

PENGARUH PENGENDALIAN HASIL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT SYAFIRA KOTA PEKANBARU, PROVINSI RIAU

Faizah Kamilah¹; Zulia Khairani²; Efrita Soviyanti³

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai, Pekanbaru, Riau Indonesia
E-mail : faizahkamilah@unilak.ac.id (Koresponding)

Abstract: This research aims to analyze the effect of result control on Employee Performance at Syafira Hospital, Pekanbaru City. The data analysis method used is simple linear regression, and the t test is used to analyze the data. Data was obtained through a questionnaire method with a Likert scale. The independent variables in this research are result control. Meanwhile, the dependent variable is employee performance. The data was obtained with the help of SPSS 17 software. The results of this research are that result control has a significant influence on employee performance.

Keywords: *Result Control, Employee Performance*

Pada sebuah pembangunan nasional, Rumah sakit menghadapi suatu fenomena dalam hal sumber daya manusia. Kualitas dari sumber daya manusia adalah hal yang penting untuk berbagai aktifitas yang akan dilaksanakan di Rumah Sakit, oleh sebab itu penting dilakukan monitoring dan evaluasi kepada karyawan. Monitoring dan evaluasi ini digunakan untuk melihat sejauh mana kerja sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Jika hasil yang diperoleh belum sesuai dengan tujuan perusahaan, maka terdapat beberapa permasalahan dalam pencapaian kinerja.

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa yang memberikan pelayanan medis kepada masyarakat dalam upaya menaikkan derajat kesehatan masyarakat sebagai institusi pelayanan kesehatan dituntut mempunyai profesionalisme dalam bidang medik dan manajemen.

Rumah sakit di Indonesia pada umumnya dapat diklasifikasikan menjadi Rumah Sakit Umum Milik Pemerintah Pusat (Kemenkes), Rumah Sakit Umum Pemerintah Daerah, Rumah Sakit Militer, Rumah Sakit Perusahaan Milik Negara dan Rumah Sakit Swasta. Sebagian besar rumah sakit umum dibiayai langsung oleh pemiliknya. Pemilik menanggung biaya

investasi dan gaji staf rumah sakit yang sebagian besar pegawai negeri. Untuk menutupi biaya operasionalnya, rumah sakit umum mengandalkan biaya penggantian dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan perusahaan asuransi swasta. Selain itu, di Indonesia mengadopsi sistem rujukan pasien yang ketat di mana pasien dengan skema asuransi sosial hanya dapat mengunjungi rumah sakit umum selama dirujuk oleh pusat layanan kesehatan (Fahlevi et al., 2022).

Rumah Sakit Syafira telah lulus Akreditasi Tingkat Dasar dengan Nomor Sertifikat Akreditasi Rumah Sakit : KARS-SERT/684/VI/2012, dimana telah memenuhi standar pelayanan rumah sakit meliputi : administrasi dan manajemen, pelayanan medis, pelayanan gawat darurat, pelayanan keperawatan dan rekam medis. Sebuah rumah sangat memerlukan system pengendalian manajemen (management control system) untuk mengendalikan operasional perusahaan, kualitas layanan dan keberlanjutan organisasi.

Management Control System (MCS), Sistem pengendalian manajemen adalah kerangka kerja yang digunakan oleh suatu organisasi untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran strategis tercapai

dengan efisien. Ini melibatkan proses perencanaan, pengawasan, pengukuran, dan tindakan korektif yang membantu dalam mengarahkan sumber daya organisasi menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Sistem pengendalian manajemen dimulai dengan penetapan tujuan dan strategi yang jelas (Shurafa & Mohamed, 2018). Ini melibatkan identifikasi sasaran jangka panjang dan pendek serta rencana tindakan untuk mencapainya. Setelah tujuan ditetapkan, organisasi membutuhkan alat pengukuran untuk mengevaluasi kinerja mereka. Selanjutnya, sistem ini melibatkan proses pengukuran kinerja yang teratur. Ini dapat mencakup pengumpulan data, analisis statistik, dan pemantauan terhadap pencapaian target. Informasi yang diperoleh dari proses pengukuran ini menjadi dasar bagi manajer untuk mengevaluasi apakah organisasi berada di jalur yang benar dalam mencapai tujuan mereka (Scott, 2011). Untuk melihat perilaku dari bawahan atau manajerial bisa dilihat dan diukur dari *management control system* yang dilakukan oleh (Merchant & Van der Stede, 2007) yang menggunakan *result control*.

