



Komparasi Efektivitas Meeting Online Dan Offline Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Margareta Kortona Soka Universitas Mitra Bangsa. Program Studi Magister Manajemen retsoka18@gmail.com Supriyadi Universitas Panca Sakti supriyadi@panca-sakti.ac.id Zaharudin Universitas Mitra Bangsa supriyadi@panca-sakti.ac.id	ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 1, April 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Soka, M.K., Supriyadi., & Zaharudin., (2025). Komparasi Efektivitas Meeting Online Dan Offline Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (1). 139-148

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan efektivitas pertemuan daring dan luring dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Klinik Lelaki Indonesia. Hasil menunjukkan bahwa pertemuan daring memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan ($p = 0.001$), sementara pertemuan luring tidak signifikan ($p = 0.057$). Analisis regresi menunjukkan bahwa pertemuan daring memiliki korelasi kuat dengan kinerja tenaga kesehatan ($r = 0.845$), menjelaskan 83,5% variasi kinerja ($R^2 = 0.835$). Temuan ini menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dan kolaborasi antar tenaga kesehatan dalam setting klinik.

Kata kunci: Meeting Online, Meeting Offline, Kinerja tenaga Kesehatan.

ABSTRACT

This study aims to compare the effectiveness of online and luring meetings in improving the performance of health workers in the Indonesian Male Clinic. The results show that online meetings have a significant influence on the performance of health workers ($p = 0.001$), while the luring meeting is not significant ($p = 0.057$). Regression analysis shows that online meetings have a strong correlation with the performance of health workers ($R = 0.845$), explaining 83.5% of performance variations ($R^2 = 0.835$). This finding emphasizes the importance of the use of technology in increasing the effectiveness of communication and collaboration between health workers in clinical settings.

Keywords: Online Meeting, Offline Meeting, Health Workers Performance

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa dampak signifikan terhadap cara kerja organisasi atau intuisi, termasuk dalam sektor kesehatan. Salah satu perubahan yang sangat mencolok dalam sektor Kesehatan adalah peralihan dari konsultasi anatar dokter dan pasien dari tatap muka (offline) menuju pertemuan berbasis teknologi seperti pertemuan daring (online). Perkembangan teknologi dalam dunia kesehatan tidak hanya mengubah cara layanan kesehatan diberikan, tetapi juga mengubah model bisnis klinik dan rumah sakit, regulasi pemerintah, serta pola interaksi antara pasien dan tenaga medis.

Dari segi komunikasi, Teori Ekologi Media menyoroti bagaimana teknologi mengubah cara interaksi antara dokter dan pasien. Teknologi digital mengubah komunikasi dari format langsung menjadi berbasis platform, yang tidak hanya mengubah cara penyampaian informasi medis tetapi juga dinamika hubungan antara tenaga kesehatan dan pasien.

Konsep meeting online menjadi semakin populer, terutama dalam konteks pandemi global yaitu saat Covid-19 menyerang seluruh pelosok dunia, yang pada akhirnya membatasi interaksi fisik manusia. Dalam dunia kesehatan, di mana koordinasi dan komunikasi antar tenaga kesehatan (nakes) sangat penting, perbedaan format pertemuan ini dapat mempengaruhi efektivitas kinerja kerja para tenaga Kesehatan.

Klinik Lelaki Indonesia sebagai institusi pelayanan kesehatan di bidang spesialisasi kesehatan pria, tidak terkecuali dalam memanfaatkan teknologi ini untuk mendukung kegiatan operasional dan pelayanan kesehatan. Namun, terlepas dari popularitas pertemuan daring, masih ada banyak pertanyaan mengenai seberapa efektif meeting online dibandingkan dengan pertemuan offline dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di klinik tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan efektivitas pertemuan daring dan luring dalam meningkatkan performa tenaga kesehatan di Klinik Lelaki Indonesia. Kinerja tenaga kesehatan di sini mencakup aspek kolaborasi antar tim, kualitas komunikasi, serta dampaknya terhadap pelayanan pasien. Melalui analisis perbandingan ini, diharapkan dapat ditemukan wawasan yang berguna bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya dalam menentukan format pertemuan yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

Dengan latar belakang ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan praktik manajerial dan peningkatan kualitas layanan kesehatan, baik dalam konteks klinik maupun lebih luas lagi di institusi kesehatan lainnya.

