

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PRAMUSAJI DI INSTALASI GIZI RSUP DR KARIADI SEMARANG

Lestari Zaenab

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia
(STIEPARI) Semarang

Abstrak. Penelitian ini dilatar belakangi oleh kinerja Pramusaji dapat mempengaruhi keberhasilan pelayanan di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang. Dalam hal ini penulis menguji pengaruh dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil angket yang telah diisi oleh karyawan bagian pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reabilitas data, uji regresi linier berganda serta uji hipotesis. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) variabel latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang (2) variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang (3) variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama terhadap variabel kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang (4) variabel pengalaman kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Kinerja Karyawan

Abstract. The research is motivated by the performance of waitresses that can influence the success of service at the Nutrition Installation at RSUP DR Kariadi Semarang. In this case the author examines the influence of educational background and work experience on the performance of waitresses at the Nutrition Installation at RSUP DR Kariadi Semarang. In this study using primary data obtained from the results of questionnaires that have been filled by employees of the waiter in the nutrition installation of RSUP DR Kariadi Semarang which was sampled in this study. The method of analysis in this study is the data validity and reliability, multiple linear regression tests and hypothesis testing. From the results of the study it can be concluded that (1) the educational background variables have a positive and significant effect on the variable performance of waitresses in Nutrition Installation at RSUP DR Kariadi Semarang (2) work experience variables have a positive and significant effect on the variable performance of waitresses at Nutrition Installation at RSUP DR Kariadi Semarang (3) the variables of educational background and work experience have an effect on the variable performance of waitresses in the nutrition

Received Mei 30, 2019; Revised Juni 2, 2019; Juli 22, 2020

*Corresponding author, e-mail address

installation of RSUP DR Kariadi Semarang (4) the most dominant variable that influences to the performance of waitresses in the nutrition installation of RSUP DR Kariadi Semarang is work experience.

Keywords: Background Education, Work Experience, Performance

PENDAHULUAN

Gizi merupakan faktor penting dalam upaya perawatan dan penyembuhan pasien di rumah sakit. Pelayanan gizi yang baik pada akhirnya bertujuan meningkatkan status kesehatan sehingga mempercepat kesembuhan pasien. Menurut Depkes RI (2003), Pelayanan gizi di rumah sakit adalah salah satu komponen penunjang di rumah sakit yang diselenggarakan oleh instalasi gizi yang bertujuan untuk menyelenggarakan makanan bagi pasien. Penyelenggaraan makanan di rumah sakit adalah suatu rangkaian mulai dari perencanaan sampai dengan pendistribusian makanan kepada pasien. Penyelenggaraan makanan di rumah sakit dilaksanakan dengan tujuan untuk menyediakan makanan yang kualitasnya baik, jumlah sesuai kebutuhan serta pelayanan yang baik, dan layak sehingga memadai bagi klien atau konsumen yang membutuhkan. Dalam pelayanan gizi di rumah sakit sumber daya manusia merupakan peran utama. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana yang di miliki, tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik kegiatan pelayan gizi pasien tidak akan berjalan dengan baik. Salah satu sumberdaya manusia yang berperan dalam pelayanan gizi rumah sakit adalah pramusaji.

Pramusaji merupakan petugas yang setiap hari berinteraksi dengan pasien, pada saat mengantarkan makanan dan minuman (Ernalina, 2014). Bisa dikatakan pramusaji merupakan kunci pokok pelayanan gizi yang terdepan atau merupakan wajah utama pelayanan dari Instalasi Gizi Rumah Sakit. Hasil pekerjaan yang ditunjukkan oleh pramusaji merupakan salah satu kinerja bagi Instalasi Gizi Rumah Sakit. Menurut Moeheriono (2010) kinerja merupakan pandangan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan maupun kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang strategis. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi di perusahaan, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber

daya manusia. Pengertian dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di perusahaan. Maka dari itu menurut penulis sumber daya manusia ataupun karyawan yang ada di perusahaan sangatlah penting bagi kelangsungan organisasi di dalam perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat juga diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi di perusahaan.

Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak perusahaan dalam mewujudkan eksistensi sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan karyawan di perusahaan yang harus selalu berperan aktif dalam semua kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu untuk terwujudnya tujuan yang ada di dalam sebuah perusahaan. Pramusaji merupakan sumber daya manusia yang penting dalam pelayanan gizi rumah sakit. Pemanfaatan tenaga pramusaji yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pramusaji.

Upaya untuk menciptakan kinerja pramusaji yang baik bukanlah hal yang mudah, karena kenyataannya masih banyak pramusaji yang belum menguasai keterampilan pelayanan yang sesuai standar yang ada di instalasi gizi rumah sakit. Penyebabnya antara lain adalah latar belakang pendidikan pramusaji yang sangat beragam dan hal tersebut dapat menyebabkan ketidaksesuaian dengan bidang pelayanan di instalasi gizi. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu aspek penilaian kepada seorang pramusaji instalasi gizi rumah sakit. Apabila seorang pramusaji memiliki pendidikan yang sesuai, secara tidak langsung instalasi gizi rumah sakit melihat bahwa pramusaji tersebut mempunyai ketrampilan yang baik dan bisa berperan besar dalam menunjang pelaksanaan seluruh kegiatan yang ada di instalasi gizi rumah sakit. Latar belakang pendidikan juga akan mempengaruhi dari segi pola pikir, sikap dan tingkah laku yang dimiliki oleh pramusaji tersebut. Sehingga pramusaji dapat memberikan kontribusi yang besar bagi instalasi gizi rumah sakit. Dengan kata lain, kontribusi yang besar adalah kemampuan bekerja atau mengelola aktivitas pramusaji untuk memberikan jasa lebih baik di instalasi gizi rumah sakit.

Masalah lain yang juga sering timbul dalam pelayanan gizi rumah sakit selain latar pendidikan pramusaji adalah pengalaman kerja yang dimiliki pramusaji juga kurang. Pengalaman kerja merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja seorang pramusaji. Karena apabila pramusaji mempunyai pengalaman kerja yang cukup maka pengalaman tersebut menjadi modal untuk masa depan pramusaji tersebut. Namun sampai saat ini masih banyak pramusaji yang tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga masih butuh waktu untuk menyesuaikan diri dalam pekerjaannya. Dari kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pramusaji, pada saat pramusaji bekerja akan terjadi penurunan kualitas pelayanan yang diakibatkan pelayanan yang tidak sesuai dengan standar yang sudah ditentukan instalasi gizi rumah sakit karena pramusaji tersebut tidak memahami atau belum mahir melakukan pelayanan gizi kepada pasien maupun saat menggunakan alat-alat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena kurangnya pengalaman pramusaji juga bisa bersikap kurang ramah atau kurang cekatan kepada pasien atau petugas lain. Akibat dari kejadian tersebut instalasi gizi harus menyediakan tenaga dan waktu untuk melatih agar pramusaji tersebut mengerti dan memahami setiap pekerjaan yang akan dilakukannya.

Di samping membutuhkan waktu dan tenaga untuk melatih, keadaan tersebut juga mempengaruhi pelayanan gizi karena bisa saja menyebabkan ketidaktepatan waktu pelayanan dan bahkan bisa terjadi kesalahan fatal seperti kesalahan pelayanan diet pasien yang akan sangat berpengaruh pada mutu pelayanan di instalasi gizi rumah sakit. RSUP DR Kariadi Semarang merupakan rumah sakit tipe A yang berkomitmen memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien. Instalasi gizi merupakan salah satu bagian dari pelayanan penting di RSUP DR Kariadi Semarang. Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang memiliki tanggungjawab melakukan pelayanan makanan dan minuman untuk pasien dan karyawan. Dan Pramusaji sebagai petugas terdepan dalam pelayanan di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang, ditempatkan diberbagai ruang rawat inap dengan jumlah yang disesuaikan dengan kebutuhan di setiap ruag rawat inap tersebut. Dengan populasi pramusaji yang sangat banyak, instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang tidak terlepas dari masalah-masalah yang timbul di dalam pelayanan, diantaranya adalah masih kurangoptimalnya keahlian dan keterampilan

yang diberikan oleh pramusaji dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan oleh Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang kepada mereka.

