

Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kisaran

Windi Triana¹, Danil Syahputra²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Asahan, Indonesia

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Asahan, Indonesia

Email: winditriana56@gmail.com¹, danilsyahputra686@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Komunikasi, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja. Jumlah sampel sebanyak 50 responden. Uji-F menghasilkan Nilai F_{hitung} (26,524) > F_{tabel} (2,81), artinya secara simultan komunikasi, *self esteem*, *self efficacy* berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat. Hasil uji-t, secara parsial Nilai t_{hitung} (8,818) > t_{tabel} (2,01174) dan nilai signifikansi (0,023 < 0,05) artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t_{hitung} (2,445) > t_{tabel} (2,01174) dan nilai signifikansi (0,021 < 0,05) artinya secara parsial *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t_{hitung} (2,346) > t_{tabel} (2,01174) dan nilai signifikansi (0,017 < 0,05) artinya secara parsial *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Uji-R² menghasilkan koefisien determinasi sebesar komunikasi, *self esteem* dan *self efficacy* mampu menjelaskan kinerja sebesar 61%, sedangkan sisanya 39% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

***Kata Kunci:** Komunikasi, *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset paling berharga dalam perusahaan, sehingga manusia adalah unsur yang paling berperan penting dalam mengelola segala sumber daya yang dimiliki perusahaan. Menurut Undang-undang No.44 Tahun 2009, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. RSUD HAMS memerlukan perawat untuk mendukung jalannya pelayanan medis, maka dari itu diperlukan kinerja perawat yang baik dalam memberikan pelayanan. Kinerja adalah kemampuan yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Masalah yang dihadapi perawat RSUD HAMS adalah jumlah pasien yang cukup banyak karena RSUD HAMS menjadi rumah sakit rujukan bagi puskesmas dan beberapa rumah sakit daerah sekitar. Masalah tersebut menyebabkan perawat mengalami kelelahan sehingga kinerja yang diberikan tidak maksimal.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat RSUD HAMS salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi sangat diperlukan untuk menjalin hubungan kerjasama yang baik antara manusia yang berperan dalam suatu organisasi kerja. Dengan komunikasi aktivitas apapun itu pasti terjadi dengan baik antar individu, kelompok, maupun organisasi. komunikasi adalah sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain tersebut yang dapat mengekspresikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Jadi dapat dikatakan bahwa komunikasi berperan penting dalam pencapaian kinerja. Berdasarkan pengamatan di lapangan, terdapat komunikasi yang tidak baik antara perawat dengan dokter ataupun manajemen rumah sakit pada saat pergantian dinas, melengkapi dokumen keperawatan, memelihara kebersihan ruangan dan mengisi dokumentasi untuk rekam medis. Berdasarkan wawancara pada keluarga pasien banyak yang tidak mengerti dengan penjelasan dari perawat terkait dengan hasil observasi keadaan pasien. Dengan demikian, keluarga pasien ragu untuk menyimpulkan bahwa perawat RSUD HAMS adalah perawat yang berkinerja baik.

Faktor lain selain komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *self esteem*. *Self esteem* adalah keyakinan dari tindakan seseorang untuk menghadapi tantangan kehidupan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan pada perawat RSUD HAMS, banyak perawat yang kurang percaya diri terhadap hasil kerjanya sebab adanya keluhan dari pasien dan keluarga pasien bahkan ada juga yang marah-marah sehingga perawat merasa kesal atau tidak dihargai karena sudah memberikan kinerja yang maksimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidakmampuan yang dimiliki untuk menunjukkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu. Beberapa perawat RSUD HAMS tidak memiliki kepercayaan diri

dalam melakukan tindakan terhadap pasien dan menunggu perintah dalam mengerjakan sesuatu sehingga menyebabkan kinerja perawat yang rendah.

2. TINJAUAN TEORITIS

Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengelolaan pesan yang terjadi dengan maksud tertentu.¹ Komunikasi memiliki 3 Indikator yaitu :²

1. Komunikasi dengan atasan. Komunikasi yang mengalir dalam tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu kelompok atau organisasi.
2. Komunikasi dengan bawahan. Komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam kelompok atau organisasi ke tingkatan lebih rendah.
3. Komunikasi dengan sesama rekan kerja. Komunikasi yang terjadi antar para anggota atau rekan kerja dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan sama.

