Journal of Muslim Community Health (JMCH)
Published by Postgraduate Program in Public health Muslim University of Indonesia
Original Research **Open Access**

Pengaruh Penerapan *Good Governance* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar

Asmarani Harma[1], Reza Aril Ahri[2] dan Jasmin Ambas[3]

[123]*Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia*

**Email: asmaraniharma@gmail.com*

ABSTRACT

Background: The demands of society today are the organization and creation of public sector institutions that are good governance. Good governance can make all hospital stakeholders feel fairness, transparency, independence, accountability and responsibility. The implementation of good governance is very important to provide job satisfaction for hospital employees'. This research aimed to analyze the effect of the application of good governance on job satisfaction and performance in Labuang Baji General Hospital Makassar. **Methods:** The research design used a cross sectional study. This research was conducted in Labuang Baji General Hospital Makassar, the sample in this research were 126 employees' used stratified proportional random sampling method. The data analysis used chi-square test, simple regression test and path test analysis. **Results:** The research found that the variable good governance had an effect on job satisfaction p 0,000 < 0,05, the variable good governance had an effect on performance p 0.019 <0.05, the performance variable had an effect on job satisfaction p 0.000 <0.05. The good governance application had an effect on job satisfaction through performance p 0.000 <0.05 and the good governance variable on the accountability dimension on job satisfaction through performance p 0.000 <0.05. **Conclusions:** Good governance had an effect on job satisfaction, good governance had an effect on performance, performance had an effect on job satisfaction, good governance application had an effect no job satisfaction through performance and good governance was the dimension of accountability had the most influenced on job satisfaction through performance in Labuang Baji General Hospital Makassar.

Keywords: *Good governance, job satisfaction, performance and hospital*

ABSTRAK

Latar belakang: Tuntutan masyarakat dewasa ini adalah penyelenggaraan dan penciptaan lembaga-lembaga sektor publik yang *good governance*. Tata kelola yang baik dapat membuat seluruh stakeholder rumah sakit merasakan keadilan (*fairness*), transparansi (*transparency*), kemandirian (*independency*), akuntabilitas (*accountability*) dan pertanggungjawaban (*responsibility*). Pengimplementasian *good governance* sangat penting untuk memberikan kepuasan kerja pegawai rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Penerapan *Good Governance* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. **Metode:** Desain penelitian menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar, sampel pada penelitian ini adalah pegawai rumah sakit sebanyak 126 menggunakan metode *stratified proportional random sampling*. Analisis data dengan uji *chisquare,* uji regresi sederhana dan analisis uji *path*. **Hasil:** Hasil penelitian menununjukkan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja p 0,000 < 0,05, *good governance* berpengaruh terhadap kinerja p 0,019 < 0,05, kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja p 0,000 < 0,05, penerapan *good governance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja p 0,000 < 0,05 dan variabel *good governance* pada dimensi *accountability* terhadap kepuasan kerja melalui kinerja p 0,000 < 0,05. **Kesimpulan:** Ada pengaruh *good* governance terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh *good governance* terhadap kinerja, ada pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh *good governance* terhadap kepuasan kerja melalui kinerja, *good governance* pada dimensi *accountability* paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar.

Kata kunci: *Good governance, kepuasan kerja, kinerja dan rumah sakit*

LATAR BELAKANG

Perkembangan konsep *good corporate governance* sesungguhnya telah jauh dimulai dengan dikembangnya sistem korporasi di Inggris, Eropa, dan Amerika Serikat sekitar satu setengah abad yang lalu (1840-an). Untuk pertama kalinya istilah *corporate governance* diperkenalkan oleh Komite Cadbury pada tahun 1992 dalam laporannya yang dikenal sebagai Cadburry Report. Laporan inilah yang menetukan praktik *corporate governance* di seluruh dunia. (1)

Konsep *good corporate governance* baru populer di Asia dan berkembang sejak tahun 1990-an. Konsep *good corporate governance* baru dikenal di Inggris pada tahun 1992 dan negara-negara maju yang tergabung dalam kelompok OECD (kelompok negara-negara maju di Eropa Barat dan Amerika Utara) mempraktikkan pada tahun 19993. Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance* (KNKCG) berpendapat bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia mempunyai tanggung jawab untuk menerapkan standar *Good Corporate Governance* (GCG). (2)

