

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu adalah unit pelaksana teknis pemerintah Kabupaten Luwu yang menjalankan fungsi pelayanan kesehatan. Diresmikan oleh bapak Gubernur Sulawesi Selatan pada tanggal 04 Agustus 2005 dan diaktifkan pada tanggal 28 September 2005. Rumah Sakit Batara Guru berlokasi di Jl. Tomakaka Lebani, Belopa Utara, Kabupaten Luwu dengan luas tanah 65000 m² dan luas bangunan 35000 m². Adapun Visi dan Misi Visi Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru sebagai berikut:

1. Visi Rumah Sakit Batara Guru

Terwujudnya rumah sakit yang maju, mandiri dan berdaya saing melalui pelayanan kesehatan bermutu.

2. Misi Rumah Sakit Batara Guru

- a. Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau untuk masyarakat.
- b. Melaksanakan prinsip-prinsip pelayanan prima dengan mengutamakan kepuasan pelanggan.
- c. Meningkatkan profesionalisme SDM.
- d. Menerapkan konsep manajemen mutu.
- e. Menyediakan infrastruktur yang memadai.
- f. Membentuk budaya organisasi.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Adapun umur responden pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pegawai di
Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru
Kabupaten Luwu Tahun 2023

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

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.1 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 presentase sebesar (35,4%).

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun lama kerja responden pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai
Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru
Kabupaten Luwu Tahun 2023

No.	Umur	n	(%)
1	≤ 5 Tahun	28	40,0
2	> 5 Tahun	39	60,0
Total		65	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.2 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 m

asa kerja < 5 tahun sebanyak 28 orang responden dengan presntase sebesar (40,0%).

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru
Kabupaten Luwu Tahun 2023

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

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, maka dapat dilihat bahwa Jenis Kelamin responden yang terbanyak berada pada Jenis Kelamin Perempuan sebanyak 37 orang responden dengan presentase sebesar (43,1%), sedangkan Jenis Kelamin laki-laki sebanyak 28 orang responden dengan presntase (43,1%).

b. Variabel yang diteliti

1) Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian responden tentang koordinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Efektivitas Kerja
Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru
Kabupaten Luwu Tahun 2023

Efektivitas kerja	n	(%)
Terlaksana	39	60,0
Tidak Terlaksana	26	40,0
Total	65	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan efektivitas kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu adalah terlaksana sebanyak 39 orang responden dengan presentase sebesar (60,0%), Sedangkan tidak terlaksana sebanyak 26 orang responden dengan presentase sebesar (40,0%).

2) Pembagian Kerja

Berdasarkan hasil penelitian responden tentang pembagian kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Distribusi Responden Berdasarkan Pembagian Kerja
Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru
Kabupaten Luwu Tahun 2023

Pembagian kerja	n	(%)
Memenuhi Target	42	64,6
Tidak Memenuhi Target	23	35,4
Total	65	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan pembagian kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu adalah memenuhi target sebanyak 42 orang responden dengan presentase sebesar (64,6%), Sedangkan tidak memenuhi target sebanyak 23 orang responden dengan presentase sebesar (35,4%).

3) Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian responden tentang masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai
di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru
Kabupaten Luwu Tahun 2023

Masa kerja	n	(%)
Lama	44	67,7
Baru	21	32,3
Total	65	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan masa kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu adalah lama sebanyak 44 orang responden dengan presentase sebesar (67,7%), Sedangkan masa kerja baru sebanyak 21 orang responden dengan presentase sebesar (32,3%).

4) Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian responden tentang disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.7
Distribusi Responden Berdasarkan Disiplin Kerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu Tahun 2023

Disiplin kerja	n	(%)
Tinggi	51	78,5
Rendah	14	21,5
Total	65	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan disiplin kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu adalah tinggi sebanyak 51 orang responden dengan presentase sebesar (78,5%), Sedangkan kurang sebanyak 14 orang responden dengan presentase sebesar (21,5%).

