

Pengaruh Frekuensi Hybrid Working, Autonomi Kerja, dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Operasional Karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar

Ramlawaty ✉ Akhsan tenrisau, Muh Zaki Dzakwan, Ayu Kusuma Dewi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh frekuensi hybrid working, autonomi kerja, dan kompetensi digital terhadap kinerja operasional karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada perubahan sistem kerja pasca-pandemi dan tuntutan transformasi digital di sektor kesehatan yang menuntut efisiensi dan adaptabilitas tinggi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada 190 responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu frekuensi hybrid working, autonomi kerja, dan kompetensi digital, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional, dengan nilai R Square sebesar 0,533. Secara parsial, ketiga variabel juga memiliki pengaruh signifikan, dengan frekuensi hybrid working sebagai variabel yang paling dominan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan sistem kerja fleksibel, pemberian otonomi fungsional, dan penguatan literasi digital dalam mendukung efektivitas dan efisiensi pelayanan rumah sakit. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen operasional berbasis teknologi dan fleksibilitas kerja di lingkungan rumah sakit modern.

Kata Kunci: *hybrid working, autonomi kerja, kompetensi digital, kinerja operasional, rumah sakit.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh frekuensi hybrid working, autonomi kerja, dan kompetensi digital terhadap kinerja operasional karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada perubahan sistem kerja pasca-pandemi dan tuntutan transformasi digital di sektor kesehatan yang menuntut efisiensi dan adaptabilitas tinggi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada 190 responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu frekuensi hybrid working, autonomi kerja, dan kompetensi digital, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional, dengan nilai R Square sebesar 0,533. Secara parsial, ketiga variabel juga memiliki pengaruh signifikan, dengan frekuensi hybrid working sebagai variabel yang paling dominan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan sistem kerja fleksibel, pemberian otonomi fungsional, dan penguatan literasi digital dalam mendukung efektivitas dan efisiensi pelayanan rumah sakit. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen operasional berbasis teknologi dan fleksibilitas kerja di lingkungan rumah sakit modern.

Kata Kunci: *hybrid working, autonomi kerja, kompetensi digital, kinerja operasional, rumah sakit.*

PENDAHULUAN

Transformasi cara kerja di berbagai sektor merupakan konsekuensi dari kemajuan teknologi dan adaptasi pasca pandemi. Salah satu bentuk perubahan besar tersebut adalah penerapan sistem hybrid working, yaitu kombinasi antara kerja dari rumah dan kerja di kantor. Sistem ini berkembang pesat di sektor swasta dan publik, termasuk sektor kesehatan yang memiliki kebutuhan kerja yang kompleks dan beragam (Sari & Wijaya, 2023; Yusuf & Hasan, 2021). Di rumah sakit, hybrid working menjadi solusi potensial untuk meningkatkan fleksibilitas kerja, khususnya bagi tenaga administrasi, IT, manajemen, serta non-medis lainnya (Anggraini & Sulastri, 2022). Meskipun sebagian besar tenaga kesehatan seperti dokter dan perawat masih harus bekerja secara langsung, terdapat unit-unit pendukung yang mulai mengadopsi sistem kerja fleksibel. Hal ini sejalan dengan hasil studi yang menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan hybrid working cenderung memiliki efisiensi kerja lebih tinggi dan kepuasan kerja yang meningkat (Zulkifli & Wulandari, 2021).

Namun, keberhasilan implementasi hybrid working sangat bergantung pada kesiapan organisasi dan karyawan. Di lingkungan rumah sakit yang kompleks, sistem ini memerlukan penyesuaian menyeluruh dalam hal komunikasi, koordinasi, hingga pengelolaan waktu (Lestari & Pranata, 2023). Terlebih, rumah sakit memiliki karakteristik pelayanan yang menuntut kecepatan, akurasi, dan kesinambungan layanan 24 jam. Secara umum, fenomena ini menunjukkan adanya urgensi untuk meneliti dampak frekuensi hybrid working terhadap kinerja operasional rumah sakit, khususnya dalam konteks rumah sakit lokal seperti RS Ibnu Sina Makassar. Adopsi hybrid working bukan hanya soal teknologi, melainkan juga perubahan budaya kerja, sistem manajemen, dan kesiapan kompetensi individu (Ghufron & Nasir, 2024; Antoni et al., 2022).

