

GAMBARAN KUALITAS KINERJA KARYAWAN PALANG MERAH INDONESIA (PMI) KOTA MEDAN SUMATERA UTARA

Indah Doanita Hasibuan, Arini Aisyahfira Wijaya, Adelia Andina, Fadila Syahrani Purba, Fatimah Azzahra Siregar

doanitaindah@uinsu.ac.id, ariniaisyahfira4@gmail.com, adeliaandina123@gmail.com, syahraniFadila74@gmail.com, ajarara909@gmail.com

UINSU

ABSTRACT

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Palang Merah Indonesia (PMI) sebagai organisasi sosial selalu berupaya meningkatkan perannya dalam kegiatan sosial kemasyarakatan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan masyarakat yang ada. Penelitian ini ditujukan untuk melihat beberapa aspek yang memicu peningkatan ataupun penurunan dan kualitas kinerja karyawan di PMI Kota Medan. Metode yang digunakan pada penelitian di PMI Kota Medan ini adalah metode survei kualitatif dengan pendekatan observasional yang menggali dan mengkaji informasi tentang pola kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jumlah partisipan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 partisipan, yaitu karyawan PMI yang bekerja dari bidang yang berbeda-beda dan bersedia menjadi partisipan.

Kata Kunci: PMI, Sumber Daya Manusia, kepuasan kerja, motivasi, kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Adanya faktor pribadi dalam organisasi menyebabkan tumbuh dan berkembangnya organisasi. Peran penting sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya untuk menghasilkan keuntungan, namun sumber daya manusia juga merupakan faktor penting dalam berkembangnya organisasi. Organisasi negara, organisasi social, dan oorganisasi ekonomi selalu berusaha mengembangkan sumber daya manusia di Tengah pesatnya pertumbuhan Masyarakat. Karena keadaan Masyarakat yang terus berkembang seiring dengan perkembangan yang ada, maka faktor SDM selalu mendapat perhatian yang serius dalam setiap organisasi.

Palang Merah Indonesia (PMI) sebagai organisasi sosial selalu berupaya meningkatkan perannya dalam kegiatan sosial kemasyarakatan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan masyarakat yang ada. Masih banyak masyarakat yang masih membutuhkan perhatian karena kondisinya yang masih memprihatinkan. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang berada dalam kondisi sulit seperti ini memerlukan dukungan dari organisasi yang dapat membantu masyarakat menjembatani kesenjangan tersebut melalui aksi sosial. Prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah jenis imbalan yang diterima anggota organisasi atas apa yang telah mereka lakukan untuk organisasi. Kepuasan kerja yang lebih baik meningkatkan kinerja anggota organisasi. Pernyataan tersebut senada dengan Nurdin Brasit, Muh. Yunus Amar menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitiannya menunjukkan bahwa semakin puas karyawan atau anggota suatu organisasi, maka semakin efektif meningkatkan kinerjanya. Selain dipengaruhi oleh faktor manajerial dan kepuasan kerja, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi. Motivasi internal seseorang dapat mempengaruhi hasil kerjanya. Kondisi tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heri Prasetyo (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin baik pula kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang dilakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses pencapaian kebutuhan yang diinginkan, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Keberhasilan suatu organisasi baik keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada kinerja karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan (Bentar, Purbangkoro dan Peihartini, 2017).

METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei kualitatif dengan pendekatan observasional, yang menggali dan mengkaji informasi tentang pola kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja pada saat bekerja di PMI Kota Medan yang berhubungan dengan kesehatan karyawan tersebut. Lokasi penelitian dilakukan di PMI Kota Medan. Partisipan dalam penelitian ini yaitu karyawan PMI yang bekerja dari bidang yang berbeda-beda dan bersedia menjadi partisipan.

Jumlah partisipan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 partisipan. Pencatatan data wawancara dilakukan menggunakan perekam suara setelah mendapatkan persetujuan dari responden. Peneliti menggunakan pedoman wawancara dengan pertanyaan yang telah disusun sebelumnya, maka saat melakukan wawancara tidak ada pertanyaan yang tertinggal serta membawa catatan jika ada hal-hal penting yang harus dicatat. Pengumpulan data dengan

menggunakan pengumpulan data secara primer, kuesioner tentang pola kerja karyawan PMI Kota Medan dengan menggunakan pertanyaan terbuka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Subjek penelitian ataupun partisipan pada penelitian ini diambil secara purposive sampling (partisipan penelitian yang dipilih dan telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan tujuan ataupun kriteria tertentu).

