

## Peran Kepemimpinan, Penghargaan, Dan Kesejahteraan Terhadap Pelayanan Karyawan Rumah Sakit Di Bekasi

Bintoro Ariyanto<sup>1</sup>, Indira Sascha<sup>2</sup>, Steven Kusuma<sup>3</sup>  
Sulastri<sup>4</sup>, Tri Maryatsi<sup>5</sup>,

<sup>1,2,3,4,5</sup>Prodi Manajemen, STIE Bhakti Pembangunan

\*Corresponding Email: [indirasascha@gmail.com](mailto:indirasascha@gmail.com), [stevenkusuma@hotmail.com](mailto:stevenkusuma@hotmail.com),  
[lastribima@gmail.com](mailto:lastribima@gmail.com), [trimaryatsi99@gmail.com](mailto:trimaryatsi99@gmail.com)

**ABSTRAK** – Penelitian ini untuk mengetahui peran Kepemimpinan, Penghargaan, dan Kesejahteraan Terhadap Pelayanan Karyawan Rumah Sakit di Bekasi. Pemimpin yang tegas juga bertindak sebagai mentor dan pendukung bagi karyawan. Mereka dapat memberikan umpan balik konstruktif, membantu karyawan mengembangkan keterampilan mereka, dan mendorong pertumbuhan profesional kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode ini dilakukan dengan adalah pendekatan penelitian yang fokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti. Dalam konteks peran Kepemimpinan, Penghargaan, dan Kesejahteraan Terhadap Pelayanan Karyawan Rumah Sakit di Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, penghargaan ini tidak bisa dipisahkan, karena masing-masing saling memperkuat untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Organisasi yang mampu mengintegrasikan ketiga elemen ini akan lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, penghargaan, kesejahteraan, kinerja*

**ABSTRACT** - This study is to determine the role of Leadership, Rewards, and Welfare on Hospital Employee Services in Bekasi. Assertive leaders also act as mentors and supporters for employees. They can provide constructive feedback, help employees develop their skills, and encourage work professional growth. This research uses a qualitative method. This method is done by is a research approach that focuses on an in-depth understanding of the phenomenon being studied. In the context of the role of Leadership, Rewards, and Welfare towards Hospital Employee Services in Bekasi. The results showed that the leadership factor, this award cannot be separated, because each of them strengthens each other to achieve better organizational goals. Organizations that are able to integrate these three elements will be more successful in improving performance and achieving long-term success.

*Keywords: Leadership, reward, welfare, performance*

## **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan mempunyai dampak yang penting dalam menjalankan suatu organisasi. Pemimpin yang baik akan mempunyai apresiasi kepada bawahannya. Selain itu peningkatan kesejahteraan menjadi dambaan semua pekerja dalam meraih harapan mereka (Wahyudi, dkk, 2023) .

Dengan adanya kepemimpinan yang baik, apresiasi dan kesejahteraan kepada karyawan menjadikan timbulnya pelayanan yang baik dari karyawan, khususnya di sektor kesehatan, sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan rumah sakit. Karyawan yang puas dan termotivasi cenderung memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Peran kepemimpinan yang kuat dan tegas menjadi dorongan karyawan dalam menjalankan kewajibannya (Supandi, dkk, 2023). Pemimpin yang kuat dapat memberikan visi yang jelas dan tujuan yang dapat dipahami oleh seluruh anggota tim serta motivasi kerja (Sinaga, 2020). Ini membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mengapa pekerjaan mereka penting. Kepemimpinan yang efektif memainkan peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pemimpin yang tegas juga bertindak sebagai mentor dan pendukung bagi karyawan. Mereka dapat memberikan umpan balik konstruktif, membantu karyawan mengembangkan keterampilan mereka, dan mendorong pertumbuhan profesional kerja (Yuliandri, & Kristiawan, 2017).

Penghargaan dan pengakuan diperlukan manakali karyawan dapat mencapai target dan kinerja yang baik. Sistem penghargaan yang adil dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap

organisasi. Penghargaan dapat berupa insentif finansial maupun non-finansial (Ghonyah, 2011).

Demikian pula dengan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan fisik dan mental karyawan berdampak langsung pada performa kerja mereka. Oleh karena itu, memperhatikan kesejahteraan karyawan sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang produktif. Produktivitas selalu menjadi target suatu perusahaan dan organisasi. Kesejahteraan fisik dan mental karyawan memang memiliki dampak yang signifikan terhadap performa kerja mereka (Rohmah.dkk, 2017).