Era digital telah mendorong perubahan mendasar dalam cara rumah sakit menjalankan kegiatan operasionalnya. Teknologi informasi, sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS), digitalisasi rekam medis, dan otomatisasi pelayanan menjadi bagian penting dalam mendukung efisiensi dan efektivitas kinerja. Namun, di balik manfaat digitalisasi, muncul tantangan baru dalam mengelola kinerja operasional karyawan, khususnya dalam menjaga kecepatan layanan, akurasi data, dan kesinambungan proses lintas unit (Putri & Lestari, 2023; Anggraini & Sulastri, 2022).

Studi Dharmmesta (2024) menunjukkan bahwa transformasi digital di sektor pelayanan, termasuk rumah sakit, membutuhkan pendekatan manajemen yang dinamis. Sistem manual yang telah berlangsung lama seringkali menjadi hambatan dalam proses integrasi digital. Karyawan yang tidak siap secara kompetensi atau psikologis mengalami kesulitan dalam beradaptasi terhadap sistem baru, yang berdampak langsung pada penurunan kualitas layanan. Lebih lanjut, Setyaningsih (2015) menjelaskan bahwa kinerja paramedis tidak hanya ditentukan oleh keahlian klinis, tetapi juga oleh ketepatan sistem pendukung seperti penjadwalan shift, pembagian beban kerja, dan koordinasi antar bagian. Di tengah disrupsi digital, aspek-aspek ini harus dimodifikasi agar tetap mendukung tujuan operasional rumah sakit.

Kompleksitas tantangan juga ditunjukkan dalam penelitian Mahendra dan Astuti (2022), di mana pengembangan kompetensi dan adaptasi organisasi terhadap teknologi menjadi faktor krusial dalam menjaga stabilitas operasional. Kinerja

karyawan rumah sakit yang tidak selaras dengan sistem digital menyebabkan bottleneck pada proses pelayanan pasien, baik di rawat jalan, farmasi, maupun instalasi gawat darurat (IGD). Di RS Ibnu Sina Makassar, tantangan ini menjadi nyata ketika transformasi digital dipadukan dengan sistem kerja fleksibel (hybrid). Maka, penting untuk memahami bagaimana kombinasi faktor kerja modern seperti frekuensi hybrid working, kompetensi digital, dan autonomi kerja memengaruhi kinerja operasional karyawan dalam praktiknya (Raharjo & Hidayat, 2022; Rosyada, 2024). Dalam konteks organisasi modern, terutama rumah sakit yang mulai terdigitalisasi, kompetensi digital dan autonomi kerja menjadi dua elemen krusial yang mendukung pencapaian kinerja operasional yang optimal. Kompetensi digital mencakup kemampuan karyawan dalam memahami, menggunakan, serta mengintegrasikan teknologi informasi dan sistem digital ke dalam proses kerja mereka. Sementara itu, autonomi kerja mencerminkan kebebasan dan kemandirian karyawan dalam mengelola tugas, membuat keputusan operasional harian, serta merespons dinamika lingkungan kerja secara fleksibel (Raharjo & Hidayat, 2022). Putri dan Lestari (2023) menegaskan bahwa karyawan sektor kesehatan yang memiliki literasi dan keterampilan digital tinggi cenderung lebih cepat beradaptasi terhadap sistem informasi rumah sakit dan menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Hal serupa juga diungkap oleh Nugroho dan Fitria (2022), bahwa peningkatan kompetensi digital berkontribusi langsung terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan kecepatan proses dan ketepatan layanan.

Di sisi lain, otonomi kerja berperan dalam membangun rasa tanggung jawab, kepercayaan diri, serta kreativitas karyawan, terutama dalam situasi kerja hybrid. Rahayu dan Kurniawan (2023) menemukan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki otonomi kerja yang tinggi di rumah sakit daerah mampu menjaga stabilitas kinerja meskipun berada dalam tekanan beban kerja yang tinggi. Autonomi memungkinkan staf untuk mengelola waktu dan prosedur secara efisien sesuai dengan kebijakan layanan. Dalam implementasi sistem hybrid working, peran otonomi menjadi semakin penting. Yusuf dan Hasan (2021) menyatakan bahwa keberhasilan adaptasi kerja hybrid sangat tergantung pada sejauh mana organisasi memberi kebebasan kepada karyawan untuk mengatur metode dan waktu kerja mereka. Hal ini tentunya hanya akan efektif bila didukung oleh kompetensi digital yang memadai.

