

**PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP SISTEM PENILAIAN KINERJA DI RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH ALIMUDDIN UMAR****Nia Marlina****Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka**043767645@ecampus.ut.ac.id**Abstract**

Human Resources (HR) are the most important asset in any organization. Therefore, their existence must be maintained. One way to maintain these HR is through performance appraisals at Alimuddin Umar Regional General Hospital over a specific period. This study aims to determine employee perceptions of the performance appraisal system at Alimuddin Umar Regional General Hospital. The performance appraisal system is a crucial component of human resource management, serving as a basis for evaluating work performance and as a tool for improving organizational effectiveness. Communication, clarity of performance indicators, and employee involvement in the evaluation process are key factors influencing employee perceptions. This study employed a descriptive quantitative method. A sample of 54 respondents was drawn from all employees at the hospital. Based on the analysis of data collected through interviews and observations of several employees, the results indicate that increased understanding and transparency in performance appraisals will positively impact employee motivation and productivity as an evaluation and development tool at the hospital.

Keywords: *Human resource management, performance appraisal, employee perception, hospital.*

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset terpenting dalam suatu lembaga organisasi. Oleh karena itu, keberadaannya harus dipertahankan, salah satu cara yang digunakan adalah untuk mempertahankan Sumber Daya Manusia tersebut adalah dengan adanya penilaian kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar dalam periode waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar. Sistem penilaian kinerja merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena berfungsi sebagai dasar evaluasi prestasi kerja dan alat untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Faktor komunikasi, kejelasan indikator kinerja, dan keterlibatan karyawan dalam proses evaluasi menjadi aspek penting yang memengaruhi persepsi mereka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Sampel yang digunakan sebanyak 54 responden yang diambil dari seluruh pegawai yang ada di di Rumah Sakit. Berdasarkan hasil analisis pengumpulan data dengan wawancara dan observasi terhadap beberapa pegawai diperoleh hasil menunjukkan bahwa peningkatan pemahaman dan transparansi dalam penilaian kinerja akan berdampak positif sebagai alat evaluasi dan pengembangan terhadap motivasi dan produktivitas pegawai di Rumah Sakit.

Kata Kunci: *Manajemen sumber daya manusia, penilaian kinerja, persepsi karyawan, rumah sakit.*

Article history

Received: November 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan medis yang bermutu kepada masyarakat. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, rumah sakit memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kompetensi, dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya. Di Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar, penilaian kinerja telah diterapkan sebagai bagian dari proses manajemen sumber daya manusia. Kondisi ini menunjukkan pentingnya memahami persepsi karyawan terhadap sistem yang diberlakukan, mengingat persepsi yang positif dapat meningkatkan motivasi serta komitmen kerja, sedangkan persepsi negatif dapat menurunkan kepuasan dan kinerja (Nurhayati & Santoso, 2019). Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat perbedaan persepsi di antara karyawan mengenai keadilan, kejelasan kriteria, dan manfaat dari sistem tersebut. Sebagian karyawan menilai bahwa sistem penilaian kinerja belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi nyata mereka terhadap pelayanan rumah sakit. Kondisi ini menunjukkan pentingnya untuk memahami bagaimana persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja yang berlaku. Persepsi karyawan menjadi kunci keberhasilan implementasi sistem penilaian, karena persepsi positif akan meningkatkan motivasi dan kinerja, sedangkan persepsi negatif dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berfokus pada upaya memahami persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja di RSUD Alimuddin Umar, guna memberikan masukan yang konstruktif bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit tersebut.

