

PENGARUH URAIAN TUGAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT GAWAT DARURAT RUMAH SAKIT UMUM ABDUL MOELOEK LAMPUNG

Ansori ^{(1)*}, Trisnowati Josiah ⁽²⁾, Husna Purnama ⁽³⁾

⁽¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽²⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽³⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

*aansorrr55@gmail.com

Abstrak. Kinerja pegawai di Unit Gawat Darurat (UGD) sangat penting karena berhubungan langsung dengan keselamatan dan nyawa pasien. Petugas UGD dituntut untuk bertindak cepat, tepat, dan profesional dalam kondisi darurat yang penuh tekanan. Pelayanan yang efektif, cepat tanggap, serta koordinasi yang baik antar tenaga medis dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, kepuasan pasien, dan kepercayaan publik terhadap rumah sakit. Kurangnya pemahaman pegawai terhadap tugas dan fungsinya diduga menjadi penyebab tertundanya penyelesaian pekerjaan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh uraian tugas terhadap kinerja pegawai di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek Lampung. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, metode statistik yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis yang digunakan adalah uji t (Parsial) dan Uji Koefisien Determinasi. Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas, instrumen penelitian untuk variabel uraian tugas dan kinerja dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa uraian tugas memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya, uraian tugas yang jelas dan terstruktur dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan Penelitian ini merekomendasikan penguatan sistem penghargaan dan sanksi sebagai upaya lanjutan.

Kata Kunci : Uraian Tugas; Kinerja Pegawai; Unit Gawat Darurat (UGD)

Abstract. The performance of employees in the Emergency Unit (EU) is crucial as it is directly related to patient safety and lives. EU staff are required to act swiftly, accurately, and professionally under high-pressure emergency conditions. Effective service, responsiveness, and good coordination among medical personnel can enhance the quality of healthcare services, patient satisfaction, and public trust in the hospital. A lack of employee understanding regarding their duties and responsibilities was suspected to be a contributing factor to delays in task completion, ultimately affecting overall performance. Therefore, this study aimed to analyze the influence of job descriptions on employee performance in the Emergency Unit of Abdul Moeloek Regional General Hospital, Lampung. This research employed a quantitative analysis method, using statistical tests including validity and reliability tests, as well as hypothesis testing through the t-test (partial) and the coefficient of determination test. Based on the validity and reliability tests, the research instruments for the job description and performance variables were declared valid and reliable. The t-test results indicated that job descriptions had a significant positive effect on employee performance. In conclusion, clear and structured job descriptions can improve employee performance, and this study recommends strengthening the reward and sanction system as a follow-up effort.

Keywords: Job Description; Employee Performance; Emergency Unit (EU)

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam organisasi (Prayogo et al., 2023) sebagai penggerak utama aktivitas organisasi (Pahira &

Rinaldy, 2023) dan pencapaian tujuan organisasi (Primayana, 2015). Tanpa keterlibatan manusia, sumber daya lain seperti teknologi, modal, dan mesin tidak dapat berfungsi secara optimal.

Kinerja merupakan elemen krusial yang mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam periode tertentu. Kinerja tidak hanya menjadi tolok ukur keberhasilan individu, tetapi juga menjadi indikator efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kinerja mencerminkan hasil kerja berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas (Deni, 2018; Fitriliana et al., 2022; Retnowati et al., 2023).

Menurut Firman et al. (2024), kualitas mencerminkan sejauh mana hasil kerja memenuhi standar atau spesifikasi yang telah ditentukan. Indikator ini penting untuk menilai keunggulan dan keakuratan pekerjaan yang dilakukan. Kedua, kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu, mencerminkan produktivitas individu. Penilaian terhadap kinerja pegawai juga membantu organisasi dalam mengawasi, mengevaluasi efisiensi, serta mengidentifikasi aspek yang perlu ditingkatkan.