Self Esteem

Self esteem merupakan sikap seseorang berdasarkan persepsi tentang bagaimana ia menghargai dan menilai dirinya sendiri secara keseluruhan, yang berupa sikap positif atau negatif terhadap dirinya.³

Terdapat 5 indikator untuk mengukur self esteem meliputi:⁴

- 1) Perasaan aman (*Felling of Security*). Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya
- 2) Perasaan menghormati diri (*Feeling of identity*). Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan diri orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.
- 3) Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*). Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya namun individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak diterima.
- 4) Perasaan mampu (*Feeling Of Competence*). Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang dalam mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa tidak berdaya.
- 5) Perasaan Berharga (*Feeling of Worth*). Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

Self Efficacy

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Seorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi sangat yakin dengan kemampuan kerjanya.⁵

¹ Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 2016. Hal, 511

² Robbins, P. Stephen dan Timothy A Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta. Hal, 7

³ Robert A Baron dan Bryne, *Psikologi Sosial. Edisi Kesepuluh Jilid 1*, Terj. Ratna Djuwita, (Jakarta: Erlangga, 2004), hal., 174

⁴ Branden, Nathaniel. 2010. *Kiat Jitu Meningkatkan Harga diri (Self esteem)*. Jakarta: Delapratasa Publishing. Hal, 40

⁵ *Ibid*, Hal. 29

Indikator dari *self efficacy* mengacu kepada :⁶

1. *Level/magnitude*. Indikator ini berkaitan dengan kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu berbeda-beda.
2. *Strength*. Indikator ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung.
3. *Generality*. Indikator ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya pada banyak bidang atau hanya beberapa bidang tertentu, misalnya seorang mahasiswa yakin akan kemampuannya pada mata kuliah statistik tetapi ia tidak yakin akan kemampuannya pada matakuliah lain.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika⁷.

Berikut beberapa indikator kinerja karyawan⁸ :

- a. Kualitas kerja. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas kerja. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektifitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan hasil setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif, menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Jumlah sampel sebanyak 50 responden. Peneliti menggunakan alat bantu program SPSS *for windows*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji -t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.893	1.693		7.617	.000		
	Komunikasi	.887	.101	.795	8.818	.000	.979	1.021
	<i>Self Esteem</i>	.189	.062	.132	2.445	.021	.959	1.043
	<i>Self Efficacy</i>	.222	.090	.124	2.346	.017	.942	1.062

a. Dependent Variable: Kinerja

Uraian hasil pengujian parsial (uji-t) pada setiap variabel bebas, yaitu:

Uraian hasil pengujian parsial (uji-t) pada setiap variabel bebas, yaitu:

Uraian hasil pengujian parsial (uji-t) pada setiap variabel bebas, yaitu:

⁶ Ibid, hal. 345

⁷ Moehersono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 96-97.

⁸ Robbins, Op. Cit, hal.261

1. Nilai t_{hitung} (8,818) > t_{tabel} (2,01174) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga H_2 ditolak dan H_0 diterima, artinya secara parsial komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
2. Nilai t_{hitung} (2,445) > t_{tabel} (2,01174) dan nilai signifikansi (0,021 < 0,05) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Nilai t_{hitung} (2,346) > t_{tabel} (2,01174) dan nilai signifikansi (0,017 < 0,05) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.562	3	134.187	26.524	.000 ^b
	Residual	232.718	46	5.059		
	Total	635.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, *Self Esteem*, *Self Efficacy*

Berdasarkan hasil *output* statistik di atas, maka hasil uji simultan menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} (26,524) > F_{tabel} (2,81) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga diputuskan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya komunikasi, *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dalam model regresi. Nilai R^2 adalah antara nol dan satu. Hasil koefisien determinasi dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.610	2.249

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, *Self Esteem*, *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui *Adjusted R Square* yaitu 0,610, artinya variabel bebas yang terdiri dari komunikasi, *self esteem* dan *self efficacy* mampu menjelaskan kinerja sebesar 61%, sedangkan sisanya 39% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini melalui uji parsial (uji-t), Nilai t_{hitung} (8,818) > t_{tabel} (2,01174) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Hal ini berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Haji Abdul Manan Simatupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syacriko, F. dkk., menunjukkan hasil yang sama, dimana secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja⁹.