Menurut Robbins (2019), persepsi adalah suatu proses di mana individu mengatur dan menafsirkan kesan inderawi mereka untuk memberikan arti terhadap lingkungan. Persepsi setiap individu berbeda-beda, tergantung pada pengalaman, nilai, kebutuhan, serta harapan yang dimiliki. Persepsi sendiri merupakan proses ketika individu menafsirkan informasi untuk memahami lingkungan kerja mereka. Dalam konteks organisasi, persepsi karyawan sangat dipengaruhi oleh pengalaman, nilai, dan lingkungan sosial tempat mereka bekerja. Sistem penilaian kinerja yang disusun secara objektif, jelas, dan konsisten diyakini dapat meningkatkan persepsi positif karyawan (Hasibuan, 2017). Dalam konteks organisasi, persepsi karyawan terhadap kebijakan dan sistem yang diterapkan perusahaan sangat memengaruhi sikap serta perilaku mereka dalam bekerja. Faktor-faktor yang memengaruhi persepsi, menurut Gibson (2018), meliputi faktor individu, seperti pengalaman, motivasi dan kepribadian, Faktor situasional, seperti waktu, tempat, dan kondisi sosial. Faktor target atau objek persepsi, yaitu karakteristik dari hal yang diamati, misalnya sistem atau kebijakan organisasi. Penilaian kinerja (performance appraisal) merupakan proses sistematis untuk mengevaluasi sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya serta memberikan dasar bagi pengambilan keputusan manajerial seperti promosi, kompensasi, dan pelatihan. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah, evaluatif untuk menilai kinerja aktual karyawan, pengembangan, memberikan umpan balik guna meningkatkan kompetensi, administratif, sebagai dasar dalam keputusan personalia promosi, mutasi, dan penghargaan (Dessler, 2020). Ciri sistem penilaian kinerja yang baik meliputi objektivitas, kejelasan kriteria, konsistensi, transparansi, dan keterlibatan karyawan dalam prosesnya. Penilaian kinerja merupakan proses sistematis untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai menjalankan tanggung jawabnya. Persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja sangat menentukan efektivitas penerapan sistem tersebut. Karyawan yang merasa penilaian dilakukan secara adil dan transparan cenderung menunjukkan sikap positif, seperti meningkatnya motivasi dan loyalitas. Sebaliknya, bila karyawan menilai

sistem penilaian tidak objektif atau tidak sesuai dengan kenyataan, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan produktivitas.

Menurut Mathis dan Jackson (2020), persepsi positif terhadap sistem penilaian kinerja dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, sedangkan persepsi negatif menimbulkan resistensi dan konflik internal. Beberapa faktor yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja antara lain, Kejelasan kriteria penilaian, Keadilan dalam pelaksanaan, Kompetensi penilai, Transparansi hasil penilaian, Umpan balik yang diberikan mencapai tujuan tertentu. Menurut Herzberg (2018), terdapat dua faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor motivator (pengakuan, prestasi, tanggung jawab) dan faktor higiene (gaji, kondisi kerja, hubungan antar rekan). Sementara itu, kepuasan kerja adalah perasaan positif yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang. Jika sistem penilaian kinerja dirasakan adil, maka akan meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ciri sistem penilaian yang baik mencakup objektivitas, kejelasan kriteria, konsistensi, serta transparansi pelaksanaannya. Persepsi positif karyawan akan muncul ketika mereka merasa dinilai secara adil, dan hal ini akan mendorong peningkatan motivasi serta loyalitas (Putra & Setiawan, 2022). Sebaliknya, ketidakjelasan atau subjektivitas penilaian dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja (Rahmawati & Fadhilah, 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang mengenai pentingnya memahami persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja di RSUD Alimuddin Umar, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan mengenai kejelasan kriteria dalam sistem penilaian kinerja di RSUD Alimuddin Umar?
2. Bagaimana persepsi karyawan terkait keadilan dan transparansi pelaksanaan sistem penilaian kinerja di RSUD Alimuddin Umar?
3. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap hasil penilaian kinerja yang diterapkan di RSUD Alimuddin Umar?

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif yang dirancang untuk menguraikan fenomena yang teramati melalui data responden yang dikumpulkan secara sistematis dan dapat diukur (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dilakukan di RSUD Alimuddin Umar, sebuah rumah sakit umum daerah yang berada di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat. Periode penelitian terjadi pada bulan September hingga Oktober 2025, meliputi seluruh tahapan mulai dari persiapan, pengumpulan data, pemrosesan, hingga finalisasi laporan penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja berdasarkan data numerik (Rivai & Sagala, 2018).