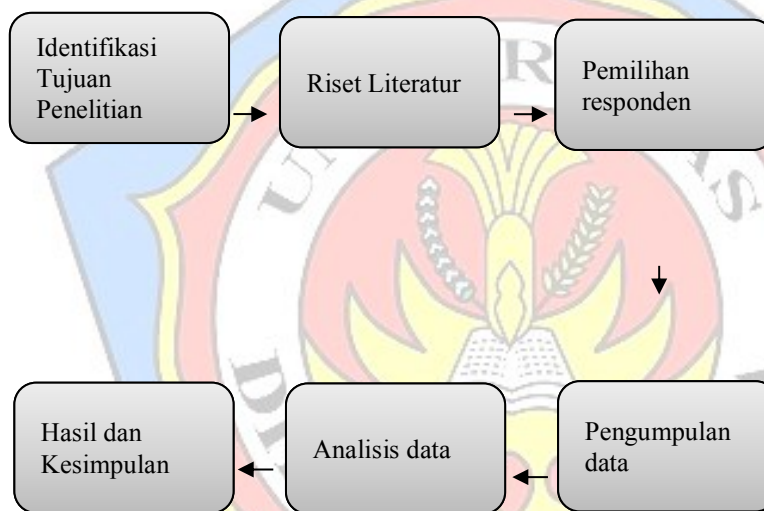
Dengan demikian, perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan sangat penting bagi keberhasilan dan kinerja organisasi, terutama di sektor kesehatan yang khususnya menuntut kualitas dan ketahanan tinggi dari karyawan (Hidayah. dkk, 2021).

Artikel ini membahas tantangan dan kondisi spesifik di rumah sakit di Bekasi, termasuk kebutuhan untuk meningkatkan pelayanan dalam konteks persaingan dan tuntutan masyarakat terhadap layanan kesehatan.

Latar belakang tersebut akan membentuk kerangka pemahaman mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut saling terkait dan berkontribusi terhadap peningkatan pelayanan di rumah sakit. Berdasarkan uraian diatas , maka penulis mengajukan pertanyaan penelitian yaitu, apakah ada Pengaruh Kepemimpinan, Penghargaan, dan Kesejahteraan Terhadap Pelayanan Karyawan Rumah Sakit di Bekasi. Adapun tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui peran Kepemimpinan, Penghargaan, dan Kesejahteraan Terhadap Pelayanan Karyawan Rumah Sakit di Bekasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode ini dilakukan dengan adalah pendekatan penelitian yang fokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti. Dalam konteks peran Kepemimpinan, Penghargaan, dan Kesejahteraan Terhadap Pelayanan Karyawan Rumah Sakit di Bekasi.



Responden yang dipilih sebanyak 9 karyawan rumah sakit di Bekasi. Pemilihan berdasarkan pemilihan secara acak.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut hasil wawancara dengan beberapa karyawan, dengan pertanyaan. Wawancara dilakukan di lokasi rumah sakit. Pengambilan data juga dilakukan di di rumah sakit ,pertanyaan, bagaimana peran kepemimpinan terhadap pelayanan di rumah sakit. Kami berpendapat pemimpin rumah sakit berperan penting dalam menetapkan visi dan misi yang jelas, yang menjadi panduan bagi seluruh staf. Ini membantu semua anggota tim memahami tujuan dan arah pelayanan yang harus

diberikan kepada pasien, Pemimpin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Lingkungan yang positif akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan, pada gilirannya, meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien, kepemimpinan yang efektif memastikan adanya pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi staf medis dan non-medis. Dengan peningkatan keterampilan, karyawan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan lebih profesional kepada pasien. Apakah penghargaan dan kesejahteraan berperan terhadap kinerja karyawan ? “Ya, Penghargaan, baik berupa insentif finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka lebih cenderung untuk berusaha keras dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, penghargaan yang adil dan konsisten dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai lebih kecil kemungkinannya untuk mencari pekerjaan di tempat lain, Kesejahteraan fisik dan mental yang baik berdampak langsung pada produktivitas, karyawan yang sehat lebih berenergi, memiliki fokus yang lebih baik, dan mampu bekerja lebih efisien, Kesejahteraan mental yang terjaga mengurangi tingkat stres dan kecemasan, yang dapat mengganggu kinerja. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung dapat menghadapi tantangan dengan lebih baik.” Secara keseluruhan, peran apa sajakah yang ada pada kepemimpinan, penghargaan dan kesejahteraan terhadap kinerja ? “ kepemimpinan yang kuat, sistem penghargaan yang adil, dan program kesejahteraan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta mendorong kinerja tinggi dari setiap individu dalam organisasi. Pemimpin memberikan arah dan tujuan yang jelas, membantu anggota tim memahami peran mereka dalam mencapai visi

organisasi, penghargaan atas kinerja yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja karyawan, penghargaan berfungsi untuk meningkatkan semangat dan komitmen karyawan terhadap organisasi, Kesejahteraan yang diperhatikan cenderung menghasilkan karyawan yang lebih puas, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas”

### **Pembahasan**

Kepemimpinan, penghargaan, dan kesejahteraan memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Peran kepemimpinan mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan. Pemimpin menetapkan visi yang jelas dan strategi yang dapat diikuti oleh tim. Dengan kepemimpinan yang visioner, anggota tim lebih termotivasi untuk bekerja mencapai tujuan bersama. Selain itu pemimpin menjadi role model perilaku terhadap bawahannya. Pemimpin yang menjadi teladan dapat menginspirasi anggota tim untuk meniru etika kerja, dedikasi, dan nilai-nilai positif. Pemimpin mampu mengambil keputusan tepat. Pemimpin harus membuat keputusan yang tepat dan strategis yang berdampak pada kinerja tim secara keseluruhan. Keputusan yang bijaksana membantu menciptakan kejelasan dan fokus.

