

HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA DOKTER DI RUMAH SAKIT UMUM ROYAL PRIMA MEDAN

Chrismis Novalinda Ginting, Linda Chiuman, David Lawrencesou

Universitas Prima Indonesia, Indonesia

*Corresponding Author:

davidfkunpri@gmail.com

Abstract.

Performance is the final result of an employee's work in an organization whose output is in accordance with the responsibilities ordered by their superior. Therefore, evaluation of doctors' performance needs to be carried out periodically to ensure quality and sustainable services. Perceived Organizational Support (POS) is a feeling of confidence that employees have regarding how the institution gives appreciation to its workforce and their concern for employee welfare, which can influence the performance of doctors. The aim of this research is to determine the relationship between Perceived Organizational Support and the performance of doctors at the Royal Prima Medan General Hospital. This type of research is quantitative research that is analytical in nature. The population in this study were doctors at the Royal Prima Medan General Hospital, totaling 121 doctors. The sampling technique used was the Total Sampling method, so the sample in the study was 121 doctors. The data used in this research is primary with data analysis using univariate, bivariate and multivariate analysis. The research results showed that the majority of respondents in this study said that justice support, superior support and welfare support at RSU Royal Prima Medan were good, the majority of doctors' performance at RSU Royal Prima Medan was good. There is a relationship between justice support and the performance of doctors at the Royal Prima Medan General Hospital, $P - Value < 0.05$. There is a relationship between superior support and the performance of doctors at the Royal Prima Medan General Hospital, $P - Value < 0.05$. There is a relationship between welfare support and the performance of doctors at the Royal Prima Medan General Hospital, $P - Value < 0.05$. There is a relationship between justice support, superior support and welfare support on the performance of doctors at the Royal Prima Medan General Hospital $P - Value < 0.05$. The variable most related to the performance of doctors at RSU Royal Prima Medan is the justice support variable (X_1). The conclusion in this research is that there is a relationship between perceived organizational support and the performance of doctors at the Royal Prima Medan general hospital.

Keywords: *Performance, Justice support, Superior support, Welfare support, Doctor*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan industri pelayanan jasa yang memiliki peranan penting dalam menyediakan layanan kesehatan dengan tujuan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat (Kurniawan, 2020). Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (PP Nomor 47, 2021).

Pelayanan kesehatan merupakan kebutuhan primer manusia karena setiap orang membutuhkan kondisi badan sehat agar mampu menjalankan aktivitas sehari-hari guna mencapai hidup sejahtera. Demi mewujudkan misi Indonesia sehat, penting bagi para tenaga kesehatan dan tenaga medis untuk memiliki profesionalisme dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Rumah sakit membutuhkan Sumber Daya Manusia dengan berbagai kompetensi guna mendukung operasionalnya. Pengelolaan rumah sakit membutuhkan tenaga profesional dari berbagai disiplin ilmu yang bekerja sama agar terselenggaranya penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang bermutu, efektif, efisien, dan sesuai kebutuhan pasien (Pasinringi, 2019).

Maju tidaknya pelayanan kesehatan rumah sakit akan sangat ditentukan oleh keberhasilan dari pihak-pihak yang bekerja di rumah sakit, dalam hal ini dokter, perawat dan orang-orang yang berada ditempat tersebut (Johansyah, 2020). Dokter merupakan salah satu tenaga profesional yang memiliki peranan penting dalam pelayanan rumah sakit (Pasinringi, 2019). Profesi dokter merupakan profesi yang harus dijalankan dengan moralitas tinggi karena harus selalu siap memberikan pertolongan kepada orang yang membutuhkannya.

Salah satu perilaku karyawan yang berpengaruh di rumah sakit ialah kinerja dokter. Kinerja (*performance*) adalah hasil akhir dari suatu pekerjaan karyawan disuatu organisasi yang *outputnya* sesuai dengan tanggung jawab yang diperintahkan oleh atasannya (Defrionaldo, 2019). Oleh karena itu, evaluasi kinerja dokter perlu dilakukan secara berkala untuk menjamin pelayanan yang berkualitas dan berkesinambungan (Pasinringi, 2019).