⁹ Ibid, Hal. 57

2. Pengaruh *Self Esteem* (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini melalui uji parsial (uji-t), *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Haji Abdul Manan Simatupang dengan Nilai t_{hitung} (2,445) > t_{tabel} (2,01174) dan nilai signifikansi (0,021 < 0,05). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ratna menunjukkan hasil yang sama dimana secara parsial *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.¹⁰

3. Pengaruh *Self Efficacy* (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini melalui uji parsial (uji-t), nilai signifikansi untuk variabel *self efficacy* (X_3) Nilai t_{hitung} (2,346) > t_{tabel} (2,01174) dan nilai signifikansi (0,017 < 0,05) artinya secara parsial *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratna yang bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.¹¹

4. Pengaruh Komunikasi (X_1), *Self Esteem* (X_2) dan *Self Efficacy* (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini melalui hasil uji-F, nilai F_{hitung} (26,524) > F_{tabel} (2,81) dan nilai signifikansinya (0,000 < 0,05). Hal ini berarti komunikasi (X_1), *self esteem* (X_2), *self efficacy* (X_3) berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja (Y) perawat RSUD Haji Abdul Manan Simatupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syacriko, F. dkk (2021), yang menyatakan bahwa penempatan kerja, *self efficacy* dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.¹²

5. KESIMPULAN

- Nilai F_{hitung} (26,524) > F_{tabel} (2,81), artinya secara simultan komunikasi (X_1), *self esteem* (X_2), *self efficacy* (X_3) berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja (Y) perawat RSUD Haji Abdul Manan Simatupang.
- Nilai t_{hitung} (8,818) > t_{tabel} (2,01174) dan nilai signifikansi (0,023 < 0,05) artinya secara parsial komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
- Nilai t_{hitung} (2,445) > t_{tabel} (2,01174) dan nilai signifikansi (0,021 < 0,05) artinya secara parsial *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- Nilai t_{hitung} (2,346) > t_{tabel} (2,01174) dan nilai signifikansi (0,017 < 0,05) artinya secara parsial *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- Uji- R^2 menghasilkan koefisien determinasi sebesar komunikasi, *self esteem* dan *self efficacy* mampu menjelaskan kinerja sebesar 61%, sedangkan sisanya 39% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

REFERENCES

- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 2016. Hal, 511
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta. Hal, 7
- Robert A Baron dan Bryne, *Psikologi Sosial*. Edisi Kesepuluh Jilid 1, Terj. Ratna Djuwita, (Jakarta: Erlangga, 2004), hal., 174
- Branden, Nathaniel. 2010. *Kiat Jitu Meningkatkan Harga diri (Self esteem)*. Jakarta: Delapratasa Publishing. Hal, 40
- Ibid*, Hal. 29
- Ibid*, hal. 345
- Moeherson, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 96-97.
- Robbins, Op. Cit, hal.261
- Ibid*, Hal. 57
- Ratna, Ratna, and Suhermin Suhermin. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Afektif, Komunikasi Dan Selfesteem Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 11.8, 2022.
- Ibid*, Hal. 34

¹⁰ Ratna, Ratna, and Suhermin Suhermin. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Afektif, Komunikasi Dan Selfesteem Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 11.8, 2022.

¹¹ *Ibid*, Hal. 34

¹² Syacriko, F. dkk. (2021) "Faktor Penempatan Kerja, *Self Efficacy* Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alima Usaha Samudera Shipyard Kampung Bulang Tanjung pinang

Syacriko, F. dkk. (2021) "Faktor Penempatan Kerja, *Self Efficacy* Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alima Usaha Samudera Shipyard Kampung Bulang