

HUBUNGAN KOMITMEN KARYAWAN DAN PIMPINAN DENGAN IMPLEMENTASI  
*BALANCED SCORECARD* DI RUANG

IPIT RSUD SIDOARJO

NOVAN SUBEKTI

M. Bagus Qomaruddin, Drs., M.Sc.

KKC KK FKM 277 11 Sub h

ABSTRACT

BOR can be used in the measurement of hospital performance. Based on data per room obtained during four years, BOR was less than 75% standard in the ICU and ICCU (now IPIT space). This study was conducted to determine the relations of commitment of employees and leader for the implementation of balanced scorecard.

This study is a kind of cross-sectional design with quantitative approach. The sample was IPIT room employees (nurses and administrators) and the patients' rooms IPIT. Sampling of employees used a total sampling and for patients used a proportional stratified random sampling. Data were analyzed with SPSS using chi-square test with a significance of 0.25.

The results of statistical tests showed that the commitment of employees did not have a significant relationship ( $p = 1$ ) with the customer's perspective, leadership commitment did not have a significant relationship ( $p = 0.685$ ) with the customer's perspective. Commitment of employees did not have a significant relationship ( $p = 0.332$ ) with growth perspectives of learning, leadership and commitment variables did not have a significant relationship ( $p = 0.740$ ) with learning growth perspective.

While the commitment employees had a significant relationship ( $p = 0.218$ ) with employee training, leadership commitment had a significant relationship ( $p = 0.081$ ) with employee satisfaction. Commitment of employees did not have a significant relationship ( $p = 1$ ) with training, leadership commitment did not have a significant relationship ( $p = 0.816$ ) with training.

It can be concluded that employee commitment and leadership has no significant relationship with the customer's perspective of learning and growth, for the financial perspective and internal business processes was in accordance with the results of the target. Suggestions included improved employee commitment through the provision of employment, awards, providing education and training, and measure the level of satisfaction with CSIndex.

Keyword: employee commitment and leadership, a balanced scorecard

## ABSTRAK

BOR dapat digunakan dalam pengukuran kinerja rumah sakit. Berdasarkan data per ruangan selama 4 tahun didapatkan BOR kurang dari standart 75% di ruang ICU dan ICCU (sekarang menjadi ruang IPIT). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan komitmen karyawan dan pimpinan terhadap implementasi *balanced scorecard*.

Penelitian ini merupakan jenis rancangan *cross sectional* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah karyawan ruang IPIT (perawat dan petugas administrasi) dan pasien ruang IPIT. Pengambilan sampel karyawan dengan cara *total sampling* dan untuk pasien dengan *proportionate stratified random sampling*. Data dianalisis dengan SPSS dengan menggunakan uji chi square dengan signifikansi 0,25.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa komitmen karyawan mempunyai hubungan yang tidak signifikan ( $p = 1$ ) dengan perspektif pelanggan, komitmen pimpinan mempunyai hubungan yang tidak signifikan ( $p = 0,685$ ) dengan perspektif pelanggan. Komitmen karyawan mempunyai hubungan yang tidak signifikan ( $p = 0,332$ ) dengan perspektif pertumbuhan pembelajaran, dan variabel komitmen pimpinan mempunyai hubungan yang tidak signifikan ( $p = 0,740$ ) dengan perspektif pertumbuhan pembelajaran.

Sedangkan komitmen karyawan mempunyai hubungan yang signifikan ( $p = 0,218$ ) dengan pelatihan karyawan, komitmen pimpinan mempunyai hubungan yang signifikan ( $p = 0,081$ ) dengan kepuasan karyawan. Komitmen karyawan mempunyai hubungan yang tidak signifikan ( $p = 1$ ) dengan pelatihan, komitmen pimpinan mempunyai hubungan yang tidak signifikan ( $p = 0,816$ ) dengan pelatihan.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan dan pimpinan mempunyai hubungan yang tidak signifikan terhadap perspektif pelanggan dan pertumbuhan pembelajaran, untuk perspektif keuangan dan proses bisnis internal sudah sesuai dengan target hasil. Saran berupa peningkatan komitmen karyawan melalui penyediaan fasilitas pekerjaan, penghargaan, memberikan pendidikan dan pelatihan, serta mengukur tingkat kepuasan dengan CSIndex.

Kata kunci: komitmen karyawan dan pimpinan, *balanced scorecard*