Menurut Penelitian Pasinringi (2019) menunjukkan adanya hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan kinerja dokter. Selain itu penelitian Junaedi (2021) menyimpulkan bahwa ada pengaruh pada *perceived organizational support* terhadap kinerja dokter, ada pengaruh pada *perceived organizational support* terhadap *work engagement*, ada pengaruh pada *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja dokter, dan *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap kinerja dokter melalui *work engagement* di Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B (RSUD Haji, RSUD Kota Makassar, dan RSUD Labuang Baji) di Kota Makassar. Begitu pula menurut Ariani, (2017) yang menyatakan bahwa *perceived organization support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dengan langsung ataupun tidak langsung melalui komitmen organisasi, yang artinya kinerja karyawan akan meningkat ketika ada dukungan dari perusahaan yang mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawan. *Perceived Organizational Support (POS)* merupakan rasa yakin yang dimiliki pegawai terkait bagaimana lembaga memberikan apresiasi tenaga kerja dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan karyawan (Gigliotti et al., 2018). POS merupakan perlakuan yang diterima pegawai dari organisasi kemudian ditangkap sebagai stimulus dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi (Pasinringi, 2019). *Perceived Organizational Support* yang meningkat akan membuat para karyawan merasa memiliki kewajiban penting untuk selalu berkontribusi dan peduli mengenai kesejahteraan maupun tujuan organisasi. Artinya ketika karyawan merasa mendapat dukungan penuh oleh perusahaan, mereka akan menunjukkan persepsi yang lebih positif terhadap perusahaan dan akan merasa bertanggungjawab untuk kontribusi lebih dan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan (Afdilki, 2021).

Objek dalam penelitian ini adalah dokter di RSU Royal Prima Medan yang merupakan salah satu rumah sakit swasta tipe B yang ada di kota Medan. Rumah sakit ini terletak di Jl. Ayahanda No. 68A, Sei Putih Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota, Medan, Sumatera Utara 20118.

Hasil prasurvey yang dilakukan peneliti pada bulan Oktober 2022 dengan melakukan wawancara kepada salah satu dokter yang bekerja di RSU Royal Prima Medan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kesenjangan antara sesama dokter mengenai pembagian pekerjaan dan tanggung jawab di rumah sakit. Selanjutnya hasil wawancara menunjukkan masih kurangnya peran dari atasan ketika terjadi masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari penjabaran latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Dokter di Rumah Sakit Rotal Prima Medan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat analitik. Penelitian ini akan dilakukan di RSU Royal Prima Medan, beralamat di Jl. Ayahanda No. 68A, Sei Putih Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota, Medan, Sumatera Utara 20118.

Penelitian ini dilakukan sejak penulis melakukan *pra survey* pada bulan September 2023 sampai dengan pengambilan data yang dilanjutkan dengan seminar hasil. Populasi dalam penelitian ini adalah Dokter di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan yang berjumlah 121 dokter.

Penentuan sampel untuk metode kuantitatif pada penelitian ini menggunakan teori dari Sugiyono (2018) dimana Anggota sampel yang tepat digunakan menurut Sugiyono (2018) dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitu sebaliknya. Sehingga sampel dalam penelitian adalah sejumlah Dokter di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan metode *Total Sampling*. *Total sampling* adalah Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2018).

Sampel yang digunakan harus memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang ditetapkan. Adapun kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah :

- Dokter yang bekerja di RSU Royal Prima Medan
- Dokter yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini
- Dokter yang dalam keadaan sehat dan mampu menjawab pertanyaan kuesioner.

Sedangkan kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah :

- Dokter yang tidak bekerja di RSU Royal Prima Medan
- Dokter yang tidak bersedia menjadi responden dalam penelitian ini
- Dokter yang dalam keadaan sakit dan tidak mampu menjawab pertanyaan kuesioner.