1. Teori Efektivitas Komunikasi dalam Organisasi

Efektivitas komunikasi dalam organisasi sangat berperan dalam meningkatkan koordinasi tim, pemahaman tugas, serta kinerja tenaga kerja. Dalam konteks meeting online dan offline, efektivitas komunikasi dapat diukur dari tingkat pemahaman, keterlibatan peserta, dan kelancaran penyampaian informasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi disampaikan secara jelas dan dipahami dengan baik oleh penerima, sehingga meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi. Dalam konteks meeting online dan offline, efektivitas komunikasi dapat diukur melalui tingkat penyampaian informasi, serta keterlibatan dalam diskusi. (Robbins dan Judge, 2019).

Dalam era digital, meeting online menjadi bagian dari transformasi digital dalam organisasi. Rogers (2003) dalam Teori Diffusion of Innovation menjelaskan bahwa adopsi teknologi baru dalam organisasi bergantung pada beberapa faktor, seperti kemudahan penggunaan, manfaat yang diberikan, dan kesesuaian dengan kebutuhan organisasi. Jika tenaga kesehatan merasa bahwa meeting online lebih fleksibel dan efisien, maka mereka akan lebih mudah mengadopsinya dalam praktik kerja sehari-hari.

Menurut Nunamaker et al. (1991), efektivitas meeting dapat diukur melalui beberapa indikator utama, seperti kejelasan tujuan meeting, partisipasi anggota, kualitas hasil diskusi, serta implementasi keputusan yang diambil. Sementara itu, Baltes

et al. (2002) menyebutkan bahwa perbedaan meeting online dan offline dapat berdampak pada dinamika kelompok, efektivitas pengambilan keputusan, serta keterlibatan peserta dalam diskusi.

1.1. Teori Komunikasi

Model ini menjelaskan bahwa komunikasi terdiri dari pengirim, pesan, saluran, penerima, dan gangguan (noise). Meeting online dapat memiliki lebih banyak noise teknis seperti gangguan koneksi internet dibandingkan meeting offline (Shannon & Weaver, 1949).

1.2. Teori Media Richness

Teori ini menyatakan bahwa efektivitas media komunikasi bergantung pada kemampuan menyampaikan informasi secara kompleks.

- a. Meeting offline memiliki media richness tinggi karena melibatkan ekspresi verbal dan nonverbal yang lebih jelas.
- b. Meeting online memiliki media richness lebih rendah, terutama jika hanya berbasis teks atau audio, tetapi meningkat dengan video conference (Daft & Lengel, 1986).

1.3. Teori Komunikasi Virtual– Social Information Processing Theory (SIPT)

Walther (1996) mengembangkan teori SIPT, yang menyatakan bahwa komunikasi virtual bisa sama efektifnya dengan komunikasi tatap muka jika ada cukup waktu untuk membangun hubungan interpersonal.

1.4. Teori Kejelasan Komunikasi

Kejelasan komunikasi berperan dalam efektivitas meeting. Faktor yang mempengaruhi kejelasan komunikasi dalam meeting adalah:

1. Struktur penyampaian informasi
2. Teknologi yang digunakan
3. Interaksi antar peserta

2. Meeting Online vs. Meeting Offline dalam Manajemen Organisasi

Robbins & Judge (2019) dalam buku *Organizational Behavior* menyatakan bahwa meeting adalah proses komunikasi dalam organisasi yang melibatkan interaksi langsung antar anggota organisasi. Melalui meeting, anggota organisasi dapat menyampaikan ide, informasi, serta melakukan diskusi yang bertujuan untuk memecahkan masalah atau merencanakan strategi. Efektivitas meeting bergantung pada cara informasi disampaikan dan diterima oleh semua peserta.

2.1. Keunggulan dan Kelemahan Meeting Online

- a. Lebih fleksibel, dapat diikuti dari mana saja (Bloom et al., 2015).
- b. Menghemat waktu dan biaya transportasi (Johnson et al., 2021).
- c. Keterbatasan dalam membaca ekspresi nonverbal (Turner & Reinsch, 2018).
- d. Berisiko mengalami gangguan teknis seperti koneksi internet yang buruk (Purvanova, 2014).