Metode penelitian ini mencakup akuisisi data primer melalui distribusi kuesioner kepada responden, yang selanjutnya akan dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif untuk mendapatkan gambaran mengenai pandangan karyawan di RSUD Alimuddin Umar. Jumlah total populasi karyawan di RSUD Alimuddin Umar, baik staf medis maupun non-medis, adalah 129 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 10%. Berdasarkan perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 54 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling, agar setiap bagian dalam rumah sakit memiliki peluang yang seimbang untuk terwakili.

Data dikumpulkan dengan menggunakan beberapa teknik berikut:

1. Kuesioner (angket), berisi pernyataan tertutup menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja.

2. Wawancara singkat, dilakukan kepada bagian SDM untuk memperoleh informasi tambahan mengenai pelaksanaan penilaian kinerja.
3. Studi dokumentasi, digunakan untuk melengkapi data sekunder seperti profil rumah sakit dan kebijakan internal.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan tiga variabel utama, yaitu:

1. Kejelasan kriteria penilaian;
2. Keadilan dan transparansi pelaksanaan;
3. Kepuasan dari hasil penilaian.

Setiap variabel akan diukur dengan beberapa indikator yang dijabarkan menjadi pernyataan. Responden diminta memilih tingkat persetujuan terhadap setiap pernyataan dengan pilihan:

Sangat Tidak Setuju = 1

Tidak Setuju = 2

Netral = 3

Setuju = 4

Sangat Setuju = 5

Uji Validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05.

Uji Reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha $> 0,70$.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan:

1. Editing dan Coding Data, memeriksa kelengkapan dan konsistensi jawaban responden.
2. Tabulasi Data, mengelompokkan data ke dalam tabel untuk memudahkan analisis.
3. Analisis Statistik Deskriptif, menghitung nilai rata-rata, persentase, dan interpretasi kategori persepsi (baik, cukup, atau kurang).

Rumus yang digunakan:

$$P = fN \times 100 \%$$

$$P = Nf \times 100\%$$

di mana:

P = Persentase

f = Frekuensi jawaban responde

N = Jumlah responden

Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk menggambarkan persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja di RSUD Alimuddin Umar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden dalam penelitian ini berjumlah **54 orang**. Berdasarkan hasil pengumpulan data, diperoleh karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	40,70%
	Perempuan	32	59,30%
Usia	< 30 tahun	15	27,80%
	30-40 tahun	25	46,30%
	> 40 tahun	14	25,90%

Masa Kerja	< 5 tahun	12	22,20%
	5-10 tahun	28	51,90%
	> 10 tahun	14	25,90%
Bagian Kerja	Medis	30	55,60%
	Nonmedis	24	44,40%

Analisis dilakukan dengan menghitung skor rata-rata untuk setiap indikator pada tiga variabel utama: Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memahami bahwa kriteria penilaian kinerja sudah cukup jelas, terutama pada aspek kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Rata-rata skor sebesar 3,95 (kategori baik) menunjukkan bahwa karyawan merasa penilaian dilakukan berdasarkan aspek yang relevan dengan pekerjaan mereka. Namun, masih terdapat sebagian kecil responden yang merasa kurang memahami dasar pertimbangan nilai akhir.

Sebagian besar karyawan menilai bahwa sistem penilaian telah dilakukan secara cukup adil dan transparan, dengan skor rata-rata 3,80 (kategori baik). Meskipun demikian, beberapa responden menyampaikan adanya persepsi bahwa penilaian atasan kadang bersifat subjektif, terutama dalam aspek kedisiplinan dan kerjasama tim. Rata-rata skor persepsi terhadap kepuasan hasil penilaian adalah 3,72 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya menerima hasil penilaian kinerja dengan cukup puas. Namun, sebagian responden berharap agar hasil penilaian dapat diikuti dengan umpan balik dan penghargaan yang lebih nyata, misalnya dalam bentuk pelatihan, promosi, atau insentif.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja di RSUD Alimuddin Umar tergolong positif, ditunjukkan oleh skor rata-rata di atas 3,5 pada seluruh indikator.