Pada penelitian ini metode pengumpulan data dikumpulkan dengan 2 jenis yaitu Data primer pada penelitian ini didapatkan dengan menggunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner untuk metode kuantitatif dan data sekunder dalam penelitian ini akan diperoleh dari data dan dokumen atau catatan observasi terkait seperti dokumen resmi dari Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan, jurnal, artikel yang berkaitan dengan judul penelitian.

Penulis mengumpulkan data sesuai dengan keperluan penelitian. Untuk mendapatkan data tersebut penulis menggunakan teknik pengumpulan data dokumentasi, kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat, bivariat dan multivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	n	%
25 – 35 Tahun	50	41,3
36 – 45 Tahun	33	27,3
> 45 Tahun	38	31,4
Total	121	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 1 menjelaskan hasil tentang distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia. Dari hasil penelitian menunjukkan responden dengan usia 25-35 tahun sebanyak 50 orang responden dengan persentase sebesar 41,3%, responden dengan usia 36-45 tahun sebanyak 33 orang responden dengan persentase sebesar 27,3% dan untuk responden dengan usia >45 tahun sebanyak 38 orang responden dengan persentase sebesar 31,4% dari total responden dalam penelitian ini sebanyak 121 responden. Dari hasil ini terlihat bahwa mayoritas responden berusia 25-35 tahun.

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	n	%
Laki-Laki	60	49,6
Perempuan	61	50,4
Total	121	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 2 menjelaskan hasil tentang distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari hasil penelitian menunjukkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak

60 orang responden dengan persentase sebesar 49,6% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 61 orang responden dengan persentase sebesar 50,4% dari total responden dalam penelitian ini sebanyak 121 responden. Dari hasil ini terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	n	%
S1	60	49,6
S2	44	36,4
S3	17	14,0
Total	121	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 3 menjelaskan hasil tentang distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dari hasil penelitian menunjukkan responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 60 orang responden dengan persentase sebesar 49,6%, responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 44 orang responden dengan persentase sebesar 36,4% dan responden dengan pendidikan terakhir S3 sebanyak 17 orang responden dengan persentase sebesar 14,0% dari total responden dalam penelitian ini sebanyak 121 orang responden. Dari hasil ini terlihat mayoritas responden berpendidikan terakhir S1.

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	n	%
Menikah	84	69,4
Belum Menikah	37	30,6
Total	121	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 4 menjelaskan hasil tentang distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan status pernikahan. Dari hasil penelitian menunjukkan responden dalam penelitian ini yang sudah menikah sebanyak 84 responden dengan persentase sebesar 69,4% dan responden yang belum menikah sebanyak 37 orang responden dengan persentase sebesar 30,6% dari total responden dalam penelitian ini sebanyak 121 responden. Dari hasil ini terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini sudah menikah.

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	n	%
1 - 2 Tahun	31	25,6
> 2 Tahun	90	74,4
Total	121	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 5 menjelaskan hasil tentang distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan responden dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 31 orang responden dengan persentase sebesar 25,6% dan responden dengan masa kerja >2 tahun sebanyak 90 responden dengan persentase sebesar 74,4% dari total responden dalam penelitian ini sebanyak 121 responden. Dari hasil ini terlihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja di RSUD Royal Prima Medan >2 tahun.

Hasil Validitas Dan Reliabilitas

Hasil Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif. Maka variabel tersebut valid sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid. (Gozali 2018)

