

**ANALISIS PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN, KARAKTERISTIK INDIVIDU,
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
(Survei pada Karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo)**

Ririn Ariani ¹⁾
Y. Djoko Suseno ²⁾
Sutarno ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ ririnariani0474@gmail.com

ABSTRACT

Organizational performance is largely determined by the performance of human resources that contribute to it. The high work performance of employees is the achievement achieved by the employee at a certain level. Employee performance is not just a coincidence, but many factors influence it. Several factors affect employee performance, namely employee placement, individual characteristics, and work stress. The purpose of this study was to determine the effect of employee placement, individual characteristics, and work stress on performance of Non Civil Servant Employees at The Regional General Hospital (RSUD) Dr. Harjono S Ponorogo Regency. Data collection in the form of answers to the questionnaire as primary data and documentation as secondary data. The number of research samples as many as 80 employees with a sampling method using random sampling. Data analysis methods used are validity and reliability test, classic assumption test, hypothesis test, F test, and coefficient of determination test. The results of multiple linear regression calculations using the t test showed that the placement of employees and individual characteristics significantly influence the performance of Non Civil Servant Hospital Dr. Harjono S Ponorogo Regency. This is indicated by the significant probability value of each variable < 0.05. While work stress does not have a significant effect on the performance of Non Civil Servants Hospital Dr. Harjono S Regency Ponorogo. This is indicated by the significant probability value > 0.05.

Keywords: Leadership, Motivation, Training, Discipline, Performance.

PENDAHULUAN

Sebagaimana amanah Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 bahwa Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang harus mampu meningkatkan pelayanan bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Agar dapat melaksanakan fungsinya sebagai pemberi layanan kesehatan yang optimal, maka rumah sakit membutuhkan sumberdaya yang berkualitas, yang ditentukan oleh kinerja sumberdaya manusia sebagai motor penggerak organisasi. RSUD Dr. Harjono S sebagai satu-satunya rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Ponorogo, mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pelayanan kesehatan bagi masyarakat, terutama bagi masyarakat Ponorogo dan sekitarnya. Mengingat letak dan posisi RSUD Dr. Harjono S dikepung oleh 5 (lima) rumah sakit swasta, tentunya beban tanggung jawab tersebut semakin

berat. Karyawan RSUD Dr. Harjono S sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan harus menunjukkan kinerja yang baik.

Karyawan yang bekerja di RSUD Dr. Harjono S terdiri dari karyawan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS. Saat ini komposisi jumlah karyawan Non PNS pada RSUD Dr. Harjono S. Kabupaten Ponorogo sebesar 38,7%. Jumlah sumber daya manusia sekian besar itu bisa menjadi kekuatan yang luar biasa untuk pencapaian tujuan dan visi serta misi organisasi, tetapi di sisi lain bisa juga menjadi faktor yang merongrong dan menghambat pencapaian tujuan, visi, dan misi organisasi bila sumberdaya manusia tersebut tidak mempunyai kinerja yang baik. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen rumah sakit berusaha untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Sementara itu dalam tataran akademis telah banyak penelitian untuk mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya yaitu, penempatan karyawan (misalnya, Fadilah, Hakim, Siswidiyanto (2013), Habeahan, & Harmen, (2017); Mansur, & Mattalatta, (2017), Lussy, (2018)). Selain variabel penempatan, para peneliti menggunakan variabel karakteristik individu (misalnya, Hidayat, & Cavorina, (2017), Iskandar (2017), dan stres kerja (misalnya, Nur, (2013); Mansur, & Mattalatta, (2017), Massie, Areros, & Rumawas, (2018)) untuk diuji pengaruhnya terhadap kinerja.

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN MASALAH

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar kerja serta evaluasi kerja pada jangka waktu tertentu berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dengan berpedoman pada visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat ia bekerja.

2. Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja

Hasibuan (2013: 32), mengemukakan bahwa penempatan pegawai adalah "Tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut". Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadilah, Hakim, & Siswidiyanto (2013), Habeahan, & Harmen, (2017), Mansur, & Mattalatta, (2017) menyimpulkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

3. Karakteristik Individu terhadap Kinerja

Menurut Robin (2011:46), karakteristik individu merupakan "Keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya". Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2017), Hidayat, & Cavorina, (2017) menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂: Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