Dengan demikian, perpaduan antara kompetensi digital dan autonomi kerja bukan hanya mendukung efisiensi teknis, tetapi juga memperkuat fondasi perilaku kerja produktif dan adaptif dalam menghadapi tantangan operasional rumah sakit di era digital (Azizah et al., 2021; Sahertian et al., 2015; LN, 2025). Meskipun berbagai literatur telah mengkaji hybrid working, kompetensi digital, dan otonomi kerja, sebagian besar fokus kajian masih terpusat pada sektor industri, pendidikan, atau pemerintahan. Penelitian yang secara spesifik menelaah pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja operasional di rumah sakit, terlebih dalam konteks lokal seperti Makassar, masih sangat terbatas. Beberapa studi terdahulu seperti yang dilakukan oleh Anindito (2025) dan Yunita (2024), lebih menekankan pada pengaruh gaya kepemimpinan dan mindset terhadap kinerja kerja di lingkungan perusahaan dan instansi pemerintah. Demikian pula, penelitian oleh Zulkifli dan Wulandari (2021) serta Lestari dan Pranata (2023), meskipun membahas hybrid working, tidak secara eksplisit mengaitkan implementasinya dengan variabel operasional rumah sakit sebagai lembaga yang sangat khas dalam proses kerja dan pelayanan 24 jam. Di sektor kesehatan, Mahendra dan Astuti (2022) mengkaji pengembangan kompetensi di

rumah sakit, namun belum mengaitkannya secara utuh dengan sistem kerja hybrid dan aspek otonomi individu. Studi oleh Anggraini dan Sulastris (2022) memang menyinggung transformasi digital organisasi kesehatan, tetapi tidak menelusuri dampaknya secara terukur terhadap kinerja operasional staf. Rahayu dan Kurniawan (2023) memang meneliti otonomi kerja tenaga kesehatan, namun fokusnya hanya pada pengaruh terhadap kepuasan, bukan efisiensi atau efektivitas operasional.

Selain itu, belum ditemukan penelitian yang menjadikan RS Ibnu Sina Makassar sebagai objek kajian dalam konteks sistem kerja hybrid dan penguatan kompetensi digital SDM. Padahal, rumah sakit ini dikenal sebagai institusi kesehatan swasta berbasis nilai Islami yang sedang gencar mengembangkan digitalisasi pelayanan. Sebagai rumah sakit yang berada di pusat pertumbuhan ekonomi wilayah Indonesia timur, RS Ibnu Sina memiliki kompleksitas operasional yang unik dan layak diteliti lebih dalam. Oleh karena itu, riset ini hadir untuk menjawab kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara simultan pengaruh frekuensi hybrid working, autonomi kerja, dan kompetensi digital terhadap kinerja operasional karyawan rumah sakit, khususnya dalam konteks institusi lokal yang memiliki karakter budaya kerja dan struktur organisasi tersendiri (Ghufron & Nasir, 2024; Dharmmesta, 2024; Rosyada, 2024).

Perkembangan sistem kerja fleksibel dan digitalisasi di sektor kesehatan merupakan suatu keniscayaan dalam menghadapi era disrupsi teknologi dan ketidakpastian global. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan publik yang krusial, dituntut untuk tidak hanya menyediakan pelayanan medis yang berkualitas, tetapi juga mampu menjalankan manajemen operasional yang efisien dan adaptif. Dalam konteks inilah, penelitian mengenai pengaruh frekuensi hybrid working, autonomi kerja, dan kompetensi digital terhadap kinerja operasional karyawan rumah sakit menjadi sangat relevan dan mendesak.