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Variabel Dukungan Keadilan (X1)			
P1	0,766	0,333	Valid
P2	0,739	0,333	Valid
P3	0,714	0,333	Valid
P4	0,651	0,333	Valid
P5	0,673	0,333	Valid
P6	0,763	0,333	Valid
P7	0,669	0,333	Valid
P8	0,662	0,333	Valid
P9	0,933	0,333	Valid
P10	0,915	0,333	Valid
Variabel Dukungan Atasan (X2)			
P1	0,813	0,333	Valid
P2	0,847	0,333	Valid
P3	0,742	0,333	Valid
P4	0,691	0,333	Valid
P5	0,780	0,333	Valid
P6	0,688	0,333	Valid
P7	0,919	0,333	Valid
Variabel Dukungan Kesejahteraan (X3)			
P1	0,768	0,333	Valid
P2	0,642	0,333	Valid
P3	0,821	0,333	Valid
P4	0,680	0,333	Valid
P5	0,923	0,333	Valid
Variabel Kinerja Dokter (Y)			
P1	0,867	0,333	Valid
P2	0,779	0,333	Valid
P3	0,842	0,333	Valid
P4	0,760	0,333	Valid
P5	0,838	0,333	Valid
P6	0,618	0,333	Valid
P7	0,843	0,333	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 6 menjelaskan hasil uji validitas dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai r hitung pada setiap pertanyaan dalam variabel ini $>$ nilai r tabel yang menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel dalam penelitian ini valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur

reabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. (Gozali 2018)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Dukungan Keadilan (X1)	0,914	Relib
Dukungan Atasan (X2)	0,897	Relib
Dukungan Kesejahteraan (X3)	0,830	Relib
Kinerja Dokter (Y)	0,903	Relib

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 7 menjelaskan hasil uji reliabilitas dari penelitian ini. Dapat terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel dalam penelitian ini $> 0,60$ yang berarti pertanyaan pada setiap variabel dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Analisis Univariat

Variabel Dukungan Keadilan (X1)

Tabel 8 Dukungan Keadilan (X1)

Dukungan Keadilan (X1)	n	%
Baik	82	67,8
Tidak Baik	39	32,2
Total	121	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 8 menjelaskan tentang jawaban responden berdasarkan pertanyaan variabel dukungan keadilan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang mengatakan dukungan keadilan di RSUD Royal Prima Medan baik sebanyak 82 responden dengan persentase sebesar 67,8% dan responden yang mengatakan dukungan keadilan di RSUD Royal Prima Medan tidak baik sebanyak 39 orang responden dengan persentase sebesar 32,2%. Dari hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengatakan dukungan keadilan di RSUD Royal Prima Medan baik.

Variabel Dukungan Atasan (X2)

Tabel 9. Dukungan Atasan (X2)

Dukungan Atasan (X2)	n	%
Baik	78	64,5
Tidak Baik	43	35,5
Total	121	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 9 menjelaskan tentang jawaban responden berdasarkan pertanyaan variabel dukungan atasan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang mengatakan dukungan atasan di RSUD Royal Prima Medan baik sebanyak 78 responden dengan persentase sebesar 64,5% dan responden yang mengatakan dukungan atasan di RSUD Royal Prima Medan tidak baik sebanyak 43 orang responden dengan persentase sebesar 35,5%. Dari hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengatakan dukungan atasan di RSUD Royal Prima Medan baik.

Variabel Dukungan Kesejahteraan (X3)

Tabel 10. Dukungan Kesejahteraan (X3)

Dukungan Kesejahteraan (X3)	n	%
Baik	65	53,7
Tidak Baik	56	46,3

Total	121	100
--------------	------------	------------

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 10 menjelaskan tentang jawaban responden berdasarkan pertanyaan variabel dukungan kesejahteraan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang mengatakan dukungan kesejahteraan di RSUD Royal Prima Medan baik sebanyak 65 responden dengan persentase sebesar 53,7% dan responden yang mengatakan dukungan kesejahteraan di RSUD Royal Prima Medan tidak baik sebanyak 56 orang responden dengan persentase sebesar 46,3%. Dari hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengatakan dukungan kesejahteraan di RSUD Royal Prima Medan baik.

Variabel Kinerja (Y)

Tabel 11 Kinerja (Y)

Kinerja (Y)	n	%
Baik	71	58,7
Tidak Baik	50	41,3
Total	121	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 11 menjelaskan tentang jawaban responden berdasarkan pertanyaan variabel kinerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki kinerja baik sebanyak 71 responden dengan persentase sebesar 58,7% dan responden yang memiliki kinerja tidak baik sebanyak 50 orang responden dengan persentase sebesar 41,3%. Dari hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan Baik.