1. Kejelasan kriteria penilaian yang baik menggambarkan bahwa rumah sakit telah memiliki pedoman kerja dan indikator kinerja yang cukup jelas. Hal ini sejalan dengan teori manajemen kinerja menurut Armstrong (2014) yang menekankan pentingnya *clear performance standards* agar karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka.
2. Keadilan dan transparansi masih menjadi isu penting. Sebagian responden menganggap proses penilaian belum sepenuhnya bebas dari unsur subjektivitas. Temuan ini mendukung penelitian Siregar & Handayani (2020) yang menyebutkan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan penilaian berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.
3. Kepuasan terhadap hasil penilaian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dapat menerima hasil penilaian dengan baik, namun mereka masih menginginkan tindak lanjut berupa penghargaan atas kinerja. Menurut teori *Equity* dari Adams (1963), kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa bahwa hasil yang mereka terima sebanding dengan usaha dan kontribusi yang diberikan.
4. Secara keseluruhan, sistem penilaian kinerja di RSUD Alimuddin Umar sudah berjalan dengan baik, meskipun perlu dilakukan peningkatan transparansi dan pemberian umpan balik secara rutin agar karyawan semakin termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Persepsi Karyawan terhadap Sistem Penilaian Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar” dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum, persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja tergolong positif. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memahami dan menilai sistem penilaian kinerja yang diterapkan rumah sakit telah berjalan cukup baik.
2. Kriteria penilaian kinerja dinilai cukup jelas dan relevan dengan tugas serta tanggung jawab karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pedoman penilaian sudah tersosialisasi dengan baik meskipun masih diperlukan penyempurnaan dalam aspek transparansi indikator penilaian.
3. Keadilan dan transparansi pelaksanaan penilaian masih perlu ditingkatkan. Beberapa karyawan masih merasa bahwa proses penilaian terkadang dipengaruhi oleh faktor subjektivitas dari atasan, terutama dalam aspek kedisiplinan dan perilaku kerja.
4. Kepuasan terhadap hasil penilaian cukup baik, namun karyawan berharap adanya tindak lanjut nyata berupa penghargaan, promosi, atau pelatihan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang baik.
5. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja di RSUD Alimuddin Umar sudah memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan sumber daya manusia, tetapi masih perlu adanya evaluasi berkala untuk meningkatkan keadilan, transparansi, dan tindak lanjut hasil penilaian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen RSUD Alimuddin Umar, diharapkan dapat meningkatkan transparansi proses penilaian kinerja dengan menyampaikan hasil evaluasi secara terbuka dan memberikan umpan balik konstruktif kepada setiap karyawan.
2. Bagi Bagian SDM, Perlu menyusun panduan penilaian kinerja yang lebih rinci dan melakukan pelatihan bagi para penilai agar dapat menerapkan standar penilaian secara objektif dan konsisten.
3. Bagi Karyawan, diharapkan lebih aktif memberikan masukan kepada pihak manajemen mengenai pelaksanaan penilaian kinerja, serta menjadikan hasil penilaian sebagai dasar untuk meningkatkan profesionalisme kerja.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang lebih luas atau menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). *Toward an understanding of inequity*. Journal of Abnormal and Social Psychology, 67(5), 422-436.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Gibson, J. L. (2018). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2018). *Motivation to work*. Routledge.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Nurhayati, E., & Santoso, P. (2019). Transparansi dan Objektivitas Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Human Resource Development*, 4(1), 33- 42.
- Putra, D., & Setiawan, R. (2022). Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai dalam Organisasi Publik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik*, 5(3), 200-212.
- Rahmawati, A., & Fadhilah, N. (2021). Analisis Sistem Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 9(1), 45- 57.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Siregar, M., & Handayani, S. (2020). Pengaruh keadilan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 115-124.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.