Dibawah ini merupakan bentuk karakteristik dari responden yang dipaparkan melalui tabel rekapitulasi karakteristik responden untuk memudahkan pembaca memahami karakteristik dari responden penelitian ini (Tabel 1).

Tabel 1. Karakteristik Responden

| No. | Karakteristik Responden | Jumlah | Total |
|-----|------------------------------|--------|-------|
| 1. | Umur : > 30 Tahun | 4 | 7 |
| | < 30 Tahun | 3 | |
| 2. | Pendidikan : SMA/SMK | 0 | 7 |
| | D3 | 1 | |
| | S1 | 5 | |
| | S2 | 1 | |
| 3. | Lama Jam Bekerja : > 8 jam | 7 | 7 |
| | < 8 jam | 0 | |
| 4. | Pendapatan : > Rp. 2.000.000 | 7 | 7 |
| | < Rp. 2.000.000 | 0 | |

Dalam penelitian ini didapatkan partisipan sebanyak tujuh orang/karyawan dan seluruh partisipan dalam penelitian ini sudah dalam kriteria penelitian. Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa lama karyawan bekerja adalah 8 jam. Pendidikan terendah dari partisipan adalah D3 dan Pendidikan paling tinggi adalah S2.

Setelah membaca dan menyimak hasil dari transkrip wawancara yang telah direkam dan didengarkan secara berulang – ulang dari masing – masing partisipan, peneliti dapat mengidentifikasi dan dapat menyimpulkan beberapa pernyataan yang bermakna sesuai dengan tajuk yang diteliti. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan kepada responden di PMI Kota Medan, terlihat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Diantaranya adalah jam operasional, pendapatan, pelatihan dan pengembangan karyawan di dalam organisasi dan usia. Dari perspektif salah satu responden yang telah kami wawancarai bahwa fasilitas dalam organisasi juga menjadi salah satu hal yang dapat memicu peningkatan produktifitas karyawan di dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, kami mewawancarai 7 (tujuh) karyawan yang bekerja di PMI dengan pekerjaan yang berbeda sehingga menghasilkan persepektif yang berbeda pula. Berikut hasil wawancara dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PMI.

Responden pertama yang diwawancarai mengenai jam oprasional kerja di PMI Kota Medan : *“Dari 94 (sembiliah puluh empat) orang yang kerja disini banyak yang dapat shift umum dan ada juga yang kebagian 3 shift lain, ada shift pagi di jam 08.00 WIB – 15.00 WIB, kalau shift siang dari jam 15.00 WIB – 21.00 WIB, dan shift malam dari jam 21.00 WIB – 05.00 WIB”*.

3 responden yang diwawancarai mendapatkan waktu operasional kerja dalam 3 shift, Pembagian 3 shift yang dilakukan pada karyawan di PMI kota medan ini memberikan dampak pada kesehatan karyawan.

Responden kedua memberi pernyataan : “ ya gimana, kalua saya kedapatan shift yang sering bermalam. Jadi saya harus menyesuaikan badan saya untuk lebih bisa capek,

gak jarang saya sakit karena kecapekan soalnya harus kerja diwaktu jam tidur saya”.

Dapat dilihat dari salah satu pernyataan karyawan tersebut mengungkap bahwa jam kerja tersebut tidak efektif untuk karyawannya, dari hasil wawancara didapatkan 3 responden yang pernah mengalami sakit setelah bekerja dengan keluhan kelelahan saat melakukan shift bermalam.

Berikut merupakan Pernyataan responden ketiga mengenai pengaruh usia terhadap produktivitas karyawan di PMI Kota Medan

“disini tuh banyak yang umurnya masih muda, tapi banyak juga yang berumur. Yaa ga terlalu tua tapi ada pengaruhnya sama kinerja kita disini. Umur saya masih 36 tahun tapi saya sudah sering ngerasain pegel linu kalau duduk terlalu lama, karena saya kerjanya dibalik komputer untuk mendata. Juga kalau saya lagi kerja dilapangan banyak istirahatnya karena gak kuat untuk terus berdiri dibanding mereka yang umurnya masih dibawah saya”.