Menurut Effendi implementasi GCG di Indonesia sangat terlambat jika dibandingkan dengan negara – negara lain, karena masuknya konsep GCG di Indonesia relatif masih baru. Konsep GCG di Indonesia pada awalnya diperkenalkan oleh pemerintah Indonesia dan International Monetary Fund (IMF) dalam rangka pemulihan ekonomi pasca krisis. (3)

Tata kelola yang baik (*Good Governance*) bagi rumah sakit merupakan langkah awal yang dapat dilakukan untuk dapat mengikuti aturan yang berubah dan akan selalu berubah. Tata kelola yang baik dapat membuat seluruh stakeholder rumah sakit merasakan keadilan (*fairness*), transparansi (*transparency*), kemandirian

(*independency*), akuntabilitas (*accountability*) dan pertanggungjawaban (*responsibility*).

Tuntutan masyarakat (publik) dewasa ini adalah penyelenggaraan dan penciptaan lembaga-lembaga sektor publik yang *good governance*. Rumah sakit sebagai organisasi sektor publik dalam pengelolaannya belum sesuai dengan harapan masyarakat di daerah, masyarakat belum mendapatkan pelayanan kesehatan yang optimal dari rumah sakit, transparansi dan akuntabilitas publik dirasa masih kurang. (4)

Pengimplementasian *good corporate governance* sangat penting untuk memberikan kepuasan kerja pegawai rumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh Vinda Andani dan Akhmad Riduwan (2015) mengatakan bahwa *good governance* memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dan kepuasan kerja. Salah satu hal penting untuk dilihat adalah bagaimana kepuasan kerja pegawai terhadap penerapan prinsip *good governance* di perusahaannya karena kepuasan kerja penting untuk mendorong kinerja karyawan sehingga kinerja rumah sakit juga baik. (5)

Berdasarkan Undang Undang RI nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit pada pasal 33 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap rumah sakit harus memiliki organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel. Organisasi rumah sakit disusun dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi rumah sakit dengan menjalankan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) dan tata kelola klinis yang baik (*Good Clinical Governance*). Selanjutnya pada pasal 36 menyebutkan bahwa setiap rumah sakit harus menyelenggarakan tata kelola rumah sakit dan tata kelola klinis yang baik. Hal ini menunjukkan urgensi dari penerapan dari penerapan sistem tata kelola rumah sakit di setiap rumah sakit guna melayani kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang sangat penting. (6)

Penerapan *Good Governance* yang tertuang pada Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit dan Undang- Undang Rumah Sakit hingga saat ini belum ada turunan kebijakan sehingga setiap rumah sakit memiliki interpretasi penerapan beragam.

Rumah sakit umum merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang sektor publik dalam bidang jasa kesehatan. Kegiatan usaha rumah sakit umum daerah bersifat sosial dan ekonomi yang mengutamakan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi masyarakat. Rumah sakit umum sebagai salah satu instansi pemerintah harus mampu memberikan pertanggungjawaban baik secara keuangan maupun non-keuangan kepada pemerintah dan masyarakat sebagai pengguna jasa. Oleh karena itu, perlu adanya suatu pengukuran kinerja yang mencakup semua aspek *good governance* merupakan pilihan yang tepat untuk memberikan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Rumah sakit pemerintah dalam hal ini rumah sakit tipe B yang berubah statusnya menjadi BLU dan terakreditasi, dapat dipastikan telah menyelenggarakan *good governance*. Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji adalah rumah sakit pemerintah kelas B. (7)

Rumah sakit ini memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis terbatas dan menyediakan 317 tempat tidur. Rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Jumlah dokternya pun tersedia banyak, dengan jumlah 76 dokter.

Untuk melihat kinerja pegawainya Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Standar SKP sesuai dengan PP No.46 Tahun 2011 tetang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai adalah 100%, standar dari rumah sakit adalah 80-90%. Sedangkan berdasarkan rekapitulasi data SKP tahun 2016 yang telah didapatkan oleh peneliti, diketahui bahwa dari 559 terdapat 289 pegawai yang masih

belum memenuhi standar kinerjanya dengan rata-rata pencapaian SKP 70-80%.