Hasil Analisis Bivariat

Hubungan Dukungan Keadilan Terhadap Kinerja Dokter Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan

Berikut ini adalah hasil penelitian tentang hubungan dukungan keadilan terhadap kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan yang dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12 Hubungan Dukungan Keadilan Terhadap Kinerja Dokter Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan

Dukungan Keadilan	Kinerja Dokter				Total		Keterangan
	Baik		Tidak Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	68	56,2	14	11,6	82	67,8	P= 0,000
Tidak Baik	3	2,5	36	29,8	39	32,2	
Total	71	58,7	50	41,3	121	100	

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 12 menjelaskan tentang hubungan dukungan keadilan terhadap kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan, dari hasil tabel silang dapat dilihat bahwa jika dukungan keadilan di RSUD Royal Prima Medan baik maka Dokter yang kinerjanya baik sebanyak 68 Dokter dengan persentase sebesar 56,2% dan Dokter yang kinerjanya tidak baik sebanyak 14 orang Dokter dengan persentase sebesar 11,6%, dan jika dukungan keadilan di RSUD Royal Prima Medan tidak baik maka Dokter yang kinerjanya baik sebanyak 3 orang Dokter dengan persentase sebesar 2,5% dan Dokter yang kinerjanya tidak baik sebanyak 36 orang Dokter dengan persentase sebesar 29,8%.

Hasil uji *Fisher's Exact Test* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti ada hubungan dukungan keadilan terhadap kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan.

Hubungan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Dokter Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan

Berikut ini adalah hasil penelitian tentang hubungan dukungan atasan terhadap kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan yang dapat dilihat pada tabel 13 berikut:

Tabel 13. Hubungan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Dokter Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan

Kinerja Tim Medis							
Dukungan Atasan	Kinerja Dokter				Total		Keterangan
	Baik		Tidak Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	65	53,7	13	10,7	78	64,5	P= 0,000
Tidak Baik	6	5,0	37	30,6	43	35,5	
Total	71	58,7	50	41,3	121	100	

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 13 menjelaskan tentang hubungan dukungan atasan terhadap kinerja Dokter di RSU Royal Prima Medan, dari hasil tabel silang dapat dilihat bahwa jika dukungan atasan di RSU Royal Prima Medan baik maka Dokter yang kinerjanya baik sebanyak 65 Dokter dengan persentase sebesar 53,7% dan Dokter yang kinerjanya tidak baik sebanyak 13 orang Dokter dengan persentase sebesar 10,7%, dan jika dukungan atasan di RSU Royal Prima Medan tidak baik maka Dokter yang kinerjanya baik sebanyak 6 orang Dokter dengan persentase sebesar 5% dan Dokter yang kinerjanya tidak baik sebanyak 37 orang Dokter dengan persentase sebesar 30,6%.

Hasil uji *Fisher's Exact Test* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti ada hubungan dukungan atasan terhadap kinerja Dokter di RSU Royal Prima Medan.

Hubungan Dukungan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Dokter Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan

Berikut ini adalah hasil penelitian tentang hubungan dukungan kesejahteraan terhadap kinerja Dokter di RSU Royal Prima Medan yang dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

Tabel 14 Hubungan Dukungan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Dokter Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan

Dukungan Kesejahteraan	Kinerja Dokter				Total		Keterangan
	Baik		Tidak Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	57	47,1	8	6,6	65	53,7	P= 0,000
Tidak Baik	14	11,6	42	34,7	56	46,3	
Total	71	58,7	50	41,3	121	100	

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 14 menjelaskan tentang hubungan dukungan kesejahteraan terhadap kinerja Dokter di RSU Royal Prima Medan, dari hasil tabel silang dapat dilihat bahwa jika dukungan kesejahteraan di RSU Royal Prima Medan baik maka Dokter yang kinerjanya baik sebanyak 57 Dokter dengan persentase sebesar 47,1% dan Dokter yang kinerjanya tidak baik sebanyak 8 orang Dokter dengan persentase sebesar 6,6%, dan jika dukungan kesejahteraan di RSU Royal Prima Medan tidak baik maka Dokter yang kinerjanya baik sebanyak 14 orang Dokter dengan persentase sebesar 11,6% dan Dokter yang kinerjanya tidak baik sebanyak 42 orang Dokter dengan persentase sebesar 34,7%.