5) Komunikasi

Berdasarkan hasil penelitian responden tentang komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.8
Distribusi Responden Berdasarkan Komunikasi di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu Tahun 2023

Komunikasi	n	(%)
Cukup	48	73,8
Kurang Cukup	17	26,2
Total	65	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan komunikasi di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu adalah cukup sebanyak 48 orang responden dengan presentase sebesar (73,8%), kurang cukup sebanyak 17 orang responden dengan presentase sebesar (26,2%).

6) Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian responden tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9
Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja di
Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru
Kabupaten Luwu Tahun 2023

Kepuasan Kerja	n	(%)
Puas	31	47,7
Kurang Puas	34	52,3
Total	65	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu adalah puas sebanyak 31 orang responden dengan presentase sebesar (47,7%), Sedangkan kurang puas sebanyak 34 orang responden dengan presentase sebesar (52,3%).

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan analisis untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

a. Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja

Tabel 5.10
Hubungan antara Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja
Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara
Guru Kabupaten Luwu Tahun 2023

Pembagian Kerja	Efektivitas Kerja				Total		P (Value)
	Terlaksana		Tidak Terlaksana				
	n	%	n	%	n	%	
Memenuhi Target	31	73,8	11	26,2	42	100	0,002
Tidak Memenuhi Target	8	34,8	15	65,2	23	100	
Jumlah	39	60,0	26	40,0	65	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa pembagian kerja yang memenuhi target dengan efektivitas kerja yang terlaksana sebanyak 31 orang (73,8%) dan tidak terlaksana sebanyak 11 orang (26,2%). Sedangkan, pembagian kerja yang tidak memenuhi target dengan efektivitas kerja yang terlaksana sebanyak 8 orang (34,8%) dan tidak terlaksana sebanyak 15 orang (65,2%).

Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,002 < 0,05$ yang berarti ada hubungan pembagian kerja dengan efektivitas kerja pada pegawai Rumah Sakit Batara Guru Kabupaten Luwu Tahun 2023.

b. Masa Kerja dengan Efektivitas Kerja

Tabel 5.11
Hubungan antara Masa Kerja dengan Efektivitas Kerja
di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru
Kabupaten Luwu Tahun 2023

Masa Kerja Kerja	Efektivitas Kerja				Total		P (Value)
	Terlaksana		Tidak Terlaksana				
	n	%	n	%	n	%	
Lama	33	75,0	11	25,0	44	100	0,000
Baru	6	28,6	15	71,4	21	100	
Jumlah	39	60,0	26	40,0	65	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa masa kerja yang lama dengan efektivitas kerja yang terlaksana sebanyak 33 orang (75,0%) dan tidak terlaksana sebanyak 11 orang (25,0%). Sedangkan, masa kerja yang baru dengan efektivitas kerja yang terlaksana sebanyak 6 orang (28,6%) dan tidak terlaksana sebanyak 15 orang (71,4%).

Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000 < 0,05$ yang berarti ada hubungan masa kerja dengan efektivitas kerja pada pegawai rumah sakit Batara Guru Kabupaten Luwu Tahun 2023.

c. Disiplin kerja dengan Efektivitas Kerja

Tabel 5.12
Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Efektivitas Kerja
di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru
Kabupaten Luwu Tahun 2023

Disiplin Kerja	Efektivitas Kerja				Total		P (Value)
	Terlaksana		Tidak Terlaksana				
	n	%	n	%	n	%	
Tinggi	36	70,6	15	29,4	51	100	0,001
Rendah	3	21,4	11	78,6	14	100	
Jumlah	39	60,0	26	40,0	65	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.12 menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dengan efektivitas kerja yang terlaksana sebanyak 36 orang (70,6%) dan tidak terlaksana sebanyak 15 orang (29,4%). Sedangkan, disiplin kerja yang rendah dengan efektivitas kerja yang terlaksana sebanyak 3 orang (21,4%) dan tidak terlaksana sebanyak 11 orang (78,4%).

Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,001 < 0,05$ yang berarti ada hubungan disiplin kerja dengan efektivitas kerja pada pegawai rumah sakit Batara Guru Kabupaten Luwu Tahun 2023.

d. Komunikasi dengan Efektivitas Kerja

Tabel 5.13
Hubungan antara Komunikasi dengan Efektivitas Kerja
di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru
Kabupaten Luwu Tahun 2023

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

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.13 menunjukkan bahwa komunikasi yang cukup dengan efektivitas kerja yang terlaksana sebanyak 35 orang (72,9%) dan tidak terlaksana sebanyak 13 orang (27,1%). Sedangkan, komunikasi yang kurang cukup dengan efektivitas kerja yang terlaksana sebanyak 4 orang (23,5%) dan tidak terlaksana sebanyak 13 orang (76,5%).

Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000 < 0,05$ yang berarti ada hubungan komunikasi dengan efektivitas kerja pada pegawai rumah sakit Batara Guru Kabupaten Luwu Tahun 2023.

e. Kepuasan Kerja dengan Efektivitas Kerja

Tabel 5.14
Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Efektivitas Kerja
di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru
Kabupaten Luwu Tahun 2023

Kepuasan Kerja	Efektivitas Kerja				Total		P (Value)
	Terlaksana		Tidak Terlaksana				
	n	%	n	%	n	%	
Puas	28	90,3	3	9,7	31	100	0,000
Kurang Puas	11	32,4	23	67,6	34	100	
Jumlah	39	60,0	26	40,0	65	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.14 menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang puas dengan efektivitas kerja yang terlaksana sebanyak 28 orang (90,3%) dan tidak terlaksana sebanyak 3 orang (9,7%). Sedangkan, kepuasan kerja yang kurang puas dengan efektivitas kerja yang terlaksana sebanyak 11 orang (32,4%) dan tidak terlaksana sebanyak 23 orang (67,6%).

Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000 < 0,05$ yang berarti ada hubungan kepuasan kerja dengan efektivitas kerja pada pegawai rumah sakit Batara Guru Kabupaten Luwu Tahun 2023.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka dalam pembahasan ini akan dijelaskan sesuai tujuan penelitian yaitu Hubungan Koordinasi Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu Tahun 2023.

1. Hubungan Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja

Pembagian kerja merupakan pemisahan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh kelompok individu tertentu untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan tersebut. Pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan.

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja yang terlaksana dengan kategori pembagian kerja yang memenuhi target sebanyak 31 orang dengan presentase (73,8%), efektivitas kerja yang terlaksana dengan kategori pembagian kerja yang tidak memenuhi target sebanyak 8 orang dengan presentase (34,8%). Sedangkan, efektivitas kerja yang tidak terlaksana dengan kategori pembagian kerja yang memenuhi target sebanyak 11 orang dengan presentase (26,2%), efektivitas kerja yang tidak terlaksana dengan kategori pembagian kerja yang tidak memenuhi target sebanyak 15 orang dengan presentase (65,2%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $P=0,002$.

Berdasarkan 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. Pembagian kerja pada seluruh pegawai rumah sakit sangat penting dilakukan untuk mencegah agar tidak saling tumpang-tindih dalam pengerjaan tugas-tugas, selain itu masing-masing pegawai juga perlu diberikan tanggung jawab sendiri-sendiri agar dalam bertugas tidak saling menuntut wewenangnya masing-masing yang saling menganggap termasuk dalam lingkungan tugasnya.

Menurut Jusup (2022) pembagian kerja memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja pegawai, hal ini menunjukkan adanya kesadaran dari para pegawai dengan semakin terbukanya proses pembagian Kerja dalam organisasi untuk mendapatkan sebuah keputusan yang terbaik. Ketika proses pembagian kerja sesuai dengan tupoksi maka tingkat efektivitas kerja akan mengalami kenaikan pula.