4. Stres Kerja terhadap Kinerja

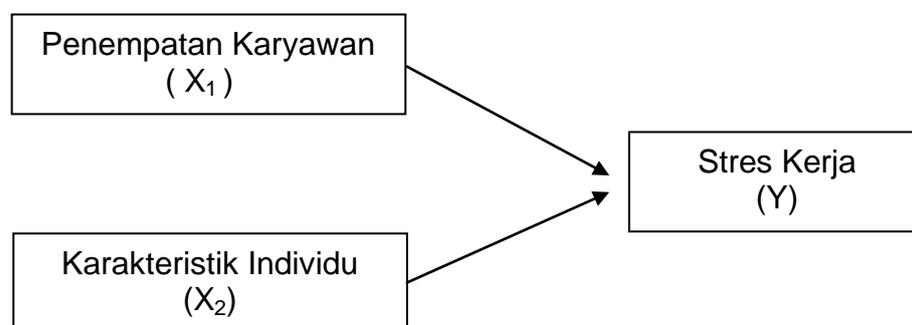
Ivancevich et al (2007: 295) menyatakan bahwa stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃: Stres berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo.

Kerangka Pemikiran

Model kerangka teoritis dalam penelitian ini didasarkan pada teori yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai variabel kinerja karyawan, penempatan karyawan, karakteristik individu, dan stres kerja, serta didasarkan pada hasil temuan penelitian terdahulu yang menjelaskan adanya keterkaitan antara keempat variabel tersebut. serta mengacu dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhastuti, (2011), Fadilah, Hakim, &, Siswidiyanto (2013). Nur, (2013), Habeahan, & Harmen, (2017), Mansur, & Mattalatta, (2017), Iskandar (2017), Hidayat, & Cavorina, (2017), Wartono, (2017), Lussy, (2018), Massie, Areros, & Rumawas, (2018), untuk menjelaskan fenomena mengenai kinerja karyawan non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo.

Model penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu (1) penempatan karyawan (X_1) karakteristik individu (X_2), dan stres kerja (X_3) sebagai variabel independen; kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Model kerangka teoritis dalam penelitian ini digambarkan seperti gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Keterangan:

Variabel Independen: X₁ : Penempatan Karyawan
X₂ : Karakteristik Individu
X₃ : Stres Kerja
Variabel Dependen: Y : Kinerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo pada bulan Maret 2019. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada kemudahan akses, efisiensi waktu, tenaga, dan biaya tanpa mengurangi pencapaian tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten

Ponorogo sejumlah 268 (dua ratus enam puluh delapan) orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 30% (tiga puluh persen) dari total populasi, yaitu sejumlah 80 (delapan puluh) orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara langsung terhadap responden menggunakan kuesioner.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja karyawan non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo, baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar kerja serta evaluasi kerja pada jangka waktu tertentu berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dengan berpedoman pada visi dan misi yang telah ditetapkan. Dimensi untuk mengukur variabel kinerja adalah target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat azaz, Edison et.al. (2016:195).

2. Penempatan Karyawan (X1)

Penempatan karyawan dalam penelitian ini adalah pola menyeluruh dari tindakan RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo, yang terkait dengan penempatan karyawan Non PNS di posisinya masing-masing. sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya dengan dimensi pengukuran berupa Pendidikan, Pengetahuan kerja, Keterampilan kerja, dan Pengalaman kerja (Suwatno, 2012:129).

3. Karakteristik Individu (X2)

Karakteristik individu dalam penelitian ini merupakan ciri atau keadaan individu berupa keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja, karyawan non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo (Hasibuan, 2009: 55).

4. Stres Kerja (X3)

Stres kerja dalam penelitian ini adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaannya secara maksimal dengan dimensi pengukuran berupa tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi (Robbins, 2007: 802).

Teknik Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan model regresi linear berganda, sebagai *independent variable* (variabel bebas) adalah penempatan karyawan, karakteristik individu, dan stres kerja sedangkan *dependent variable* (variabel tak bebas) adalah kinerja.

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$ (Ghozali, 2012: 96)

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut: 1. Editing 2. Coding 3. Scoring 4. Tabulating. Selanjutnya instrumen dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap kinerja kerja karyawan, baik secara bersama-sama, maupun secara parsial. Pengujian hipotesis atas regresi dan korelasi digunakan dengan alat analisis berikut:

1. Pengujian Regresi secara Parsial (Uji t)
2. Pengujian secara Simultan dengan uji serempak (Uji F)
3. Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas terhadap instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik *corrected item-total correlation*, jika $p\text{ value} < \alpha$ (0,05) maka pernyataan tersebut valid, tetapi jika $p\text{ value} > \alpha$ (0,05) maka pernyataan tersebut tidak valid. Hasil uji validitas terhadap 10 butir pernyataan dalam variabel penempatan karyawan, 10 butir pernyataan dalam variabel karakteristik individu, 10 butir pernyataan dalam variabel stres kerja dan 8 butir pernyataan dalam variabel kinerja menghasilkan $p\text{ value} < \alpha$ (0,05), sehingga disimpulkan bahwa pernyataan dalam variabel baik variabel independen maupun dependen tersebut valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah koefisien Cronbach's Alpha. Koefisien Cronbach's Alpha yang mendekati 1 menandakan reliabilitas konsistensi yang tinggi. Umumnya, koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha kurang dari 0,6 menandakan reliabilitas yang buruk. Reliabilitas yang dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel dengan menggunakan bantuan SPSS didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Penempatan Karyawan (X_1)	0,926	0,60	Reliabel
Karakteristik Individu (X_2)	0,900	0,60	Reliabel
Stres kerja (X_3)	0,917	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,885	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,06$, sehingga seluruh pernyataan dalam variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji terhadap hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan uji Asumsi Klasik berupa uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