Dari data tersebut menunjukkan masih rendahnya kinerja pegawai dilihat dari rekapitulasi data pencapaian SKP. Sehingga mengindikasikan bahwa tingkat kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar masih cukup rendah. Selain itu di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar belum ada promosi yang berhubungan dengan peningkatan karir untuk pegawai yang berprestasi dan belum ada evaluasi untuk menilai kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu faktor internal pegawai yaitu kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja menjadi penting untuk diteliti.

Disisi lain, data pengukuran kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar menunjukkan bahwa realisasi keuangan mencapai 92,79% dan rata-rata capaian kinerja atas 6 program adalah 99% hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja sangat baik. Namun demikian masih terdapat beberapa program yang belum optimal yaitu pada Program Pengembangan Kapasitas Organisasi dan Tata Laksana BLUD capaian realisasi keuangannya 77,69% disebabkan klaim BPJS tidak terbayarkan sehingga kegiatan yang menyangkut didalamnya tidak terealisasi dari segi capaian kinerja keuangan.

Berdasarkan data jumlah pemanfaatan tempat tidur di Rumah Sakit Umum Labuang Baji Makassar dalam 3 (tiga) tahun terakhir yaitu sebesar 27,63% (2017), 21,93% (2018) dan 24,23% (2019). Pencapaian BOR di bawah nilai standar ideal dan cenderung fluktuatif dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja rumah sakit masih perlu di organisir dengan baik.

Kinerja rumah sakit juga dapat diketahui berdasarkan indikator penilaian efisiensi pelayanan seperti (*Bed occupancy rate* (BOR), *Length of stay* (LOS), *Turn over interval (*TOI), *Bed turn over* (BTO). Selain itu juga dapat diketahui berdasarkan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance. Good Corporate Governance* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul pengaruh penerapan *good governance* terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*, penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 126 orang. Analisis data menggunakan uji *chi square,* uji regresi sederhana dan uji *path*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified proportional random sampling*, dengan jumlah masing- masing sampel tenaga kesehatan sebanyak 115 orang dan 11 orang pejabat struktural.

HASIL

Tabel 1.Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar

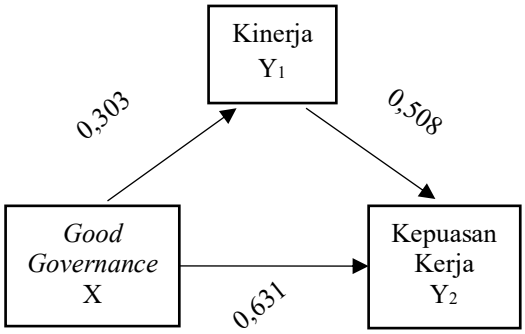
Karakteristik	Jumlah	
	n (126)	%
Umur		
21-30 Tahun	9	7,1
31-40 Tahun	50	39,7
41-50 Tahun	34	27
>50 Tahun	33	26,2
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	38	30,2
Perempuan	88	69,8
Pendidikan		
DIII	10	7,9
DIV/ S1	81	64,3
S2	33	26,2
S3	2	1,6

Kelompok umur dapat dilihat pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa kelompok umur yang paling banyak adalah kelompok umur antara 31-40 tahun sebanyak 50 orang (39,7%), jumlah responden lebih didominasi oleh perempuan yaitu sebesar 88 orang (69,8%) dan jenjang pendidikan paling banyak didominasi oleh DIV/S1 sebesar 81 orang (64,3%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar

Variabel	Jumlah	
	n (126)	%
Good Governance		
Transparency		
Tinggi	120	95,2
Accountability		
Tinggi	122	96,8
Responsibility		
Tinggi	123	97,6
Independency		
Tinggi	124	98,4
Fairness		
Tinggi	122	96,8
Kepuasan Kerja		
Puas	120	95,2
Kinerja		
Tinggi	104	82,5

Tabel 2 menunjukkan bahwa pada dimensi *transparency* responden dengan kategori tinggi sebesar 120 responden (95,2%), dimensi *accountability* dengan kategori tinggi sebesar 120 reseponden (95,2), dimensi *responsibility* responden dengan kategori tinggi sebesar 122 reseponden (96,8%), dimensi *independency* responden dengan kategori tinggi sebesar 124 reseponden (98,4%), dimensi *fairness* responden dengan kategori tinggi sebesar 122 reseponden (96,8%), variabel kepuasan kerja dengan kategori puas sebesar 120 responden (95,2%) dan variabel kinerja dengan kategori tinggi sebesar 104 responden (82,5%).