Hasil uji *Fisher's Exact Test* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti ada hubungan dukungan atasan terhadap kinerja Dokter di RSU Royal Prima Medan.

Hasil Analisis Multivariat

Analisis multivariat dilakukan untuk melihat hubungan variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dan variabel bebas mana yang paling besar hubungannya terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018). Analisis multivariat dilakukan dengan cara menghubungkan beberapa variabel bebas dengan satu variabel terikat secara bersamaan.

Berikut ini hasil seleksi variabel untuk uji multivariat.

Tabel 15. Seleksi Variabel Untuk Uji Multivariat

Variabel	P-Value	Kandidat
Dukungan Keadilan (X1)	0,000	Ya
Dukungan Atasan (X2)	0,000	Ya
Dukungan Kesejahteraan (X3)	0,000	Ya

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel 15 dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai p value < 0,05. Dari hasil tersebut maka seluruh variabel independen masuk ke model pengujian multivariat pada tabel 16 berikut :

Tabel 16. Hasil Analisis Multivariat

Variabel	F	Sig
Dukungan Keadilan (X1)		
Dukungan Atasan (X2)	61,023	0,000
Dukungan Kesejahteraan (X3)		

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 16 menjelaskan hasil analisis multivariat untuk mengetahui hubungan dukungan keadilan, dukungan atasan dan dukungan kesejahteraan terhadap kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan. Dari tabel dapat di lihat nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti variabel hubungan dukungan keadilan, dukungan atasan dan dukungan kesejahteraan secara bersama sama atau secara simultan memiliki hubungan terhadap kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan.

Tabel 17. Variabel Independen Yang Paling Berpengaruh Terhadap Variabel Dependen

Variabel	Nilai t
Dukungan Keadilan (X1)	4,175
Dukungan Atasan (X2)	3,195
Dukungan Kesejahteraan (X3)	3,583

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 17 menjelaskan hasil mengenai variabel independen dalam penelitian ini yang paling berhubungan terhadap variabel dependen, dari hasil penelitian dapat dilihat nilai t paling tinggi terdapat pada variabel dukungan keadilan yaitu sebesar 4,175, dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang paling berhubungan dengan variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel dukungan keadilan (X1).

Hubungan Dukungan Keadilan Terhadap Kinerja Dokter Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan

Hasil penelitian mengenai hubungan dukungan keadilan terhadap kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan telah dilakukan dengan hasil yang menunjukkan bahwa responden yang mengatakan dukungan keadilan di RSUD Royal Prima Medan baik sebanyak 82 responden dengan persentase sebesar 67,8% dan responden yang mengatakan dukungan keadilan di RSUD Royal Prima Medan tidak baik sebanyak 39 orang responden dengan persentase sebesar 32,2%. Dari hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengatakan dukungan keadilan di RSUD Royal Prima Medan baik. Dari hasil roce silang dapat dilihat bahwa jika dukungan keadilan di RSUD Royal Prima Medan baik maka Dokter yang kinerjanya baik sebanyak 68 Dokter dengan persentase sebesar 56,2% dan Dokter yang kinerjanya tidak baik sebanyak 14 orang Dokter dengan persentase sebesar 11,6%,

dan jika dukungan keadilan di RSUD Royal Prima Medan tidak baik maka Dokter yang kinerjanya baik sebanyak 3 orang Dokter dengan persentase sebesar 2,5% dan Dokter yang kinerjanya tidak baik sebanyak 36 orang Dokter dengan persentase sebesar 29,8%.