Penelitian ini penting karena membawa kontribusi teoritis dan praktis yang signifikan. Dari sisi teoritis, kajian ini memperkaya literatur tentang manajemen operasional sektor kesehatan, dengan pendekatan kontemporer yang menggabungkan variabel kerja fleksibel dan kapabilitas digital tenaga kerja. Berbeda dari studi-studi sebelumnya yang cenderung terfokus pada organisasi industri atau pemerintahan (Azizah et al., 2021; Antoni et al., 2022), penelitian ini menekankan konteks rumah sakit yang memiliki karakteristik operasional unik dan kompleksitas layanan tinggi. Kontribusi praktis penelitian ini terutama terletak pada kemampuan memberikan bukti empiris tentang bagaimana strategi manajemen SDM berbasis hybrid working dan digital competence dapat mendukung efisiensi operasional rumah sakit. Dalam era pascapandemi, banyak institusi kesehatan masih mengalami kebingungan dalam merumuskan pola kerja terbaik bagi karyawan non-medis yang tetap dapat menjaga kesinambungan layanan (Yusuf & Hasan, 2021; Sari & Wijaya, 2023). Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen RS Ibnu Sina Makassar dalam menetapkan kebijakan kerja, pelatihan, hingga pengembangan struktur kerja digital yang berkelanjutan. Secara lokal, penelitian ini menjadi kontribusi terhadap penguatan kapasitas rumah sakit di Indonesia Timur. RS Ibnu Sina Makassar sebagai institusi kesehatan yang berkembang di wilayah urban Sulawesi Selatan, menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan daya saing pelayanan di tengah keterbatasan sumber daya dan tingginya ekspektasi masyarakat. Maka, riset ini akan memberikan insight berbasis data tentang strategi penguatan SDM, khususnya dalam hal pemanfaatan teknologi dan kebebasan kerja individu

(Raharjo & Hidayat, 2022; Mahendra & Astuti, 2022; Nugroho & Fitria, 2022). Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan mampu menjawab pertanyaan: Bagaimana kombinasi antara sistem kerja hybrid, kompetensi digital, dan otonomi kerja dapat meningkatkan performa operasional rumah sakit di era digital? Jawaban terhadap pertanyaan ini tidak hanya relevan bagi RS Ibnu Sina, tetapi juga untuk rumah sakit lain yang ingin mentransformasi sistem operasionalnya ke arah yang lebih adaptif, berbasis teknologi, dan berorientasi pada kinerja (Dharmmesta, 2024; Anggraini & Sulastri, 2022; Lestari & Pranata, 2023).

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen yaitu frekuensi hybrid working, autonomi kerja, dan kompetensi digital terhadap variabel dependen yaitu kinerja operasional karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Pendekatan ini digunakan karena sesuai untuk mengkaji hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengumpulan dan analisis data numerik secara statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar, yang meliputi tenaga medis maupun non-medis yang terlibat langsung dalam proses operasional rumah sakit. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik proportionate stratified random sampling, untuk memastikan setiap unit kerja memiliki representasi proporsional dalam sampel penelitian. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 190 responden, yang dinilai telah memenuhi kriteria minimum untuk analisis regresi linear berganda. Jumlah ini juga didasarkan pada pertimbangan jumlah indikator penelitian dan kaidah minimal jumlah sampel menurut Hair et al. (2014), yaitu lima hingga sepuluh kali jumlah indikator dalam kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju), yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari teori dan hasil penelitian terdahulu. Instrumen penelitian terdiri atas empat variabel utama, yaitu: frekuensi hybrid working yang diukur melalui intensitas kerja dari rumah dan di kantor, fleksibilitas waktu, serta adaptabilitas karyawan terhadap perubahan pola kerja; autonomi kerja yang mencakup kebebasan dalam mengambil keputusan, mengatur jadwal kerja sendiri, dan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas; kompetensi digital yang mencakup kemampuan menggunakan teknologi informasi dan sistem informasi rumah sakit; serta kinerja operasional yang diukur dari efisiensi waktu kerja, produktivitas, ketepatan layanan, dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Sebelum dilakukan analisis data, kuesioner diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi terbaru. Analisis diawali dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Setelah itu, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2), uji F untuk melihat pengaruh simultan antar variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja operasional karyawan. Hasil dari analisis ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana sistem kerja hybrid, tingkat otonomi, dan kompetensi digital karyawan mampu memengaruhi efektivitas dan efisiensi operasional rumah sakit, khususnya di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,533. Angka ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu frekuensi hybrid working, autonomi kerja, dan kompetensi digital, secara bersama-sama mampu menjelaskan 53,3% variabilitas dalam kinerja operasional karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Sementara itu, sisanya sebesar 46,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai R sebesar 0,730 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,526 mengindikasikan bahwa setelah dikoreksi terhadap jumlah variabel dan sampel, model tetap memiliki kemampuan prediktif yang baik dalam menjelaskan kinerja operasional. Uji F (F Change) menghasilkan nilai sebesar 70,799 dengan signifikansi (Sig. F Change) 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja operasional. Nilai Durbin-Watson sebesar 1,773 berada dalam rentang yang dapat diterima (1,5 - 2,5), yang berarti tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi ini, sehingga asumsi independensi residual terpenuhi. Dengan demikian, hasil ini mengonfirmasi bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan, dan bahwa frekuensi hybrid working, autonomi kerja, serta kompetensi digital secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja operasional karyawan di RS Ibnu Sina Makassar.