Agar kinerja optimal dapat dicapai, organisasi perlu mengelola dan memanfaatkan potensi karyawan secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan strategisnya (Samsudin et al., 2024). Faktor-faktor seperti motivasi, disiplin, uraian tugas yang jelas, komunikasi interpersonal, kompensasi, dan lingkungan kerja yang mendukung, sangat memengaruhi produktivitas pegawai. SDM yang produktif adalah memahami apa peran mereka (Darmawan et al., 2023), yang ditopang dengan kualitas ketrampilan yang memadai (Adisaputro, 2020), dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban (Rinata et al., 2025). Pegawai yang bekerja sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya akan berkontribusi secara nyata terhadap kemajuan organisasi.

Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Abdul Moeloek Lampung

menghadapi tantangan dalam hal kinerja pegawai yang belum optimal, yang tampak dari keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Permasalahan ini tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional harian, tetapi juga berpengaruh pada kualitas pelayanan kepada pasien.

Keterlambatan pekerjaan di UGD berisiko menyebabkan penumpukan pasien, waktu tunggu yang lama, dan penurunan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menurunkan kredibilitas institusi, mengganggu koordinasi antarunit, serta menghambat pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang telah ditetapkan.

Salah satu penelitian yang dibahas adalah penelitian yang dilakukan oleh Syelviani (2017) yang mengkaji pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Tembilahan. Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara deskripsi pekerjaan dan kinerja pegawai.

Selain itu, terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Pattisahusiwa (2013). Penelitian ini mengamati pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap kinerja proses di perusahaan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan uraian tugas yang jelas mampu meningkatkan kinerja proses di tempat kerja.

Lebih lanjut, Nurhayati et al. (2016), meneliti pengaruh *job description* terhadap produktivitas kerja di PT. Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep. Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh *job description* terhadap produktivitas kerja sangat besar, yakni mencapai 94,3%.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu, secara konsisten ditemukan bahwa uraian tugas (*job description*) yang jelas dan terstruktur memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja maupun produktivitas kerja pegawai, baik di

instansi pemerintah maupun sektor swasta. Penelitian-penelitian tersebut menggarisbawahi pentingnya peran *job description* dalam menciptakan kejelasan peran, tanggung jawab, serta efisiensi kerja.

Namun, sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada lingkungan organisasi yang bersifat administratif atau manufaktur, seperti kantor camat, perusahaan semen, dan proses kerja pada perusahaan umum. Belum banyak penelitian yang secara spesifik menelaah pengaruh uraian tugas terhadap kinerja pegawai di sektor layanan kesehatan, khususnya di Unit Gawat Darurat (UGD) rumah sakit yang memiliki karakteristik kerja dengan intensitas tinggi, beban kerja besar, dan tuntutan kecepatan dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, gap lain yang ditemukan adalah bahwa penelitian sebelumnya cenderung hanya mengkaji pengaruh uraian tugas secara umum, tanpa mempertimbangkan kompleksitas tugas dalam situasi kritis seperti yang terjadi di

UGD, di mana pembagian tugas yang tidak tepat dapat berdampak langsung pada keselamatan pasien.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji secara lebih spesifik pengaruh uraian tugas terhadap kinerja pegawai di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Abdul Moeloek (RSUAM) Lampung, yang dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen SDM di sektor pelayanan kesehatan yang bersifat kritis dan mendesak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi pada Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Abdul Moeloek Lampung. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah data primer dan data sekunder (Firmansyah et al., 2024). Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi.

Tabel 1. Bobot Atau Nilai Kuesioner

Pilihan Jawaban	Skor/Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dalam penelitian ini objeknya adalah seluruh pegawai Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Abdul Moeloek Lampung berjumlah 20 pegawai, maka penelitian ini adalah penelitian populasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis

menggunakan uji t (Parsial) dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian validitas didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Uraian Tugas (X)

Item Test	Nilai r_{hit}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0.574	0.444	Valid
2	0.721	0.444	Valid
3	0.792	0.444	Valid

4	0.603	0.444	Valid
5	0.544	0.444	Valid
6	0.648	0.444	Valid
7	0.556	0.444	Valid
8	0.821	0.444	Valid
9	0.517	0.444	Valid