Instalasi Gizi RSUPDR Kariadi Semarang juga mengharapkan adanya peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh pramusaji setiap bulannya. Namun pada kenyataannya tidak semua pramusaji dapat memenuhi semua harapan yang diinginkan oleh Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang, mengingat kemampuan dan keahlian setiap pramusaji yang berbeda – beda. Hal ini dilihat dari hasil kinerja yang tertulis dalam surat penilaian kinerja pramusaji yang diterbitkan manajemen instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang setiap bulan yang ditandatangani oleh pramusaji yang terkait melalui Ahli Gizi penanggungjawab di setiap ruangan rawat inap untuk diajukan sebagai laporan terhadap bagian manajemen sumber daya manusia di RSUP DR Kariadi Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Latar Belakang Pendidikan

Menurut Hasibuan (2005) pendidikan merupakan suatu usaha yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Sedangkan menurut Hasbullah (2009) menyatakan bahwa pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai– nilai kebudayaan dan masyarakat yang ada. Sehingga dengan pendidikan yang kita terima akan membentuk pribadi–pribadi manusia yang lebih baik. Selanjutnya Hasbullah (2009) menyatakan pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Sedangkan menurut Afrina (2015) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh produktivitas yang baik. Latar belakang pendidikan berkaitan erat dengan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan menekankan kepada pengembangan kemampuan umum calon tenaga kerja. Sehingga pendidikan merupakan salah satu aspek yang paling penting bagi

personalia untuk menerima calon karyawan yang baru bagi perusahaan. Semakin tinggi latar belakang yang dimiliki seorang calon karyawan maka semakin tinggi pula kontribusi atau kinerja yang diberikan oleh calon karyawan tersebut kepada perusahaan. Sehingga memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang dalam Nano, 2004). Pendapat lain mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo dalam Nano 2004). Menurut Trijoko, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko dalam Nano, 2004).

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting, sebab kinerja individual seorang dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai organisasi tersebut, akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari secara individu maupun kelompok. Russel (2003) mengemukakan bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya ada enam kategori untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen. Sedangkan Byors dan Rue (2006) kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang yang seberapa baik individu memenuhi permintaan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Didalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif, dimana penyajiannya dalam bentuk angka yang secara sepiantas lebih mudah diketahui maupun satu dengan yang lainnya. Data yang telah diperoleh dapat digunakan untuk permintaan informasi yang bersifat menerangkan data dalam bentuk uraian, suatu penjabar keadaan, proses, peristiwa–peristiwa tertentu, dan sebagainya.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian regresi dan korelasi yang merupakan garis trend dari suatu kegiatan atau variabel yang terdiri dari 2 faktor atau lebih. Kolerasi yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel Y (dependen) dengan variabel X (independen) dalam suatu kegiatan tertentu. Regresi yaitu mempelajari hubungan atau pengaruh antara variabel sehingga dari hubungan yang ada dapat ditaksir nilai variabel yang satu jika variabel lainnya diketahui.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2005). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu adalah Pramusaji di Instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang Sebanyak 226 Orang. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 145 orang

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pramusaji Di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 145 responden pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang, diperoleh nilai uji t (uji parsial) diperoleh thitung sebesar 2,456 pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Hal ini berarti latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang dan hipotesis pertama diterima. Artinya jika latar belakang pendidikan atau lebih jelasnya jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan yang di miliki karyawan bagian pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang sesuai dengan pekerjaannya maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Sebaliknya jika latar belakang pendidikan atau lebih jelasnya jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan yang di miliki karyawan bagian pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr.

Kariadi Semarang tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka semakin buruk pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan bagian pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang.

Pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang mempunyai jurusan pendidikan yang beragam dengan jenjang pendidikan SMA atau SMK. Belum ada kategori khusus jurusan pendidikan yang bisa menempati posisi sebagai karyawan bagian pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang. Calon karyawan yang akan bergabung sebagai pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang terlebih dahulu harus menerima pelatihan dalam pengenalan secara umum tentang rumah sakit dan instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang serta pelatihan secara khusus tentang alur pekerjaan dan tanggungjawab sebagai pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang. 5 Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratih dengan hasil yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan penjelas yang signifikan terhadap kinerja tenaga kerja diketahui thitung sebesar 6,1749 dan signifikan pada taraf 5% yang ditunjukkan oleh probabilitas sebesar 0,000 (Ratih, 2011). Penelitian lain yang dilakukan oleh Andriyan (2014) juga menyebutkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji Di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang

Hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 145 responden pada karyawan bagian pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang, diperoleh nilai uji t (uji parsial) diperoleh thitung sebesar 2,852 yang diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Hal ini berarti pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang dan hipotesis kedua diterima. Artinya semakin baik pengalaman kerja seorang pramusaji, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang. Sebaliknya semakin buruk pengalaman

kerja seorang pramusaji, maka semakin rendah pula kinerja yang tunjukkan oleh pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang.

Salah satu indikator kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang adalah ketepatan waktu dan ketepatan diit yang di sajikan kepada pasien, dan hasilnya harus seratus persen sesuai. Setiap pasien mempunyai keadaan yang berbeda yang akan sangat mempengaruhi makanan dan minuman yang harus disajikan. Pramusaji rumah sakit harus menguasai pengetahuan tentang diit pasien, takaran yang sesuai, dan jam penyajian yang tepat dengan kebutuhan yang pasien yang di tentukan dokter atau ahli gizi penanggungjawab pasien. faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang salah satunya adalah pengalaman kerja. Pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing. Masa kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang. Kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak. Seorang pramusaji rumah sakit yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu pramusaji rumah sakit yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan. Masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang. Kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pramusaji rumah sakit dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Timothy (2008) “pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja

karyawan".Pengalaman kerja memiliki peranan yang penting dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang lebih banyak memiliki pengalaman kerja akan lebih mengerti dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebaliknya jika pengetahuan dan keterampilan karyawan tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan rendah.

Pengaruh bersama-sama Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji Di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 145 responden pada karyawan bagian pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang, diperoleh nilai uji F d bahwa nilai $F = 7,535$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya Fhitung signifikan. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pramusaji di instalasi gizi rsup dr. kariadi semarang atau hiotesis ketiga diterima. Artinya jika pramusaji di instalasi gizi rsup dr. kariadi semarang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang baik dan sesuai maka kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi semarang akan baik. Pramusaji instalasi gizi memiliki jenjang pendidikan SMA atau SMK dengan jurusan yang beragam.

Pramusaji yang sudah lama bekerja akan mendapatkan banyak pelatihan dan pengalaman kerja yang memadai yang akan meningkatkan kinerjanya. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan juga akan lebih baik di bandingkan pramusaji yang kurang pelatihan dan belum berpengalaman kerja. Sebagai contoh adalah pramusaji yang berlatar belakang pendidikan jurusan boga, berpengalaman kerja di bidang yang sama dengan pekerjaan sebagai pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang, dan sudah lama bekerja di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Erliyanti (2012) hasil analisis menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan guru, pengalaman mengajar, dan etos kerja mempengaruhi kompetensi profesional guru secara simultan dan signifikan. Yang membedakan dari penelitian ini adalah objek penelitian dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, latar belakang pendidikan dan pengalaman

kerja digunakan untuk mengukur kinerja bukan tingkat kompetensi. Selain itu dalam penelitian ini tidak terfokus pada profesi guru melainkan pada karyawan bagian pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang.