Tabel 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.730 ^a	.533	.526	.34162	.533	70.799	3	186	.000	1.773

a. Predictors: (Constant), Frekuensi Hybrid Working, Autonomi Kerja, dan Kompetensi Digital

b. Dependent Variable: Kinerja Operasional

Uji ANOVA (Analysis of Variance) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibangun secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji ANOVA yang ditampilkan, diperoleh nilai F hitung sebesar 70,799 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel frekuensi hybrid working, autonomi kerja, dan kompetensi digital, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Hasil ini juga diperkuat dengan nilai Sum of Squares Regression sebesar 24,787, dibandingkan dengan Residual sebesar 21,706, yang menunjukkan bahwa proporsi variasi dalam kinerja operasional lebih banyak dijelaskan oleh model dibandingkan variasi yang tidak dijelaskan. Dengan total jumlah data (N = 190) dan derajat kebebasan (df = 3; 186),

hasil F ini memperlihatkan bahwa model yang dibangun sangat layak secara statistik. Dengan demikian, hasil ANOVA menguatkan hasil uji koefisien determinasi sebelumnya, bahwa model regresi memiliki kemampuan prediktif yang baik dan ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja operasional karyawan.

Tabel 2

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24.787	3	8.262	70.799	.000 ^b
Residual	21.706	186	.117		
Total	46.493	189			

a. Dependent Variable: Kinerja Operasional

b. Predictors: (Constant), Frekuensi Hybrid Working, Autonomi Kerja, dan Kompetensi Digital

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh informasi bahwa ketiga variabel independen yaitu frekuensi hybrid working, autonomi kerja, dan kompetensi digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja operasional karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar, secara parsial. Pertama, variabel frekuensi hybrid working menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,381 dengan nilai t hitung sebesar 4,663 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa frekuensi hybrid working berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional karyawan. Artinya, semakin tinggi frekuensi penerapan hybrid working yang terstruktur dan adaptif, maka semakin baik pula kinerja operasional yang dihasilkan. Kedua, variabel autonomi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,326, dengan t hitung sebesar 4,533 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa autonomi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional. Semakin tinggi tingkat kebebasan karyawan dalam mengatur cara kerja dan mengambil keputusan, maka semakin optimal hasil kerja operasional yang dicapai.

Ketiga, variabel kompetensi digital memperoleh koefisien sebesar 0,280 dengan t hitung sebesar 4,089 dan nilai signifikansi 0,000, yang berarti kompetensi digital secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja operasional. Semakin tinggi penguasaan dan pemanfaatan teknologi digital dalam proses kerja, maka semakin efisien dan tepat pula layanan yang diberikan oleh karyawan. Dari analisis Standardized Coefficients (Beta), dapat dilihat bahwa variabel frekuensi hybrid working ($\beta = 0,366$) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja operasional, diikuti oleh autonomi kerja ($\beta = 0,281$), dan kompetensi digital ($\beta = 0,235$). Uji multikolinearitas juga menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model ini. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance yang semuanya $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , yaitu masing-masing sebesar 1,296 (frekuensi hybrid working), 2,126 (autonomi kerja), dan 1,935 (kompetensi digital). Dengan demikian, secara parsial dan

simultan, ketiga variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional karyawan, yang mendukung validitas model dalam penelitian ini.