2.2. Keunggulan dan Kelemahan Meeting Offline

- a. Lebih efektif dalam membangun hubungan dan kerja sama tim (Mehrabian, 1971).
- b. Komunikasi nonverbal lebih mudah dipahami (Gibson et al., 2019).
- c. Lebih mahal dan membutuhkan lebih banyak waktu untuk koordinasi fisik (Fischer et al., 2021).

2.3. Teori Collaborative Work (Olson & Olson, 2000)

Kolaborasi tim dapat dilakukan secara co-located (tatap muka) atau remote (online). Faktor keberhasilan kolaborasi dalam meeting meliputi:

- a. Ketersediaan teknologi pendukung
- b. Kesiapan peserta dalam menggunakan teknologi
- c. Tingkat kepercayaan dan keterlibatan antar anggota

3. Teori Kinerja Karyawan

Kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk efektivitas komunikasi, motivasi kerja, serta koordinasi dalam tim. Dalam teori Expectancy Theory dari Vroom (1964), dijelaskan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik jika mereka yakin bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan membawa manfaat bagi mereka. Jika meeting, baik online maupun offline, mampu meningkatkan pemahaman tenaga kesehatan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, maka kinerja tenaga kesehatan akan meningkat.

Herzberg (1959) dalam Teori Motivasi Dua Faktor menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kategori faktor, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator mencakup aspek seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian kerja, yang dapat meningkatkan motivasi tenaga kesehatan. Sementara itu, faktor hygiene mencakup kondisi eksternal seperti kebijakan organisasi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja, yang jika tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan. Meeting yang efektif dapat menjadi faktor motivator karena memberikan ruang bagi tenaga kesehatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan serta menerima umpan balik yang membangun.

Kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi dalam tim serta metode meeting yang digunakan (Armstrong & Taylor, 2020).

3.1. Teori Expectancy (Vroom, 1964)

Victor Vroom dalam Expectancy Theory menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama:

- a. Expectancy (Harapan): Keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik.
- b. Instrumentality (Hubungan antara Kinerja dan Imbalan): Persepsi bahwa kinerja yang baik akan dihargai atau mendapat imbalan.
- c. Valence (Nilai dari Imbalan): Seberapa besar karyawan menghargai imbalan atau penghargaan yang diberikan..

3.2. Teori Dua Faktor (Herzberg, 1959)

Frederick Herzberg dalam Two-Factor Theory membagi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi dua kategori:

- a. Faktor Motivator: Termasuk pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan karier yang dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong kinerja yang lebih baik.
- b. Faktor Hygiene: Termasuk kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji, dan hubungan interpersonal. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas, tetapi pemenuhannya tidak serta-merta meningkatkan motivasi kerja.

3.3. Teori Goal-Setting (Locke & Latham, 1990)

Edwin Locke dan Gary Latham dalam Goal-Setting Theory menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menetapkan tujuan yang spesifik, menantang, dan jelas. Teori ini menekankan bahwa:

- a. Tujuan yang jelas meningkatkan fokus dan motivasi karyawan.
- b. Tingkat kesulitan tujuan harus cukup menantang agar mendorong usaha yang lebih besar.
- c. Adanya umpan balik terhadap pencapaian tujuan sangat penting untuk peningkatan kinerja.

3.4. Teori Job Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1976)

Menurut Hackman dan Oldham dalam Job Characteristics Model (JCM), terdapat lima dimensi utama pekerjaan yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan:

- a. Skill Variety – Sejauh mana pekerjaan memerlukan berbagai keterampilan dan kemampuan.

- b. Task Identity – Seberapa jelas suatu pekerjaan memiliki hasil yang dapat diidentifikasi.
 - c. Task Significance – Seberapa besar dampak pekerjaan terhadap organisasi dan orang lain.
 - d. Autonomy – Seberapa besar kebebasan dalam menyelesaikan tugas.
 - e. Feedback – Seberapa jelas pekerja menerima umpan balik tentang kinerja mereka
- 3.5. Teori Kinerja 70:20:10 (Lombardo & Eichinger, 1996)
 Lombardo dan Eichinger mengembangkan model 70:20:10 yang menjelaskan bagaimana kinerja karyawan berkembang:
- ❖ 70% berasal dari pengalaman kerja langsung (on-the-job learning).
 - ❖ 20% dari interaksi dan umpan balik (social learning).
 - ❖ 10% dari pelatihan formal (formal learning).
- 3.6. Teori Efektivitas Tim Virtual (Kirkman et al., 2002)
 Teori ini menjelaskan bahwa kolaborasi berbasis teknologi dapat meningkatkan produktivitas tim jika didukung dengan komunikasi yang efektif. Dalam konteks tenaga kesehatan, Meeting Online memudahkan koordinasi lintas lokasi, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan efisiensi kerja.
- 3.7. Teori Fleksibilitas Kerja (Hill et al., 2008)
 Teori ini menyatakan bahwa fleksibilitas dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Meeting Online memungkinkan tenaga kesehatan lebih fleksibel dalam mengatur waktu kerja, sehingga meningkatkan efisiensi dan kinerja mereka.