Gambar 1. Analisis jalur *good governance* terhadap kepuasan kerja melalui kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar

Berdasarkan dari hasil analisis jalur bahwa korelasi variabel *good governance* ke variabel kinerja adalah 0,303, koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel intervening. Nilai KD yang diperoleh 9,2% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 9,2% terhadap variabel Y1 dan *good governance* ke variabel kepuasan adalah 0,631, Nilai KD yang diperoleh 39,8% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 39,8% terhadap variabel Y2.

Sedangkan variabel kinerja ke variabel kepuasan adalah 0,508 Nilai KD yang diperoleh 25,8% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas Y1 memiliki pengaruh kontribusi sebesar 25,8% terhadap variabel Y2.

DISKUSI

Pengaruh penerapan good governance terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar

Dalam menilai *Good Governance* yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar berupa dimensi transparansi (*transparency*), dimensi akuntabilitas (*accountability*), dimensi tanggung jawab (*responsibility*), dimensi independen (*independency*), dimensi kewajaran (*fairness*) sudah dianggap baik terbukti adanya pengaruh *Good Governance* terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaaan tentang bagaimana seseorang memandang pekerjaan mereka disertai dengan faktor-faktor yang mendukung ataupun tidak mendukung. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat

penting dalam perusahaan, karena kepuasan kerja dapat memberikan hasil kinerja yang optimal ataupun tidak. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yang seringkali dapat berubah-ubah, yang dalam hal ini terkandung beberapa faktor seperti penggajian, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur operasi, rekan kerja, pekerjaan tersebut, dan komunikasi. Menurut Spector (Ramadhan, 2016) faktor faktor tersebut dapat menjadi alat ukur untuk meneliti kepuasan kerja seseorang di dalam perusahaan dan menentukan kepuasan bekerja seseorang.

Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara penerapan prinsip-prinsip *good governance* di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar yang mempertimbangkan kepuasan kerja yang akan dicapai oleh pegawai. Responden menyatakan sangat setuju bahwa transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, kemandirian dan keadilan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar.

Hal ini didasari dari jawaban responden bahwa jika transparansi pihak menajeman tinggi maka tingkat kepuasan pegawai juga meningkat. Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi material dan relevan mengenai rumah sakit. Dengan pemberian informasi berdasarkan prinsip keterbukaan ini, maka dapat diantisipasi terjadinya kemungkinan yang tidak diinginkan. (8)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efrain Lamhot (2018) variabel *good governance* mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini berarti jika *good governance* meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. (9)

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa fenomena yang terjadi yang diperoleh dari hasil analisis sesuai dengan teori-teori kepuasan kerja dimana tahap–tahap terjadinya kepuasan kerja dalam hal ini dipicu karena adanya penerapan prinsip-prinsip *good governance* di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji. Semakin positif penerapan dari *good governance*, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pada titik tertentu melalui kepuasan kerja akan mengakibatkan pegawai untuk menerapkan prinsip *good governance*.

Luthan (1995) dalam (Fitriani, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Hal ini berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Karena kepuasan adalah masalah persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan orang lain, karena yang dianggap penting oleh masing- masing orang adalah berbeda. (10)

Pengaruh penerapan good governance terhadap kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. (11)

Kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya di rumah sakit. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan serta SOP yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokan ke

dalam: tingkatan kineja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan 'unjuk kerja' dari seorang karyawan.

