas, keselamatan dan kepuasan pelanggan atau pihak yang melayani. Oleh karena itu, perubahan perilaku kerja juga harus diperhatikan di rumah sakit, karena sangat penting bagi karyawan untuk menciptakan hubungan yang baik dengan lingkungan kerja. Lingkungan ini dapat memberikan nilai tambah yang memungkinkan karyawan mencapai kesuksesan.

Dari uraian di atas terlihat jelas bahwa inovasi kerja yang diterapkan RSUD Cabangbungin dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pendekatan inovatif ini terkait erat dengan sikap mereka terhadap pekerjaan, sementara karyawan yang mengusulkan inovasi atau ide-ide baru akan diberikan penghargaan atas kontribusi mereka.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian Analisis Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Cabangbungin Kabupaten Bekasi menunjukkan bahwa inovasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat kualitas kinerja karyawan RSUD Cabangbungin dianggap baik jika karyawan berhasil mencapai hasil yang memuaskan, yang juga berdampak positif pada meningkatkan reputasi rumah sakit.

Peneliti menyarankan agar atasan mengawasi kinerja karyawan secara langsung saat mereka menjalankan tugas mereka, atau mempertimbangkan pembentukan tim audit internal yang khusus untuk memonitor kinerja karyawan tersebut.

Referensi

- Achmad, F. (2023). Peran Inovasi dalam Meningkatkan Kinerja Industri Pariwisata Berkelanjutan di Indonesia. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(03), 150–157.
<https://doi.org/10.58812/jmws.v2i03.244>
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Kerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Dian Mandala*, 2(1).
- Batoebara, M. U. (2021). Inovasi Dan Kolaborasi Dalam Era Komunikasi Digital. *Jurnal Prosiding ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS DHARMAWANGSA*, 1, 21–29.
- Boko, Y. A. (2019). Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah Dan Teori Organisasi Klasik). *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*, 3(2), 9–25.
- c. flores. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Administration and Educational Management*, 8(5), 55.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721%0AMANAJEMEN>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
<https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Eri Susan. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.



- Gustiana, Riska, A. F. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). Jemsi, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Haile G, A. M. and E. A. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Rumah Sakit Tahun 2021. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 4(1), 88–100.
- Haksanggulawan, A., Hajar, I., & Putera, A. (2023). Pentingnya Implementasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Karang Taruna Desa. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1(2), 401–407. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0Ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. Widya Amrita, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- John EHJ, F., Kardinah, I. M., & Rudy, B. (2023). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Online Mahasiswa FISIP, 2(1), 1–15. <https://paris.ipb-intl.ac.id/index.php/paris/article/view/498/377>
- Ketut Wira Parta, Deden Ismail, N. surya W. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. IJESS International Journal of Education and Social Science, 4(2), 119–125. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i2.186>
- Kristianingsih, T., & Nikmah, F. (2019). Analisis Dampak Inovasi pada kinerja organisasi. Seminar Nasional Gabungan Bisnis & Sosial Polinema, 75–79. [file:///C:/Users/nennk/OneDrive/เอกสาร/SEMESTER 8/Bahan Skripsi 2024/Jurnal/inovasi/ANALISIS DAMPAK INOVASI PADA KINERJA ORGANISASI.pdf](file:///C:/Users/nennk/OneDrive/เอกสาร/SEMESTER%208/Bahan%20Skripsi%202024/Jurnal/inovasi/ANALISIS%20DAMPAK%20INOVASI%20PADA%20KINERJA%20ORGANISASI.pdf)
- Kusuma, A., Purwanto, H., & Utama, P. (2021). Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Moderasi. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 23(2), 302–309.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. Jurnal Sain Manajemen, 1(1), 40–50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Meidiyanty, E., Ramli, A. H., & Mariam, S. (2023). Peran Mediasi Dari Inovasi Karyawan Pada Hubungan Antara Internet Banking Dan Kinerja Karyawaan. Jurnal



- Bisnisman : Riset Bisnis Dan Manajemen, 5(2), 106–117.
<https://doi.org/10.52005/bisnisman.v5i2.162>
- Retno Pratiwi, H., Nyorong, M., & Jamalludin. (2022). Analisis Proses Manajemen Sumber Data Manusia di Rumah Sakit Umum Analysis of Human Resource Management Process at Mitra Medika General Hospital Bandar Klippa. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 8(2), 2615–109.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Siti Annisa, Wahdiniawati, Fatimah Malini Lubis, Dila Erlianti, Vina Budiarti Mustika Sar, Sabalius Uhai, W. D. F. (2023). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7, 1–11.
- Sunari, A., & Mulyanti, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bisnis Rumah Sakit: Systematic Literature Riview. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 42–48. <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jrim-widyakarya/article/view/183>
- Suriadi, H., & Frinaldi, A. (2023). Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Sektor Publik Innovation in Improving the Performance of Public Sector Organizations. XVII(02), 41–48. file:///C:/Users/nennk/OneDrive/เอกสาร/SEMESTER 8/Bahan Skripsi 2024/Jurnal/inovasi/INOVASI DALAM MENINGKAT KINERJA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK.pdf