B. Metodologi

Martono (2015) dalam Sudaryono (2018:92) menyatakan bahwa riset ini menerapkan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menggambarkan gejala sosial atau fenomena dalam bentuk angka atau menganalisis interaksi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Medical Adviser klinik Lelaki Indonesia yang berjumlah 10 orang, sampel yang di ambil adalah semua karyawan yang berjumlah 10 orang.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Sum	Mean	Std. Deviation	Kurtosis	
	Statisti c	Statistic	Statistic	Statisti c	Statisti c	Statistic	Statisti c	Std. Error
Meeting Online	10	9,00	25,00	199,00	19,900 0	4,48330	4,036	1,334
Meeting Offline	10	12,00	23,00	183,00	18,300 0	3,91720	-,741	1,334
Kinerja Tenaga Kesehatan	10	13,00	23,00	189,00	18,900 0	3,10734	,067	1,334
Valid N (listwise)	10							

Hasil analisis statistik deskriptif dari tabel diatas adalah :

Interpretasi hasil statistik deskriptif di atas adalah sebagai berikut:

Jumlah Sampel (N): 10. Pada variabel Meeting Online memiliki nilai (Mean): 19,90, Simpangan Baku (Std. Deviation): 4,483, Kurtosis: 4,036 (dengan Standard Error 1,334). Data ini memiliki kecenderungan distribusi yang lebih melonjong dibanding distribusi normal karena nilai kurtosisnya lebih dari 0 (leptokurtik). Sedangkan pada variabel Meeting Offline memiliki nilai (Mean): 18,30, Simpangan Baku (Std. Deviation): 3,917, Kurtosis: -0,741 (dengan Standard Error 1,334). Nilai kurtosis negatif menunjukkan distribusi yang lebih mendatar (platikurtik), yang berarti data lebih tersebar dibanding distribusi normal. Dan pada variabel Kinerja Tenaga Kesehatan memiliki nilai (Mean): 18,90, Simpangan Baku (Std. Deviation): 3,107, Kurtosis: 0,067 (dengan Standard Error 1,334), Nilai kurtosis yang mendekati nol menunjukkan distribusi data yang hampir normal.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Meeting Online	,236	10	,122	,829	10	,033
Meeting Offline	,255	10	,065	,863	10	,082
Kinerja Tenaga Kesehatan	,113	10	,200*	,962	10	,808

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Interpretasi Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas Data Pada Kolmogorov-Smirnov Test, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan tingkat signifikansi hasil uji normalitas. Jika nilai Asymp. Sig. > 0,05, maka distribusi data dianggap normal. Meeting online: Nilai Sig. 0,122 (> 0,05), sehingga distribusi data normal. Meeting offline: Nilai Sig. 0,065 (> 0,05), sehingga distribusi data normal. Kinerja tenaga keehatan: Nilai Sig. 0,200 (> 0,05), sehingga distribusi data normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data untuk ketiga variabel (Meeting online Meeting offline, dan Knerja tenaga kesehatan) memiliki distribusi normal. Dengan demikian, analisis statistik parametrik dapat dilakukan untuk data ini.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Parti al	Part Tolerance	VIF	
(Constant)	,941	3,524		,267	,797					
1 Meeting Online	,641	,109	,925	5,870	,001	,845	,912	,902	,949	1,054
Meeting Offline	,284	,125	,358	2,270	,057	,149	,651	,349	,949	1,054

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan

Interpretasi Hasil Regresi Linier

Hasil regresi linier dalam tabel menunjukkan hubungan antara Meeting Online dan Meeting Offline terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan.