Organisasi rumah sakit yang mampu bersaing dan memiliki kinerja yang baik dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan penerapan *good corporate governance* dapat dilihat dari sisi salah satu tujuan penting di dalam menjalankan roda organisasi rumah sakit yang selain untuk meningkatkan kesejahteraan semua elemen dari organisasi termasuk di dalamnya pegawai. (12)

Sistem tata kelola rumah sakit yang baik menuntut dibangunnya dan dijalankannya prinsip-prinsip *good governance*. Ada beberapa prinsip yang dibutuhkan untuk membangun suatu budaya rumah sakit yang sehat, yaitu transparansi (*transparency*), kemandirian (*independency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), dan kewajaran (*fairness*). Kelima prinsip ini kemudian dikenal sebagai prinsip-prinsip *good governance*. Prinsip-prinsip good governance pada dasarnya memiliki tujuan memberikan kemajuan terhadap kinerja suatu organisasi termasuk di dalamnya karyawan. (13)

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauziah 2016) yang menunjukkan bahwa prinsip-prinsip *good governance* yang meliputi transparansi, akuntabilitas, partisipasi, kemandirian, dan pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta).

Dari hasil tersebut dapat membuktikan bahwa ketika suatu organisasi mampu menerapkan prinsip *good governance* dengan sangat baik atau bisa dikatakan maksimal maka dalam kinerja akan baik juga. Setiap prinsip *good governance* sangat perlu diterapkan karena setiap prinsip *good governance* mempunyai peran penting masing-masing. Seperti adanya *transparency* dalam sebuah organisasi yang ditunjang oleh payung hukum dengan jelas maka akan meningkatkan wawasan serta menambah pengetahuan masyarakat terhadap adanya penyelenggaran organisasi sehingga kepercayaan masyarakat juga bisa dikatakan baik, lalu terciptanya *fairness* juga mempengaruhi hak dan kepentingan masyarakat akan dapat terpenuhi tanpa adanya perbedaan apapun dengan begitu tidak ada benturan antara kepentingan-kepentingan lain dan dapat dipastikan tujuan ataupun sasaran organisasi tercapai sesuai dengan harapan, setelah itu adanya *accountability public* yang berperan sebagai pihak yang membutuhkan informasi dipercaya akan mampu meningkatkan pencapaian visi misi yang telah ditetapkan sebelumnya dalam organisai, selanjutnya ketika adanya responsibility diharapkan akan meningkatkan rasa tanggung jawab manajer dan kesadaran manajer supaya dapat lebih profesional dan dapat lebih beretika dilingkungan kerja sehingga diharapkan akan terhindar dari penyalahgunaan kekuasaan, kemudian yang terakhir adanya *independency* diharapkan juga akan meningkatkan rasa percaya diri dalam organisasi dan juga memiliki pemikiran yang luas dalam pengambilan keputusan ketika kemandirian pada setiap pegawai sudah tertanam sehingga tidak bergantung pada orang lain. (14).

Pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Setiap organisasi maupun perusahaan atau rumah sakit akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh organisasi dalam

meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memilki disiplin. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Telah banyak studi yang mengkaji dampak dari ketidakpuasan kerja. Hal yang akan digaris bawahi dampak kinerja terhadap kepuasan kerja di mana para ahli berpendapat bahwa kinerja setara dengan kepuasan kerja. Artinya, kinerja dapat ditingkatkan setara dengan peningkatan kepuasan kerjanya. Bisa dibilang kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari kinerja atau sebaliknya. Berdasarkan banyak penelitian, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Mayoritas hasil menunjukkan skor tertinggi indikator kepuasan kerja terdapat pada indikator kepuasan terhadap gaji. Misalnya jika besaran gaji pokok yang akan diterima pegawai itu berdasarkan hitungan jumlah target kerja yang dapat diselesaikan oleh pegawai, maka mereka akan berusaha lebih keras untuk menunjukkan kinerja yang prima demi gaji yang lebih tinggi. Selain itu, faktor lainnya yang juga sering muncul dalam penelitian adalah beban kerja, di mana pekerjaan yang terlalu santai dan tidak menantang akan membuat pekerja bosan dan tidak semangat bekerja. (15)

Hambatan lain dalam penilaian kinerja secara efektif adalah bahwa para atasan tidak mampu melihat hasil pelaksanaannya. Dalam penilaian kinerja sedikit banyak menentukan penggajian, promosi, pemutusan hubungan kerja, dan bentuk –bentuk keputusan kerja lainnya yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai maupun produktivitasnya.