Result control yaitu system pengendalian manajemen yang memiliki fokus pada hasil akhir yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan dan dianggap paling efektif dalam mengatasi masalah motivasi pada karyawan. Pada dasarnya, *result control* melibatkan perbandingan antara hasil yang sebenarnya dengan hasil yang diharapkan atau target yang ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks organisasi, hasil yang diukur bisa berupa pencapaian keuangan, peningkatan kinerja operasional, kepatuhan terhadap standar kualitas, atau pencapaian tujuan strategis lainnya (Monteiro *et al.*, 2022), (Passetti *et al.*, 2021). Metode lain yang digunakan yaitu pengendalian yang fokus pada pencapaian hasil dan tujuan organisasi. Dalam konteks *reward* dan kompensasi, pengendalian hasil melibatkan penggunaan sistem penghargaan dan kompensasi untuk mendorong karyawan dalam mencapai target dan hasil yang diinginkan (Janka, 2021).

Result control merupakan salah satu alat pengendalian manajemen yang berfokus pada hasil atau *output* dari tindakan yang ingin dicapai oleh perusahaan (Merchant & Van der Stede, 2007). *Result Control* adalah sebuah pengendalian manajemen yang baik yang memberikan karyawan sebuah *reward* dan *punishment*. Sistem pengendalian manajemen yang ada bisa berjalan baik jika individunya juga menjalankannya (manusia). Untuk itu diperlukan sebuah stimulasi kesadaran diri dari tiap masing-masing individu. *Result controls* ini umumnya diterapkan pada karyawan profesional yang dianggap dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai target tanpa harus diatur dan diarahkan. Dalam *Result Control*, erat hubungannya dengan *reward system* dan *punishment* dari perusahaan (Alharbi *et al.*, 2022).

Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa baik individu tersebut memenuhi tanggung jawab dan tugas-tugasnya di tempat kerja. Ini mencakup sejumlah faktor, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, inisiatif, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, kolaborasi, dan kemampuan untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan. Evaluasi kinerja karyawan seringkali dilakukan secara teratur oleh atasan atau manajer untuk memberikan umpan balik, pengembangan, serta pengakuan atas prestasi yang baik atau untuk mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan.

METODE

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah jenis data kuantitatif. Respon pada penelitian ini diberikan dalam bentuk tanggapan atas kuesioner. Sedangkan untuk sumber datanya termasuk dalam data primer. Lokasi dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Syafira Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini meliputi Karyawan Non Medis Rumah Sakit Syafira Kota Pekanbaru. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode sensus.

Pengujian kualitas data yang digunakan adalah uji validitas data dan uji reliabilitas data. Model regresi akan menghasilkan estimator tidak bias yang baik jika memenuhi asumsi klasik yaitu bebas autokorelasi, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Pengujian terhadap masing-masing hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut : uji signifikan (pengaruh nyata) variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial pada hipotesis 1 dan uji statistik t (t-test) pada level 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel result control dan employee performance hasil yang didapat tiap variabel valid dan reliabel. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel dalam penelitian ini telah terbebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF yang kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Untuk hasil uji autokorelasi tidak terdapat autokorelasi baik positif maupun negatif sehingga H_0 diterima dan layak digunakan dalam penelitian. Untuk hasil uji heteroskedastisitas yaitu bahwa *scatter plot* memiliki titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Untuk hasil uji normalitas data yaitu bahwa data tersebar disekitar garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi. Persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \varepsilon$$

$$Y = 4,190 + 0,336 X_1$$

Pada pengujian secara parsial (Uji t) diperoleh bahwa untuk variabel result control yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Untuk hasil uji koefisien determinasi diperoleh bahwa besarnya nilai R diperoleh 0,861 sehingga diketahui nilai koefisien