1. Persamaan Regresi dari kolom Unstandardized Coefficients (B), persamaan regresi linier dapat dituliskan sebagai:

Kinerja Tenaga Kesehatan = $0.941 + 0.641 \times \text{Meeting Online} + 0.284 \times \text{Meeting Offline}$
 \ Kinerja \ Tenaga \ Kesehatan = $0.941 + 0.641 \times \text{Meeting} \setminus \text{Online} + 0.284 \times \text{Meeting} \setminus \text{Offline}$

Interpretasi dari koefisien:

Konstanta (Intercept) = 0.941, Jika Meeting Online dan Offline bernilai nol, maka Kinerja Tenaga Kesehatan diperkirakan 0.941 (tidak terlalu bermakna dalam praktik).

Meeting Online (B = 0.641, p = 0.001), Setiap peningkatan 1 unit Meeting Online akan meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan sebesar 0.641, dengan hasil signifikan (p < 0.05).

Meeting Offline (B = 0.284, p = 0.057), Setiap peningkatan 1 unit Meeting Offline akan meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan sebesar 0.284, tetapi hasilnya tidak signifikan (p > 0.05).

1. Uji Signifikansi (t-Test & Sig.)

Meeting Online (p = 0.001), Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan karena p < 0.05.

Meeting Offline (p = 0.057), Tidak berpengaruh signifikan karena p > 0.05, meskipun ada sedikit hubungan positif.

2. Korelasi dan Pengaruh Parsial

Zero-order Correlation menunjukkan korelasi awal tanpa mempertimbangkan variabel lain.

Meeting Online (0.845) memiliki korelasi kuat dengan Kinerja Tenaga Kesehatan.

Meeting Offline (0.149) memiliki korelasi yang jauh lebih lemah.

Partial Correlation menunjukkan hubungan setelah mempertimbangkan variabel lain.

Meeting Online (0.912) tetap memiliki pengaruh dominan.

Meeting Offline (0.651) masih memiliki hubungan moderat.

3. Collinearity Statistics (Multikolinearitas)

Tolerance (≥ 0.1) dan VIF (≤ 10) menunjukkan tidak ada multikolinearitas yang serius.

Meeting Online: Tolerance = 0.949, VIF = 1.054

Meeting Offline: Tolerance = 0.949, VIF = 1.054

Karena VIF di bawah 10 dan Tolerance mendekati 1, berarti tidak ada masalah multikolinearitas dalam model.

Dari interpretasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa

Meeting Online memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (p = 0.001). Meeting Offline tidak signifikan secara statistik (p = 0.057). Tidak ada masalah multikolinearitas dalam model. Meeting Online adalah variabel yang lebih kuat dalam meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan dibandingkan Meeting Offline.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,553	2	36,277	17,700	,002 ^b
	Residual	14,347	7	2,050		
	Total	86,900	9			

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan

b. Predictors: (Constant), Meeting Offline , Meeting Online

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F = 17.700 dengan p-value = 0.002. Karena nilai p < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Meeting Online dan Meeting Offline berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. Selain itu,

model regresi ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja tenaga kesehatan, sebagaimana ditunjuk

Model regresi secara keseluruhan signifikan ($p = 0.002$), Meeting Online dan Meeting Offline secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan. Meeting Online kemungkinan memiliki pengaruh lebih dominan, berdasarkan hasil uji regresi sebelumnya. Model dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam Kinerja Tenaga Kesehatan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,914 ^a	,835	,788	1,43162	,835	17,700	2	7	,002

a. Predictors: (Constant), Meeting Offline, Meeting Online

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai $R = 0.914$, yang menunjukkan korelasi yang sangat kuat antara Meeting Online dan Meeting Offline dengan Kinerja Tenaga Kesehatan. Selain itu, nilai $R^2 = 0.835$ menunjukkan bahwa 83,5% variasi dalam Kinerja Tenaga Kesehatan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, $Adjusted R^2 = 0.788$, yang berarti model masih tetap memiliki daya prediksi yang sangat baik. Hasil uji F Change (17.700) dengan $p = 0.002$ menunjukkan bahwa model ini signifikan secara statistik, sehingga dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh Meeting Online dan Meeting Offline terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan.