Variabel Yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Pramusaji Di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang

Hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini adalah pengalaman kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang. Hasil koefisien β variabel Latar Belakang Pendidikan (0,196) dengan Pengalaman Kerja (0,228), maka lebih besar nilai koefisien β variabel Pengalaman Kerja ($0,196 < 0,228$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pramusaji di instalasi gizi rsup dr. kariadi semarang. Artinya pengalaman kerja yang baik yang dimiliki oleh pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang lebih berpengaruh terhadap kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang jika dibandingkan pengaruh latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang. Pekerjaan sebagai pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang dilakukan secara terus menerus dan setiap hari dengan urutan pekerjaan yang sama walaupun Kariadi Semarang menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Erliyanti (2012) hasil analisis menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan guru, pengalaman mengajar, dan etos kerja mempengaruhi kompetensi profesional guru secara simultan dan signifikan. Yang membedakan dari penelitian ini adalah objek penelitian dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja digunakan untuk mengukur kinerja bukan tingkat kompetensi. Selain itu dalam penelitian ini tidak terfokus pada profesi guru melainkan pada karyawan bagian pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang.

Variabel Yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Pramusaji Di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang

Hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini adalah pengalaman kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang. Hasil koefisien β variabel Latar Belakang Pendidikan (0,196) dengan Pengalaman Kerja (0,228), maka lebih besar nilai koefisien β variabel Pengalaman Kerja ($0,196 < 0,228$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pramusaji di instalasi gizi rsup dr. kariadi semarang. Artinya pengalaman kerja yang baik yang dimiliki oleh pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang lebih berpengaruh terhadap kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang jika dibandingkan pengaruh latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang. Pekerjaan sebagai pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang dilakukan secara terus menerus dan setiap hari dengan urutan pekerjaan yang sama walaupun dengan kondisi pasien yang berbeda, diet dan pemorsian juga dilakukan dengan cara yang sama dengan jumlah pemesanan yang berbeda. Sehingga kinerja pramusaji lebih dipengaruhi oleh pengalaman kerja di bandingkan dengan latar belakang pendidikannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang.
3. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang.
4. Pengalaman kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang.

Saran

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang tim manajemen instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang hendaknya dapat menempatkan karyawan di bagian pramusaji sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya serta mengadakan pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang.
2. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku yang sudah ada. Selain itu pihak kampus harus selalu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswanya.
3. Untuk agenda penelitian mendatang, penelitian ini dapat dilakukan tidak terbatas pada karyawan lingkup rumah sakit, akan tetapi dapat diperluas lagi. Selain itu juga dapat menggunakan variabel-variabel yang lebih banyak dan lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. Metodologi Penelitian. Jakarta. Rineka Cipta.

_____.2006.Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik.Jakarta.Rineka Cipta

Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi TerhadapKepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor DinasPekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis DanKewirausahaan.

Hamalik, Oemar. 2001. Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan, Jakarta:Bumi Aksara.

Haryani, S. S. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja(Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang).Jurnal Administrasi Bisnis.

- Nugraha, F. M. A. 2013. Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Ud. Dinikoe Keramik Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Koesmono, H. T. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Lestari, B. S., Wigati, P. A., & Arso, S. P. 2015. Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I Raden Said Sukanto Jakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Lestari, Ratih Widi. 2011. Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati. Semarang: Skripsi tidak diterbitkan.
- Lismaita, H. B., & Saputra, M. (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Independensi Pemeriksa Dan Kepatuhan Pada Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Aceh. *Jurnal Administrasi Akuntansi: Program Pascasarjana Unsyiah*.
- Muttaqin, Andriyan, dkk. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara- Bali Tahun 2013 (*Jurnal Penelitian*, Edisi : Vol.04, No. 1, Tahun 2014).
- Riyadi, S. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta. Salemba.
- Rofi, A. N. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (Jimat)*.
- Setiono, W. E. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pelangi 1 Malang .*Doctoral dissertation, Universitas of Muhammadiyah Malang*.

- Setiawan, I. K. Y., Suharsono, N., & Tripalupi, L. E. 2016. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (Fif) Group Cabang Singaraja. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha.
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.