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji validitas kriteria yang digunakan adalah Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item angket

dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas Uraian tugas secara keseluruhan dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Test	Nilai r_{hit}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0.529	0.444	Valid
2	0.594	0.444	Valid
3	0.601	0.444	Valid
4	0.616	0.444	Valid
5	0.663	0.444	Valid
6	0.629	0.444	Valid
7	0.775	0.444	Valid
8	0.584	0.444	Valid
9	0.887	0.444	Valid
10	0.575	0.444	Valid

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji validitas kriteria yang digunakan adalah Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item angket

dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas Uraian tugas secara keseluruhan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas Variabel Uraian Tugas (X)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
0,721	9

Berdasarkan Tabel 4, nilai *Cronbach's Alpha total* sebesar 0,721, yang berada di atas nilai r_{tabel} *product moment* pada $n = 9$ dan $\alpha = 5\%$, yaitu

sebesar 0,444 ($0,721 > 0,444$). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
0,592	10

Berdasarkan Tabel 5, variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa seluruh 10 item pernyataan bersifat reliabel, ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha total* sebesar 0,592 yang berada di atas nilai

r_{tabel} sebesar 0,444. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,641	4,731		5,631	0,000
Uraian Tugas (X)	0,457	0,115	0,665	3,978	0,001

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh koefisien regresi antara variabel uraian tugas terhadap kinerja pegawai sebesar 0,457 dengan konstanta sebesar 26,641. Dengan demikian, persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 26,641 + 0,457X$. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam variabel uraian tugas akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,457 poin.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel uraian tugas sebesar

3,978, sedangkan nilai t_{tabel} pada $df = 20$ dan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,725. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima. Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel uraian tugas sebesar 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_a diterima, yang menunjukkan bahwa uraian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,665	0,442	0,414	1,631

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai R Square sebesar 0,442. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 44,2% variasi perubahan pada variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (uraian tugas). Sementara itu, sisanya sebesar 55,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa uraian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek Lampung. Hal ini berarti semakin jelas dan terstruktur uraian tugas yang diberikan, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran pengelolaan tugas yang baik sebagai salah satu faktor penunjang

peningkatan kinerja dalam lingkungan kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, penulis memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi RSUD Abdul Moeloek dan juga untuk penelitian selanjutnya. Pertama, pimpinan unit kerja hendaknya lebih aktif mengawasi dan mengevaluasi tingkat pemenuhan uraian tugas pegawai secara berkala guna memastikan tugas terlaksana dengan baik. Kedua, untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di masa mendatang, disarankan agar rumah sakit menerapkan sistem *reward and punishment* yang transparan dan adil sebagai upaya memacu disiplin dan produktivitas kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang

berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar hasilnya lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, S. E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam*, 1(1).
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., Sono, M. G., Ramli, A., Sondeng, S., & Mareta, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31–43. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6245>
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- Firmansyah, O. I., Josiah, T., & Novalia, N. (2024). Pengaruh Harga dan Pemasaran Media Online Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Aplikasi Traveloka (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai). *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 8(4), 363–369.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 477–483.
- Nurhayati, S., Chahyono, & Herminawaty. (2016). Pengaruh Job Description Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep. *Jurnal Riset Edisi IV*, 3(12), 138–149.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817.
- Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja proses. *Akuntabel*, 10(1).
- Prayogo, D. A., Yuwono, I., Saputra, R. C., Sikki, N., & Paramarta, V. (2023). Strategi Menyikapi Tantangan Dan Peluang Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi: Tinjauan Literatur. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(11), 1879–1889.
- Primayana, K. H. (2015). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(02), 7–15.
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31–38.
- Rinata, Y., Sari, M. I., & Umamy, S. H. (2025). The Effect of Role Ambiguity, Role Conflict, and Job Placement Suitability on the Performance of Village Apparatus in Sukoreno Village, Umbulsari District, Jember Regency. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 203–213.
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk

Ansori, Trisnowati Josiah, Husna Purnama

Pengaruh Uraian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Abdul Moeloek Lampung

Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28–39.

Syelviani, M. (2017). Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor camat tembilahan. *Costing*, 1(1), 43–55.