Selanjutnya adalah pernyataan responden keempat Mengenai Pengaruh Pendapatan Atau Kompensasi Karyawan pada Kualitas dan Kinerja Karyawan

“kebetulan gaji disini sesuai dengan UMR medan, lain tunjangan dan uang lembur. Banyak juga tambahan dari kegiatan lain kayak Donor Darah, Pelatihan, dan masih banyak lagi lah. Jadi tuh disini makin semangat karyawannya buat ikut pelatihan di kantor”.

Salah satu responden dari hasil wawancara memberikan pernyataan mengenai fasilitas kantor yang ternyata dapat meningkatkan produktifitas dari karyawan yang bekerja di PMI Kota Medan

Pernyataan responden kelima : *“kalau ditanya fasilitas disini sangat memadai, contohnya pendingin ruangan, kursi yang nyaman, transportasi untuk kerja diluar kantor, dan juga fasilitas lainnya sudah sangat terpenuhi. Pihak Perusahaan juga sering memberikan asupan seperti, bubur kacang hijau atau bandrek bagi yang kedapatan shift malam, selain itu juga pihak Perusahaan menyediakan vitamin dan donor darah gratis bagi karyawannya beserta pengingat jadwal donor darahnya”.*

PEMBAHASAN

Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Pembagian jam kerja dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut kutipan definisi shift kerja yang dikemukakan oleh seorang ahli, Menurut Suma'mur (1994) menyatakan bahwa "Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan dibagi menjadi tiga shift kerja yaitu shift pagi, shift siang dan shift malam.

Pada Shift malam akan menimbulkan perubahan pola hidup pada karyawan dan menimbulkan efek secara fisik maupun psikologis, tetapi untuk kualitas kerja bisa mengalami penurunan maupun kenaikan. Shift malam secara signifikan meningkatkan risiko gangguan tidur sampai usia pensiun. Sebuah meta-analisis oleh Pilcher, Lambert, & Huffcutt dalam Claire C (2014:2) dari 36 penelitian menemukan bahwa karyawan shift pagi dan siang tidur rata-rata 7 jam per hari, tetapi karyawan shift malam bergantian tidur paling sedikit, 5, 9 jam.

Adanya jam kerja shifting menimbulkan banyak masalah terutama bagi karyawan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang dijalankan, terutama shift malam. Shift malam mempunyai pengaruh paling besar lalu dilanjut oleh shift pagi dan siang dimana akan terjadi peningkatan tekanan darah dan denyut nadi dalam menyebabkan stres. Terjadinya stres pada karyawan ini menyebabkan kinerja karyawan menurun. Terutama bagi karyawan yang tidak bisa mengatasi tingkat stresnya. Semakin sulit karyawan mengendalikan tingkat stresnya, semakin karyawan tersebut sulit mengontrol dirinya. Akibatnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan menurun.

Waktu operasional kerja di PMI Kota Medan dibagi menjadi 2 bagian, Sebagian

karyawan mendapatkan waktu kerja operasional umum dan sebagiannya mendapatkan waktu kerja dibagi dalam shift. Rata – rata waktu kerja karyawan lebih dari 8 (delapan) jam. Hal ini terbukti dengan adanya pernyataan yang disampaikan oleh responden pertama.

Pengaruh Usia Karyawan Terhadap Kualitas Kerja

Apriliyanti (2017: 69) Dalam makalah Selvia mengacu pada Tanto dan Mahendra dan Woyanti "Usia karyawan adalah salah satu dari sejumlah faktor yang memengaruhi produktivitas. Usia pekerja produktif biasanya memiliki produksi yang lebih tinggi daripada menggunakan umum daripada menggunakan produksi yang lebih tinggi daripada biasanya. Individu yang lebih muda karena kendala fisik dan pembatasan karyawan yang lebih tua. "

Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron).