Hasil uji *Fisher's Exact Test* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti ada hubungan dukungan keadilan terhadap kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Naela (2023) yang menyatakan keadilan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keadilan adalah *procedural* yang menyangkut mengenai cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya di antara karyawan. Memperlakukan karyawan dengan bermartabat dan hormat serta menyediakan informasi kepada karyawan mengenai output. Dari hasil ini maka semakin baik keadilan yang diberikan oleh manajemen RSUD Royal Prima Medan maka semakin baik juga kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan.

Hubungan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Dokter Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan

Hasil penelitian mengenai hubungan dukungan atasan terhadap kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan telah dilakukan dengan hasil yang menunjukkan bahwa responden yang mengatakan dukungan atasan di RSUD Royal Prima Medan baik sebanyak 78 responden dengan persentase sebesar 64,5% dan responden yang mengatakan dukungan atasan di RSUD Royal Prima Medan tidak baik sebanyak 43 orang responden dengan persentase sebesar 35,5%. Dari hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengatakan dukungan atasan di RSUD Royal Prima Medan baik.

Dari hasil tabel silang dapat dilihat bahwa jika dukungan atasan di RSUD Royal Prima Medan baik maka Dokter yang kinerjanya baik sebanyak 65 Dokter dengan persentase sebesar 53,7% dan Dokter yang kinerjanya tidak baik sebanyak 13 orang Dokter dengan persentase sebesar 10,7%, dan jika dukungan atasan di RSUD Royal Prima Medan tidak baik maka Dokter yang kinerjanya baik sebanyak 6 orang Dokter dengan persentase sebesar 5% dan Dokter yang kinerjanya tidak baik sebanyak 37 orang Dokter dengan persentase sebesar 30,6%.

Hasil uji *Fisher's Exact Test* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti ada hubungan dukungan atasan terhadap kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan.

Karyawan membentuk persepsi global yang menyangkut penilaian mereka terhadap organisasi. Karyawan akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Atasan bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga karyawan melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

Dukungan atasan menggambarkan sejauh mana atasan memiliki perhatian terhadap pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai. Dukungan atasan memiliki kaitan erat dengan persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi, karena pegawai sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan, mengkomunikasikan kebijakan dan mengevaluasi kinerja bawahan. Dari hasil ini maka semakin baik dukungan atasan yang diberikan akan semakin baik juga kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan.

Hubungan Dukungan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Dokter Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan

Hasil penelitian mengenai hubungan dukungan kesejahteraan terhadap kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan telah dilakukan dengan hasil yang menunjukkan bahwa responden yang mengatakan dukungan kesejahteraan di RSUD Royal Prima Medan baik sebanyak 65 responden dengan persentase sebesar 53,7% dan responden yang mengatakan dukungan kesejahteraan di RSUD Royal Prima Medan tidak baik sebanyak 56 orang responden dengan persentase sebesar 46,3%. Dari hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengatakan dukungan kesejahteraan di RSUD Royal Prima Medan baik.

Dari hasil tabel silang dapat dilihat bahwa jika dukungan kesejahteraan di RSUD Royal Prima Medan baik maka Dokter yang kinerjanya baik sebanyak 57 Dokter dengan persentase sebesar 47,1% dan Dokter yang kinerjanya tidak baik sebanyak 8 orang Dokter dengan persentase sebesar 6,6%, dan jika dukungan kesejahteraan di RSUD Royal Prima Medan tidak baik maka Dokter yang kinerjanya baik sebanyak 14 orang Dokter dengan persentase sebesar 11,6% dan Dokter yang kinerjanya tidak baik sebanyak 42 orang Dokter dengan persentase sebesar 34,7%.

Hasil uji *Fisher's Exact Test* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti ada hubungan dukungan atasan terhadap kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan.

Dari hasil penelitian yang menunjukkan ada hubungan dukungan atasan terhadap kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan maka dapat dinyatakan bahwa “kinerja Dokter” di RSUD Royal Prima Medan dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi di masa depan apabila tingkat kesejahteraan Dokter dapat ditingkatkan, dengan kata lain apabila kesejahteraan Dokter dapat ditingkatkan dari kondisi yang ada sekarang ini, maka kinerja Dokter akan menjadi lebih baik lagi di masa depan.