determinasi simultan (R^2) sebesar 0,741 hal ini dapat diartikan bahwa variabel yang ada dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 74,1% terhadap employee performance (Y). Sedangkan sisanya 25,9% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengujian pada H_1 dilakukan untuk menguji pengaruh result control terhadap employee performance. Hasil penelitian menunjukkan result control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Hal ini menjelaskan bahwa pendekatan *result control* menempatkan penekanan pada pencapaian hasil yang terukur. Karyawan diberi tanggung jawab untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan seperti itu, karyawan cenderung lebih terfokus dan lebih berorientasi pada tugas. Mereka juga cenderung mengembangkan kebiasaan kerja yang lebih produktif dan efisien. Result control juga memperkuat akuntabilitas individu terhadap hasil yang dicapai. Karyawan merasa bertanggung jawab atas kinerja mereka sendiri dan menyadari bahwa mereka akan dinilai berdasarkan hasil yang dihasilkan. Hal ini dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih disiplin, berusaha mencapai target, dan menghindari penyelewengan (Frare *et al.*, 2022).

SIMPULAN

Dari hasil analisis data dapat diperoleh kesimpulan yaitu pengujian pada hipotesis H_1 dilakukan untuk menguji pengaruh result control terhadap employee performance. Hasil penelitian menunjukkan result control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. *Result control* menempatkan penekanan pada pencapaian hasil yang terukur dimana karyawan diberi tanggung jawab untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Saran-saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian

adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada 1 Rumah Sakit. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya dilakukan lebih dari 1 Rumah Sakit yang lebih kompleks dengan lingkup wilayah yang lebih luas.
2. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan yaitu dengan menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap employee performance dan perlu adanya penambahan jumlah sampel yang diambil sehingga penelitian ini dapat lebih berkembang

DAFTAR RUJUKAN

- Abdel-Halim, A. M. S., & Ahmed, M. N. (2021). Evaluating the usefulness of two proposed performance management frameworks: evidence from business practice. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 18(3), 485–507.
- Alharbi, I. B., Jamil, R., Mahmood, N. H. N., & Shaharoun, A. M. (2022). Exploring the Relationships Between Organizational Culture, Management Control System and Organizational Innovation. *Global Business Review*, 23(3), 662–675. <https://doi.org/10.1177/0972150919870341>
- Berry, A. J., Broadbent, J., & Otley, D. T. (2019). Management control theory. In *Management Control Theory*. books.google.com. <https://doi.org/10.4324/9780429422553>
- Beuren, I. M., Santos, V. dos, & Bernd, D. C. (2022). Effects of using the management control system on individual performance with the intervenience of feedforward and organizational learning. *Journal of Knowledge Management*, 26(4), 1042–1060.
- Bortoluzzi, D. A., Lunkes, R. J., Santos, E. A. dos, & Mendes, A. C. A. (2020). Effect of online hotel reviews on the relationship between defender and prospector strategies and management controls. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(12), 3721–3745. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0297>
- Espinosa Sáez, D., Ortiz-Rendón, P. A., & Munuera Alemán, J. L. (2022). The influence of formal and informal control on market and financial results. *Spanish Journal of Marketing-ESIC*, 26(1), 44–60.
- FoEh, N. K. S. J. E. H. J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=itV5DwAAQBAJ>
- Frare, A. B., Cruz, A. P. C. da, Lavarda, C. E. F., & Akroyd, C. (2022). Packages of management control systems, entrepreneurial orientation and performance in Brazilian startups. *Journal of Accounting and Organizational Change*, 18(5), 643–665. <https://doi.org/10.1108/JAOC-04-2021-0052>
- Klein, L., Beuren, I. M., & Dal Vesco, D. (2019). Effects of the management control system in unethical behaviors. *RAUSP Management Journal*, 54(1), 54–76. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-06-2018-0036>
- Laguir, L., Laguir, I., & Tchemeni, E. (2019). Implementing CSR activities through management control systems: A formal and informal control perspective. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
- Merchant, K. A., & Otley, D. (2020). Beyond the systems versus package debate. *Accounting, Organizations and Society*, 86, 101185.
- Merchant, K. A., & Van der Stede, W. A. (2007). *Management control systems: performance*

measurement, evaluation and incentives. Pearson education.

Ong, T. S. (2019). Organisational culture, environmental management control systems, environmental performance of Pakistani manufacturing industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1293–1322.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0187>

Rehman, S. U. (2020). *MCS package and entrepreneurial competency influence on business performance : the moderating role of business strategy.*
<https://doi.org/10.1108/EJMBE-04-2020-0088>