Penghargaan dalam setiap pencapaian menjadi tolak ukur keberhasilan pemimpin. Menghargai suatu upaya dan hasil. Pengenalan penghargaan yang adil dan tepat waktu kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik dapat meningkatkan motivasi. Karyawan merasa dihargai, yang mendorong mereka untuk terus berusaha lebih baik.

Membangun budaya positif ditengah-tengah karyawan. Penghargaan

membantu menciptakan budaya organisasi yang positif, di mana setiap anggota merasa diakui dan berkontribusi. Ini meningkatkan kolaborasi dan tim kerja. Pemimpin juga menjamin retensi karyawan. Penghargaan yang konsisten dapat mengurangi tingkat turnover, karena karyawan cenderung bertahan dalam organisasi yang menghargai kontribusi mereka.

Kesehatan fisik dan mental karyawan dipelihara dengan baik dengan pemberian kesejahteraan dan jaminan kesehatan yang baik. Kesejahteraan karyawan berpengaruh langsung pada produktivitas (Vernia, D. M., & Widiyanto, 2023). Lingkungan kerja yang sehat dan dukungan terhadap kebutuhan psikologis karyawan akan meningkatkan kinerja mereka. Adanya program keseimbangan Kerja dan hidup (work life balance). Menyediakan fleksibilitas dalam jam kerja dan pekerjaan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja membantu karyawan untuk merasa lebih puas dan bersemangat (Vernia, dkk, 2023). Serta adanya peningkatan moral dan komitmen. Karyawan yang merasa kesejahteraannya diperhatikan lebih cenderung untuk terlibat secara aktif dan loyal terhadap organisasi (Suprpto, 2023).

Sinergi antara Ketiga Elemen, yaitu kepemimpinan, penghargaan dan kesejahteraan menjadi tri elemen penting dalam peningkatan kinerja. Ketiga elemen ini saling mendukung dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Kepemimpinan yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung penghargaan, di mana pencapaian dapat dikenali dan dihargai (Sunarmintyastuti, dkk, 2022). Penghargaan yang tepat akan meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, menciptakan suasana kerja yang positif (Prabowo, dkk, 2022). Kesejahteraan karyawan yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya

mempengaruhi hasil organisasi secara keseluruhan serta SDM yang unggul (Suprpto, 2022).

## **SIMPULAN**

Kepemimpinan yang efektif, sistem penghargaan yang adil, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan merupakan pilar penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif. Ketiga faktor ini tidak bisa dipisahkan, karena masing-masing saling memperkuat untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Organisasi yang mampu mengintegrasikan ketiga elemen ini akan lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghonyah, N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2).
- Hidayah, N., Dewi, A., & Rakasiwi, G. P. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Klinik Pratama. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat*.
- Penguatan Literasi Keuangan Dan Pelatihan Wirausaha Untuk Pengurus Karang Taruna. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 802-806
- Prabowo, H. A., Nurisman, H., Rizkiyah, N., Suyana, N., & Widiyanto, S. (2022). Rohmah, B. N. M., Sari, P., & Ayu, R. (2017). Tingkat Perubahan Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Buruh Migran. *Intaj*, 1(1), 120-144.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132-144.
- Saputri, N. L., Widiyanto, S., Nugroho, N., & Hadi, I. (2022). Penyuluhan Digital Untuk SMP YWKA 2. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI*, 6(1), 96-102.
- Sunarmintyastuti, S., Prabowo, H. A., Sandiar, L., Ati, A. P., Harie, S., Sartono, L. N., & Widiyanto, S. (2022). Peran literasi digital dalam pembelajaran daring selama pandemi covid-19. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(6), 32-36.
- Supandi, A., Esra, M. A., Nurlela, N., Bakar, A., Sinambela, T. R., Widiyanto, S.,



- & Purnomo, B. (2023). Bagaimana Anak Mempelajari Kemampuan Kewirausahaan Sejak Dini?. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(4), 4267-4275.
- Suprpto, H. A. (2022). The Influence of Household Consumption and the Human Development Index on Economic Growth in West Java. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1).
- Suprpto, H. A. (2023). Business Plan Proposal Preparation Training for Tsanawiyah Madrasah Students. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bestari*, 2(3), 207-216.
- Vernia, D. M., & Widiyanto, S. (2023). Pengenalan Dasar Kewirausahaan melalui Entrepreneurship for Kids (Studi Kasus pada TK Al-Amanah). *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(3), 2557-2566.
- Vernia, D. M., Suprpto, H. A., Sumadyo, B., Nurdin, N., & Widiyanto, S. (2023). Bagaimana Proses Belajar Berwirausaha dan Budaya pada Anak Usia Dini?. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(6), 7992-7999.
- Wahyudi, M. A. T., Dardiri, M., Rosyadi, M. S. U., Rozaly, H., & Fauzi, Z. I. (2023). Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya Untuk Pensiunan Asabri: Kualitas Pelayanan Publik PT. Pos Indonesia. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Manage*, 4(01), 65-76.
- Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*.