Dari 94 karyawan yang bekerja di PMI Kota Medan memiliki kategori umur yang berbeda – beda, 3 responden yang telah di wawancarai memiliki umur diatas 30 tahun yang menyatakan bahwa salah satu penyebab turunnya kualitas serta kinerja dalam bekerja adalah faktor umur. Hal ini dikuatkan dengan adanya pernyataan dari salah satu responden ketiga sebelumnya yang telah dicantumkan pada hasil penelitian

Pengaruh Pendapatan Atau Kompensasi Karyawan pada Kualitas dan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Aryanti (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian di atas didapatkan hasil bahwa tingkat kompensasi ditinjau dari indikator gaji bahwa gaji yang diterima karyawan sudah cukup puas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan seluruh karyawan dapat menyelesaikan target kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Daniel dan Sasongko (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kebutuhan menjadikan kompensasi pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dari hasil wawancara yang didapatkan seluruh responden pada penelitian di PMI Kota Medan memiliki pendapatan diatas 2 juta yang mana hal ini dikategorikan pada pendapatan tinggi sehingga menjadi salah satu pemicu meningkatnya kualitas dan kinerja karyawan. Hal ini dikuatkan dengan pernyataan dari responden berinisial keempat.

Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja dan kompensasi yang ia terima, motivasi kerja karyawan berasal dari dalam maupun luar karyawan itu sendiri, sedangkan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan atas apa yang ia kerjakan (Astarina, 2018).

Menurut Pratamiaji, Tuwuhadi, Hidayat dan darmawan (2019) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Jadi, pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan, supaya pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Pernyataan ini semakin menguatkan presepsi bahwa pendapatan karyawan sangat berhubungan erat dengan peningkatan kinerja dan kualitas karyawan untuk lebih produktif.

Fasilitas kantor yang mempengaruhi kenyamanan dan Kesehatan karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sirait menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti melalui penelitiannya memberikan saran bahwa diperlukan adanya kesadaran diri dari setiap pihak dalam menggunakan dan memelihara fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang sudah tersedia harus digunakan dan dipelihara dengan baik. Hal ini bertujuan agar fasilitas kerja yang sudah disediakan dapat dipergunakan oleh karyawan sesuai dengan manfaat dan agar dapat mendukung pekerjaan karyawan dengan maksimal.

Fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya fasilitas kerja pada tempat kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Maka perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan.

Fasilitas merupakan salah satu hal yang wajib dipenuhi oleh Perusahaan untuk menjaga kenyamanan karyawan saat sedang bekerja, hal ini juga berhubungan dengan Kesehatan dan keselamatan karyawannya. Pernyataan ini menguatkan bahwa fasilitas yang diberikan oleh Perusahaan PMI Kota Medan sangat memenuhi tingkat ergonomis dari Perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PMI Kota Medan didapatkan kesimpulan bahwa pihak Perusahaan dan karyawan memiliki kinerja yang baik yang didukung oleh beberapa aspek diantaranya, pendapatan dan fasilitas yang diberikan oleh pihak Perusahaan, ada juga beberapa hal yang mendorong turunnya kinerja kualitas karyawan di PMI Kota Medan diantaranya adalah jam operasional kerja dan usia karyawan. Aspek ini perlu di perbaiki oleh pihak Perusahaan untuk dijadikan dasar peningkatan kualitas dan kinerja karyawan di PMI Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, Sudirman, and Andri Mohamad. "Evaluasi sistem manajemen sumber daya manusia pada penempatan kerja petugas di UPT puskesmas lembasada". Hal 1-14. Vol 7 (2017).
- Bellina bella. "Kualitas pelayanan Kesehatan oleh puskesmas di kecamatan Parigi kabupaten pangandaran". Hal 176 – 187.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 647-661.
- Filanisa, Ira. "Pengaruh Stres Kerja Dan Jam Kerja Shifting Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomedia Solusi Humanika, Bandung". Diss. Universitas Widyatama, 2017.
- Kartikasari, Ratih Dwi, and Bambang Swasto. "Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis* 44.01 (2017).
- Kartikasari dwi ratih, and swasto Bambang. "pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan". *Ilmu administrasi*. Universitas brawijaya malang. Vol 44 (2017).
- Meutia, Kardinah Indrianna, et al. "Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3.6 (2022): 674-681.
- Purnawijaya, Fregrace Meissy. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya." *Agora* 7.1 (2019).
- Susanto eko. "pengaruh efikasi diri, disiplin kerja dan pelayanan terhadap kinerja pegawai puskesmas di kecamatan lempung jaya kabupaten ogan komering ilir". *Jurnal ilmiah FE-*

UMM. Vol 12 (2018).

Umpung Debora Festy, Pertiwi Maja Junita, and Korompis Caroline Ester Grace. “Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga Kesehatan di puskesmas kabupaten minahasa Tenggara pada masa pandemi covid-19”. *Journal of public health and community medicine*. Vol 1 (2020).