Menurut Palinggi (2015) pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. dalam melakukan aktivitas perusahaan selalu membutuhkan sekali adanya Manajemen. Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan manajemen yang baik dan efektif, untuk itu semua tugas organisasi harus dibagi-bagi pada karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darnita (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.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Sunandar (2019) 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.

2. Hubungan Masa Kerja dengan Efektivitas Kerja

Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggal waktu yang agak lama dimana seorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu. 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 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 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. Pegawai yang mempunyai masa kerja yang cukup lama, maka akan selalu menemukan sesuatu yang baru, dengan menggunakan pengalaman selama bekerja yang telah dimiliki dia sanggup mengadakan pengembangan terhadap hal baru.

Menurut Teori Koesindratmono (2011) masa kerja yang tinggi mengindikasikan bahwa rasa *impact* pun akan meningkat. Seseorang yang diberdayakan mempunyai rasa *impact*, berarti orang tersebut percaya bahwa mereka bisa mempunyai pengaruh terhadap unit kerja mereka, dan organisasi mau mendengarkan ide-ide karyawan.

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. Pernyataan tersebut sesuai dengan peneliitian terdahulu yang meneliti hubungan masa kerja terhadap efektivitas kerja karyawan yaitu Gumilar dan Setiawan (2018) yang mengatakan bahwa masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Dalam hasil penelitian menunjukan bahwa karyawan kebanyakan mengalami kejenuhan dalam bekerja, masih terlihat karyawan yang bermalas-malasan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ainiyah (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

3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Efektivitas Kerja

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. Dalam hal ini untuk menanamkan disiplin dalam hal kehadiran, ketepatan datang dan pulang kerja, kepatuhan dalam melakukan pekerjaan serta mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan 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 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. Salah satu disiplin terhadap tanggung jawab adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan rumah sakit agar dapat berjalan dengan lancar.

Menurut Fariska (2022) Disiplin adalah fitur operasi vital maksimum dari Manajemen Sumber Daya Manusia, karena semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja keseluruhan yang dicapai. Tanpa disiplin kerja yang tepat, sulit bagi kelompok untuk mendapatkan efek yang paling memuaskan. Disiplin yang baik menampilkan pengalaman seseorang tentang kewajiban atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini sejalan dengan Rahadian (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.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abas (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.

4. Hubungan Komunikasi dengan Efektivitas Kerja

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 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

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

Berdasarkan 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. Menurut Melani (2016) dengan adanya komunikasi yang baik dapat memperlihatkan efektivitas dari perusahaan terus meningkat, dan komunikasi yang terjalin pada perusahaan itu dapat menjelaskan secara terperinci apa dan bagaimana cara memajukan efektivitas itu.

Menurut Melani (2016) komunikasi organisasi ialah proses mengumpulkan, memproses, menyimpan dan menyebarkan komunikasi yang memungkinkan organisasi berfungsi. Komunikasi organisasi sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi di mana terjadi pertukaran pesan yang saling tergantung dalam suatu jaringan organisasi guna mencapai kesamaan makna.

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.

5. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Efektivitas Kerja

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. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang diharapkan.

Berdasarkan 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 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. Dengan demikian, semakin puas pegawai dalam bekerja maka semakin baik produktivitas kerja mereka, sebaliknya apabila pegawai tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung tidak maksimal dalam bekerja, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor gaji yang sesuai, jaminan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Menurut Sari (2014) Kepuasan kerja yang tinggi yang dirasakan pegawai cenderung membuat individu melakukan pekerjaan dengan senang dan tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan yang lain. Kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai prediktor efektivitas kinerja karena variabel tersebut mewakili "pengukuran" terhadap "investasi" pegawai di organisasi.

Menurut Susilo Martoyo (1992 : 115) pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil

kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.

Menurut Selvia (2021) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

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.