Hasil uji asumsi klasik selengkapnya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji		Kesimpulan
Uji multikolinearitas	X	Nilai tolerance	Tidak terjadi multikolinearitas X1, X2, dan X3
	X1	0,444	
	X2	0,488	
	X3	0,490	
Uji autokorelasi	Nilai <i>run test</i> 0,368 (> 0,05)		Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	X	Nilai Sig hasil Uji Glejser	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	X1	0.412 > 0,05	
	X2	0.377 > 0,05	
	X3	0.728 > 0,05	
Uji normalitas	Nilai sig.	Kolmogorov-Smirnov	Data residual terdistribusi normal
			0,832 > 0,05

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel penempatan karyawan, karakteristik individu, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	Nilai t	Sig
(Constant)	8,154	2,766		2,948	0,004
Penempatan karyawan	0,205	0,087	0,278	2,345	0,022
Karakteristik individu	0,286	0,096	0,337	2,977	0,004
Stres Kerja	0,135	0,074	0,205	1,811	0,074
Adj. R ²	0,505				
F	27,887				
Sig	0,000				

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,154 + 0,205 X_1 + 0,286 X_2 + 0,135 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel kinerja
- 8,154 : Konstanta
- 0,205 : Nilai Koefisien variabel penempatan karyawan
- X1 : Variabel penempatan karyawan
- 0,286 : Nilai Koefisien variabel karakteristik individu
- X2 : Variabel karakteristik individu
- 0,135 : Nilai Koefisien variabel stres kerja
- X3 : Variabel stres kerja
- e : *Standard error*

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- a. : 8,154 artinya jika penempatan karyawan (X1), karakteristik individu (X2), stres kerja (X3) sama dengan 0 maka kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo (Y) bernilai positif
- b1 : 0,205 artinya pengaruh variabel penempatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo (Y) positif, artinya apabila penempatan kerja baik maka kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo (Y) juga meningkat, dengan asumsi X2 dan X3 konstan.
- b2 : 0,286 artinya pengaruh variabel karakteristik individu (X2) terhadap kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo (Y) positif, artinya apabila karakteristik karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo baik, maka kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo (Y) akan meningkat. Dengan asumsi X1 dan X3 konstan.
- b3 : 0,135 artinya pengaruh variabel stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo (Y) positif, artinya stres baik maka kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo (Y) juga baik. Dengan asumsi X1 dan X2 konstan.

Uji t

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan uji t pada Tabel 3 menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai t hitung pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja adalah sebesar 2.345 dan besarnya *p value* (sig) adalah $0,02 < 0,05$. Selain itu juga diketahui bahwa pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo sebesar 2,977 dan besarnya *p value* (sig) adalah $0,04 < 0,05$. Adapun pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo secara statistik tidak signifikan yang terlihat dari nilai t hitung pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah sebesar 1.811 dan besarnya *p value* (sig) adalah $0,07 > 0,05$.

Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan uji F pada Tabel 3 menunjukkan bahwa besarnya nilai F adalah 27.887 dengan nilai sign 0,000 yang berarti kurang dari 0,05, artinya bahwa model yang digunakan dalam penelitian sudah sesuai dan dapat digunakan sebagai alat analisis dalam memprediksi pengaruh penempatan karyawan (X1), karakteristik individu (X2), dan stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan uji Koefisien Determinasi (R^2) pada Tabel 3 menunjukkan bahwa besarnya nilai *Adjusted R²* adalah sebesar 0,505. Besarnya *Adjusted R²* sebesar 0,505 menunjukkan bahwa variabel penempatan karyawan, karakteristik individu, dan stres kerja mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 50,5% terhadap variabel kinerja karyawan non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo, sedangkan sisanya 49,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

1. Pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo

Hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan uji t pada Tabel 3 menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana nilai t hitung pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja adalah sebesar 2,345 dan besarnya *p value* (sig) adalah $0,02 < 0,05$.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadilah, Hakim, & Siswidiyanto (2013), Habeahan, & Harmen, (2017), dan Mansur & Mattalatta, (2017) yang menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja. Berdasarkan hal itu hipotesis 1 yang berbunyi "Penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo", terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo

Hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan uji t pada tabel 3 menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai t hitung pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja adalah sebesar 2,977 dan besarnya *p value* (sig) adalah $0,04 < 0,05$.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2017); Hidayat, & Cavorina, (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja. Berdasarkan hal itu hipotesis 2 yang berbunyi "Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo", terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo

Hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan uji t pada Tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja secara statistik tidak signifikan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah sebesar 1,811 dan besarnya *p value* (sig) adalah $0,07 > 0,05$.

Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur, (2013), Mansur, & Mattalatta, (2017), dan Wartono, (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja. Berdasarkan hal itu hipotesis 3 yang berbunyi "Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan non PNS RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo", tidak terbukti kebenarannya. Dari hasil penggalian data di lapang ditemukan bahwa walaupun karyawan merasa beban tanggung jawabnya banyak, tetapi stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang dimungkinkan karena beberapa hal, sebagai berikut:

- a. Telah tersusunnya Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) yang jelas di RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo sebagaimana tercantum dalam Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 37 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi RSUD Dr. Harjono S. Adanya SOTK yang jelas akan memudahkan pelaksanaan tugas pekerjaan karena dalam SOTK tersebut diatur tentang:
 - Tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan.
 - Tanggung jawab masing-masing jabatan.
 - Batasan kewenangan masing-masing jabatan.

- Alur dan garis koordinasi dan komando yang ada di lingkup RSUD Dr. Harjono.
- b. Dukungan dari pimpinan terhadap pelaksanaan tugas, sehingga beban pekerjaan merupakan beban bersama dalam lingkup RSUD Dr. Harjono S.
- c. Adanya dukungan dari rekan kerja sesama karyawan RSUD Dr. Harjono S.
- d. Adanya dukungan keluarga terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan.
- e. Adanya komunikasi yang terjalin dengan efektif baik komunikasi karyawan secara vertikal maupun horizontal, sehingga menimbulkan suasana kerja yang kondusif. Media-media yang digunakan misalnya, rapat rutin setiap awal minggu di tiap-tiap unit / bagian untuk mengkomunikasikan hasil kerja dan kendala-kendala yang muncul, serta solusi yang diambil. Hasil rapat tiap unit tersebut dilaporkan kepada atasan langsung/jajaran manajemen dan digunakan sebagai bahan rapat jajaran manajemen. Selain itu, jajaran manajemen juga rutin mengadakan rapat setiap dua minggu. Bagi karyawan yang bekerja secara shift, maka setiap pergantian shift ada serah terima dari petugas shift sebelumnya kepada petugas pada shift berikutnya disertai dokumen serah terima.
- f. Adanya monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh unit masing-masing maupun oleh jajaran manajemen.
- g. Adanya rasa, tekad, dan upaya bahwa pelaksanaan tugas pekerjaan di lingkup RSUD Dr. Harjono S bermuara pada pencapaian tujuan organisasi RSUD Dr. Harjono S seperti yang tercantum dalam visinya, yaitu sebagai pilihan utama pelayanan kesehatan bagi masyarakat Ponorogo dan sekitarnya

KESIMPULAN

Penempatan karyawan di RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S, berarti penempatan karyawan yang semakin baik akan berpengaruh kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S semakin baik pula. Demikian juga karakteristik individu, dimana semakin baik karakteristik individu, maka semakin baik kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono. Adapun stres kerja secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Non PNS RSUD Dr. Harjono S

DAFTAR PUSTAKA

- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fadilah, A. N, Hakim, A., Siswidiyanto. 2013. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(5), 847-852.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia* cetakan keenam belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Habeahan, H. F, & Harmen, H. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara, *JURNAL PLANS, Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis* 12 (2), 298-306.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal Of Applied Business Administration*, 1(2), 187-197.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Imam Ghozali. 2012. *Ekonometrika, Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Iskandar. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah e *Jurnal Katalogis*, 5 (1), 67-79
- Ivancevich M. John, Konopaske, Robert, dan Matteson, T Michael. 2007. *Organizational Behavior and Management. Seventh Editions*. Terjemahan Jilid 1 oleh Gina Gania, Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Lussy, K. 2018. Pengaruh Penempatan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 26-38.
- Mansur, M., & Mattalatta, M. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 338-368.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (002).
- Nur, S. 2013. Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3). 739-749
- Nurhastuti, N, 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan, Bantul, Yogyakarta). Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Robbins P. Stepen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Salemba Group. Jakarta
- Robbins, P. Stephen. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Wartono, T. 2017. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *Kreatif*, 4(2). 41-55