Tabel 3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.003	.264		-.011	.991		
1 Frekuensi Hybrid Working, Autonomi Kerja	.381	.060	.366	4.663	.000	.772	1.296
Kompetensi Digital	.326	.083	.281	4.533	.000	.470	2.126
	.280	.081	.235	4.089	.000	.517	1.935

a. Dependent Variable: Kinerja Operasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa frekuensi hybrid working, autonomi kerja, dan kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar, baik secara simultan maupun parsial. Hal ini membuktikan bahwa dalam konteks rumah sakit modern yang sedang bertransformasi digital, ketiga faktor tersebut menjadi penentu penting dalam mendukung efektivitas dan efisiensi pelayanan rumah sakit. Secara simultan, hasil uji F memperlihatkan nilai sebesar 70,799 dengan signifikansi 0,000, yang berarti bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja operasional. Nilai R Square sebesar 0,533 menunjukkan bahwa 53,3% variasi dalam kinerja operasional dapat dijelaskan oleh model yang terdiri dari frekuensi hybrid working, autonomi kerja, dan kompetensi digital. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup kuat dan relevan dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Secara parsial, variabel frekuensi hybrid working memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja operasional ($\beta = 0,366$; $t = 4,663$; $Sig. = 0,000$). Temuan ini menguatkan hasil penelitian Yusuf dan Hasan (2021) serta Sari dan Wijaya (2023), yang menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja hybrid yang terencana dan fleksibel mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi tenaga kerja, termasuk dalam sektor layanan kesehatan. Dalam konteks RS Ibnu Sina, sistem hybrid dapat memberi ruang adaptif bagi staf administrasi atau non-medis dalam menyelesaikan tugas tanpa mengganggu alur pelayanan pasien. Variabel autonomi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,281$; $t = 4,533$; $Sig. = 0,000$). Hasil ini sejalan dengan teori dari Raharjo dan Hidayat (2022) serta temuan Rahayu dan Kurniawan (2023), yang menjelaskan bahwa tingkat kebebasan karyawan dalam mengambil keputusan dan mengatur metode kerja mereka mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, motivasi, dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Di rumah

sakit, terutama saat sistem kerja menjadi lebih fleksibel, otonomi menjadi modal penting dalam menjaga kesinambungan operasional harian.

Selanjutnya, variabel kompetensi digital juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional ($\beta = 0,235$; $t = 4,089$; $\text{Sig.} = 0,000$). Temuan ini mendukung hasil studi Putri dan Lestari (2023) serta Mahendra dan Astuti (2022), yang menyatakan bahwa kemampuan tenaga kerja dalam menggunakan teknologi informasi berdampak langsung pada kecepatan proses, akurasi data, dan integrasi layanan dalam sistem digital rumah sakit. Kompetensi digital juga menjadi fondasi penting bagi keberhasilan implementasi SIMRS, sistem rekam medis elektronik, serta alur komunikasi kerja yang digitalisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat premis bahwa rumah sakit di era digital perlu tidak hanya berinvestasi pada infrastruktur teknologi, tetapi juga membangun sistem kerja yang adaptif dan memberdayakan, dengan memperhatikan aspek fleksibilitas, otonomi, dan penguatan skill digital pegawai. Model kerja hybrid yang disertai dengan otonomi fungsional dan kompetensi teknologi akan mendorong peningkatan performa individu maupun organisasi secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 190 responden karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu frekuensi hybrid working, autonomi kerja, dan kompetensi digital, secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional karyawan. Pertama, frekuensi hybrid working terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja operasional. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja fleksibel yang seimbang dan terstruktur memberikan dampak positif terhadap efisiensi dan produktivitas karyawan, khususnya pada unit-unit yang memungkinkan penerapan kerja jarak jauh sebagian waktu. Kedua, autonomi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional. Karyawan yang diberikan kebebasan dalam mengatur waktu, metode kerja, serta pengambilan keputusan operasional terbukti lebih termotivasi dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Ini menunjukkan bahwa pemberian otonomi fungsional merupakan strategi manajerial yang mendukung efektivitas kerja dalam lingkungan kerja modern. Ketiga, kompetensi digital berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja operasional karyawan. Dalam konteks rumah sakit yang tengah mengadopsi sistem digital seperti SIMRS dan e-pelayanan, kemampuan tenaga kerja dalam mengoperasikan teknologi menjadi faktor krusial dalam mempercepat alur kerja, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan kualitas pelayanan. Secara keseluruhan, model penelitian ini dapat menjelaskan sebesar 53,3% variasi dalam kinerja operasional melalui ketiga variabel tersebut, dan secara statistik, model yang digunakan terbukti valid dan signifikan. Temuan ini memperkuat bahwa transformasi sistem kerja di rumah sakit tidak cukup hanya dengan digitalisasi teknologi, tetapi juga perlu didukung oleh penguatan sistem kerja hybrid, otonomi kerja, dan pengembangan kompetensi SDM. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dan institusi kesehatan