Karena tingkat kepuasan akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pegawai dengan rumah sakir menjadi hubungan timbal balik. Ketidakpuasan dan rendahnya tingkat kepuasan pegawai dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidaklancaran suatu perusahaan juga semua proses yang ada didalamnya. Hal itu ditandai dengan adanya tingginya tingkat absensi, keterlambatan, kesenjangan, memperlambat pekerjaan bahkan sampai dengan penolakan perintah dari atasan.

Pengaruh penerapan good governance terhadap kepuasan kerja melalui kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar

Dalam menerapkan prinsip-prinsip *good governance*, terutama dalam hal transparansi yakni Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar mengadakan RA (Rencana Anggaran) pada awal tahun dan LPJ (Laporan Pertanggung Jawaban) pada akhir tahun untuk merancang program dan evaluasi kinerja tahunan. Transparansi sendiri merupakan keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materil dan relevan mengenai perusahaan. Prinsip keterbukaan merupakan prinsip yang penting untuk mencegah terjadinya tindakan penipuan (fraud).

Dengan melaksanakan rapat pada awal tahun berupa RAP (Rencana Anggaran Perusahaan) pada awal tahun, hal itu menunjukkan bahwa Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar terbuka dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan untuk rencana anggaran rumah sakit kedepannya. Meskipun dalam rapat tersebut tidak sepenuhnya melibatkan pegawai, tetapi hanya kepala bagian dan direktur yang menaungi Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. Selain itu dalam hal dalam mengemukakan informasi materil dan relevan yaitu berupa LPJ (Laporan Pertanggung Jawaban) yang meliputi penyediaan laporan keuangan. Hal

ini diperlukan karena laporan keuangan merupakan salah satu sarana yang dipergunakan rumah sakit untuk menjaga terlaksananya transparansi. Hal ini diperlukan karena laporan keuangan merupakan salah satu sarana yang dipergunakan rumah sakit untuk menjaga terlaksananya transparansi.

Tranparansi pada pengadaan alat dan dana rumah sakit yaitu berupa pengajuan permintaan setiap kepala bagian yang bertanggung jawab dan sesuai kebutuhan devisinya kepada direktur. (16)

Keakuntabilitasan Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar dapat dilihat pada struktur organisasi. Manajemen Rumah Sakit Umum Daereah Labuang Baji Makassar telah memiliki bagian-bagian dari struktur organisasi yang jelas serta pembagian tugas dan fungsi yang memudahkan kegiatan operasional rumah sakit dalam pelayanan kesehatan. Akuntabilitas sendiri yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organisasi sehingga pengelolaan rumah sakit terlaksana secara efektif.

Setiap bagian telah melaksanakan tugasnya dengan baik karena koordinasi yang baik pula, serta peranan seorang pemimpin yang besar, yakni direktur. Dalam memutuskan sebuah kebijakan, setiap kepala bagian akan diajak berdiskusi untuk mendengarkan saran dan pendapatnya masing-masing. Misalnya dalam membuat perincian kegiatan pelayanan medis, Direktur akan mengajak semua kepala bagian untuk melayani pasien semaksimal mungkin. (17)

Pelayanan medis yang dilakukan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar dalam hal ini, dapat di kategorikan POLI, unit gawat darurat (UGD), farmasi, laboratorium. Sedangkan bagian keperawatan meliputi umum, bersalin, dan gizi. Dari setiap pelayanan medis di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar, dilayani oleh staf/tenaga ahli sesuai di bidangnya masing-masing. Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar menempatkan pegawainnya sesuai pada bidangnya masing-masing, sehingga jelaslah *job description* masing-masing pegawai. Maka, dengan kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban rumah sakit akan mengakibatkan pengelolaan rumah sakit terlaksana secara efisien.

Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar harus memiliki komitmen agar mentaati peraturan perundang-undangan yang terkait dengan operasi rumah sakit. Responsibilitas sendiri yaitu pertanggung jawaban perusahaan, merupakan kesesuaian dengan hukum dan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip korporasi yang sehat dalam pengelolaan rumah sakit.