KESIMPULAN

Penelitian dengan judul hubungan *perceived organization support* terhadap kinerja dokter di RSUD Royal Prima Medan telah selesai dilakukan dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Mayoritas responden dalam penelitian ini mengatakan bahwa dukungan keadilan, dukungan atasan dan dukungan kesejahteraan di RSUD Royal Prima Medan baik.
2. Mayoritas kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan Baik.
3. Terdapat hubungan dukungan keadilan terhadap kinerja dokter di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan $P - Value < 0,05$.
4. Terdapat hubungan dukungan atasan terhadap kinerja dokter di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan $P - Value < 0,05$.
5. Terdapat hubungan dukungan kesejahteraan terhadap kinerja dokter di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan $P - Value < 0,05$.
6. Terdapat hubungan dukungan keadilan, dukungan atasan dan dukungan kesejahteraan terhadap kinerja dokter di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan $P - Value < 0,05$.
7. Variabel yang paling berhubungan dengan kinerja Dokter di RSUD Royal Prima Medan adalah variabel dukungan keadilan (X1).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Afdilki. 2021. Pengaruh *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
- Ariarni, Nurmalia., Afrianty, Tri Wulida. 2017. “Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening. (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun)” Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 50 No. 4.
- Akgunduz, Yilmaz dan Sabahat Ceylin Sanli. 2017. The Effect of Employee Advocacy and Perceived Organizational Support on Job Embeddedness and Turnover Intention in Hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 31(2017): 118-125.
- Defrionaldo. 2019. Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Persepsi Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Mediasi : Studi Pada Karyawan Beacukai Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* Vol. 4, No. 3, 2019 Agustus: 544-561.
- Djaali. 2020. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.

- Fahmi, Irham. 2018. Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gigliotti, R., et al. 2018. *The Role of Perceived Organizational Support in Individual Change Readiness. Journal of Change Management*, 1–15. doi:10.1080/14697017.2018.1459784.
- Harthantyo, Yogi dan Mudji Rahardo. 2017. Pengaruh LMX dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Komitmen Afektif (Studi Kasus pada Karyawan RS Mekar Sari Bekasi. Diponegoro Journal of Accounting, Vol. 6, No. 4, Hal. 2.
- Juanedi, Andi Amirah Shaleha. 2021. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Dokter Melalui Work Engagement Di Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B Di Kota Makassar. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.
- Johansyah, Aditya Bagus. 2020. Tanggung Jawab Profesional Dokter Dalam Pelayanan Kesehatan. Universitas 17 Agustus 1945.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, Ananda Dwi. 2020. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Psikologis, Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pekerjaan (Studi Kasus: Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X Gresik). Departemen Manajemen Bisnis Fakultas Desain Kreatif Dan Bisnis Digital Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.
- Mawwadah, N. 2019. Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement (Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV Makassar). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Menkes RI. 2020. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Naela, M.F. 2023. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Duren Mandiri Fortuna Jambi. Universitas Jambi
- Notoadmojo, Soekidjo. 2018. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nur, Aris, M.W. 2021. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Jawaracorp. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Pasinringi, Syahrir A. 2019. Hubungan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Dokter di Rumah Sakit Kota Makassar. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Perumaha Sakitan.
- Permenkes., 2018, Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien, Departemen Kesehatan RI, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P & Timothy A. Judge. “Perilaku organisasi”. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior*. (S. Yagan, Ed.) (Edition 15). Pearson Education, Inc, Publishing as Prentice Hall
- Rismawati, Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Setyorini, T. (2019). Pengembangan Model Instrumen Penilaian Kinerja Dokter Spesialis Obsgyn Melalui Analisis Kinerja di Rumah Sehat Ibu Dan Anak Budi Kemuliaan. Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia, 2(2), 162–171. <https://doi.org/10.7454/ARSI.V2I2.2198>
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Understanding Health Care Facility Safety. Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organization.*
- World Health Organization. Definisi Rumah Sakit: WHO. 1947. Available from: www.who.int. [7 Oktober 2022].