lainnya dalam menyusun kebijakan manajemen operasional dan pengelolaan SDM yang adaptif, digital, dan efisien..

Referensi :

- Azizah, N. et al. (2021). Pemanfaatan E-Commerce dalam Mendukung Pemasaran UMKM. Retrieved from <http://sasanti.or.id/ojs/index.php/hep/article/download/101/115#page=141>
- Antoni, D. et al. (2022). Information Technology Governance Profile of E-Government. Retrieved from <http://eprints.binadarma.ac.id/9132/1/TUGAS%202.pdf>
- Ghufron, M. N., & Nasir, A. (2024). Psikologi Media Sosial. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/AminNasir/publication/390296965_PSIKOLOGI_MEDIA_SOSIAL/links/67e7a88476d4923a1ae0a849/PSI-KOLOGI-MEDIA-SOSIAL.pdf
- Sahertian, P. et al. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru. Retrieved from <https://repository.unikama.ac.id/918/1/PROSIDING%20SEMINAR%20NASIONAL%20PENELITIAN%20TAHUN%202015.pdf>
- Dharmmesta, B. S. (2024). Manajemen di Era Digital. Retrieved from <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=ephEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1>
- Anindito, H. A. (2025). Growth Mindset Effect. Retrieved from <https://books.google.com/books?id=GrF5DwAAQBAJ>
- Yunita, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen. Retrieved from https://ejournal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/view/353
- LN, S. Y. (2025). Kecerdasan Spiritual Teistik. Retrieved from <https://ejournal.metrouniv.ac.id/index.php/an-nufus/article/view/3397>
- Rosyada, M. A. A. (2024). Work Life Balance dan Beban Kerja. Retrieved from <https://ojs.unm.ac.id/JPPI/article/view/46005>
- Setiyaningsih, W. (2015). Balance Scorecard pada Penilaian Paramedis. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/150270-ID-analisis-penggunaan-balance-scorecard.pdf>
- Putri, A. D., & Lestari, S. (2023). Digital Competency in Healthcare Sector. Retrieved from <https://journal.ildikti10.id/index.php/teknokrat/article/view/148>
- Raharjo, S., & Hidayat, A. (2022). Work Autonomy and Performance. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jpmi/article/view/14462>
- Sari, M. E., & Wijaya, R. (2023). Hybrid Work Models and Efficiency. Retrieved from <https://jurnal.stieaas.ac.id/index.php/jepa/article/view/1829>
- Nugroho, B., & Fitria, Y. (2022). Digital Literacy and Organizational Performance. Retrieved from <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/jier/article/view/707>
- Zulkifli, H., & Wulandari, D. (2021). Flexible Work and Job Satisfaction. Retrieved from <https://jurnal.stieaas.ac.id/index.php/jepa/article/view/871>
- Rahayu, I., & Kurniawan, R. (2023). Autonomi Kerja dan Kepuasan di RSUD. Retrieved from <https://jurnal.unsur.ac.id/jurnalekonomi/article/view/385>
- Mahendra, T., & Astuti, P. (2022). Competency Development di Rumah Sakit. Retrieved from <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jkdp/article/view/6534>
- Yusuf, M., & Hasan, A. (2021). Adaptability in Hybrid Work. Retrieved from <https://jurnal.stieaas.ac.id/index.php/jepa/article/view/784>
- Lestari, D., & Pranata, D. (2023). Hybrid Work di Sektor Publik. Retrieved from <https://ojs.amikom.ac.id/index.php/jisif/article/view/4919>
- Anggraini, V., & Sulastri, E. (2022). Digital Transformation in Health Organizations. Retrieved from <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jp/article/view/5184>