Dalam melaksanakan penerapan *good governance* tentu tidaklah semudah yang dibayangkan. Tentunya Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar menemukan hambatan-hambatan yang datang dari internal maupun eksternal rumah sakit. (18)

Penerapan *good governance* sendiri secara tidak langsung telah meningkatkan kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar karena didalam prinsip-prinsip *good governance* terdapat aspek-aspek penilaian kinerja seperti kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. (19)

Penerapan *good governance* dimaksudkan agar terciptanya keterbukaan informasi, adanya pertanggungjawaban pimpinan, perlakuan adil bagi setiap pegawai dalam menjalankan kewajiban dan menerima hak-haknya sebagai pegawai maupun adanya keterlibatan dari seluruh pegawai dalam pengembangan organisasi menjadi lebih baik lagi. Prinsip-prinsip *good governance* menurut LAN (2000) terdiri dari prinsip akuntabilitas; prinsip transparansi; prinsip kesetaraan; prinsip supremasi hukum; prinsip keadilan; prinsip partisipasi; prinsip desentralisasi; prinsip

kebersamaan; prinsip profesionalisme; prinsip cepat tanggap; prinsip efektif dan efisien; prinsip berdaya saing. (20)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di dalam penelitian ini, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: *Good governance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. *Good governance* berpengaruh terhadap kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. Kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. Penerapan *good governance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar dan *good governance* pada dimensi *accountability* paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja dibandingkan dimensi lainnya di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

1. Manasikana, A. Analisis Penerapan Good Corporate Governance (GCC) dalam Meningkatkan Kinerja (Studi Kasus pada RSI Aisyiyah Pandaan). 1–10. 2015
2. Pribadi F, Sentosa E. Good corporate governance in hospitals a and b good corporate governance. J Manaj Rumah Sakit. 2014;2(2):1–24.
3. Tiara P. Pengaruh Good Corporate Governance (GCG) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta). 2016.
4. Lestari MI. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum di Kota Padang). J Akunt Univ Negeri Padang. 2013;1(3).
5. Faradita. Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Banda Aceh. 2018;16.
6. Pribadi, F., & Sentosa, E.. Good corporate governance in hospitals a and b good corporate governance. Jurnal Manajemen Rumah Sakit, 2(2), 1–24. 2015
7. Profil Rumah Sakit. Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. Makassar: Sulawesi Selatan. 2020
8. Sanjaya, H., Gunawan and Eddyman. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSU Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar.', *Jurnal Mirai Management*, 1(2), pp. 446–461. 2016
9. Lamhot, E. Analisis Tingkat Kepuasan Dokter Berdasarkan Corporate Governance, Budaya Organisasi, dan Penilaian Kinerja Dokter pada Rumah Sakit di Bandarlampung. Bandarlampug: Lampung. 2018
10. Fitriani, N. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan. https://doi.org/10.1038/132817a0. 2017
11. Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace. New York: McGraw-Hill Irwin. 2011.
12. Stojanovic, Ilija; AteljevicJovo; Stevic, R. Stevan2016: Good Governance as a Tool of Sustainable Development. European Juornal of Sustainable Development; Rome.haldanisu 5-4, volume 16.
13. Siti Indah Dhiyavan. Pengaruh

Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, Sistem Pengendalian Internal, Dan Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Penerapan Good Governance. Jom Fekon Vol. 4 No. 1 2017.

14. Saputro Nugroho Widhi dan Dr. Erma Setyawati, Ak, M.M. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good GovernanceTerhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 19, No 1. Halaman 64-79. 2015.
15. Rahayu Sri and Dewi Enita. Hubungan antara sistem reward dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Sragen, Berita Ilmu Keperawatan ISSN, 2(2), pp. 51–59. 2019
16. Suhardi. Analysis of Implementation Good Corporate on Motivation and Performance of Resources People in The Putra Waspada Hospital. Journal of Quality in Public Health. 2018
17. Tiara, P. Pengaruh Good Corporate Governance (GCG) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta). 2016
18. Wasiayati, et.al. *Hubungan Penerpanan Good Corporate Governance dengan Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Puskesmas Oheo Kelurahan Inomoiyo Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe.* 2019
19. Taghinezhad, F., Safavi, M., Raiesifar, A. and Yahyavi, S. H. Antecedents of organizational citizenship behavior among Iranian nurses : a multicenter study, BMC Research Notes. BioMed Central, pp. 1–8. doi: 10.1186/s13104-015-1505-1. 2015
20. Faradita. (2018). *Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Banda Aceh*. *16*.