Model memiliki hubungan yang sangat kuat ($R = 0.914$). Model menjelaskan 83,5% variasi dalam Kinerja Tenaga Kesehatan ($R^2 = 0.835$). Model signifikan secara statistik ($p = 0.002$). Meeting Online dan Meeting Offline berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan, tetapi perlu melihat koefisien regresi untuk mengetahui mana yang lebih dominan.

Correlations

		Kinerja Tenaga Kesehatan	Meeting Online	Meeting Offline
Pearson Correlation	Kinerja Tenaga Kesehatan	1,000	,845	,149
	Meeting Online	,845	1,000	-,226
	Meeting Offline	,149	-,226	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Tenaga Kesehatan	.	,001	,341
	Meeting Online	,001	.	,265
	Meeting Offline	,341	,265	.
N	Kinerja Tenaga Kesehatan	10	10	10
	Meeting Online	10	10	10
	Meeting Offline	10	10	10

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson, terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Meeting Online dan Kinerja Tenaga Kesehatan dengan nilai $r = 0.845$ dan $p =$

0.001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering dilakukan Meeting Online, semakin tinggi Kinerja Tenaga Kesehatan.

Sementara itu, hubungan antara Meeting Offline dan Kinerja Tenaga Kesehatan sangat lemah dan tidak signifikan ($r = 0.149$, $p = 0.341$), yang berarti bahwa Meeting Offline tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan.

Selain itu, terdapat hubungan negatif dan lemah antara Meeting Online dan Meeting Offline ($r = -0.226$, $p = 0.265$), tetapi hubungan ini juga tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan Meeting Online cenderung sedikit mengurangi Meeting Offline, tetapi pengaruhnya kecil dan tidak berarti secara statistik.

Meeting Online memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan ($r = 0.845$, $p = 0.001$). Meeting Offline tidak berhubungan secara signifikan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan ($r = 0.149$, $p = 0.341$). Meeting Online dan Meeting Offline tidak memiliki hubungan yang signifikan satu sama lain ($r = -0.226$, $p = 0.265$). Meeting Online lebih berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan dibandingkan Meeting Offline.

Pembahasan

Meeting Online terbukti efektif dalam meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan, sehingga sebaiknya lebih sering diterapkan, terutama dalam kondisi yang membutuhkan koordinasi cepat dan efisien.

Meeting Offline tidak menunjukkan pengaruh signifikan, sehingga penggunaannya perlu disesuaikan dengan kebutuhan. Mungkin lebih efektif digunakan untuk diskusi mendalam atau pelatihan langsung dibandingkan koordinasi rutin.

Model regresi ini sangat baik dalam menjelaskan faktor yang memengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan, tetapi masih ada 16,5% faktor lain yang belum dijelaskan, sehingga perlu diteliti lebih lanjut faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh, seperti lingkungan kerja, kesejahteraan tenaga kesehatan, atau dukungan manajemen.

D. Kesimpulan

Secara keseluruhan, Meeting Online memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan dibandingkan Meeting Offline. Oleh karena itu, organisasi kesehatan sebaiknya lebih mengoptimalkan penggunaan Meeting Online sebagai strategi utama dalam meningkatkan koordinasi dan efisiensi tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai teori yang menjelaskan bagaimana teknologi, komunikasi, fleksibilitas, dan efektivitas tim memengaruhi kinerja tenaga kerja. Teori Media Richness (Daft & Lengel, 1986), Teori Efektivitas Kerja (Hackman & Oldham, 1976), serta Teori Tim Virtual (Kirkman et al., 2002) menjadi dasar kuat yang mendukung temuan ini.

Dengan demikian, organisasi kesehatan dapat lebih mengoptimalkan penggunaan Meeting Online sebagai strategi untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja tenaga kesehatan.

E. Referensi

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Baltes, B. B., et al. (2002). Computer-mediated communication and group decision making: A meta-analysis of the effects of communication mode, task type, and group size. *Human Communication Research*, 28(3), 400-424.
- Bloom, N., et al. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational information requirements, media richness, and structural design. *Management Science*, 32(5), 554-571.

- Elnardy, M. C. ., Widyasmoro, A. ., Supriyadi, S., & Zaharuddin, Z. (2025). The Role of Peer-to-Peer Coaching in Improving Performance and Quality Management of Health Service Workers. *International Journal of Business, Law, and Education*, 6(1), 46-53. <https://doi.org/10.56442/ijble.v6i1.972>
- Fischer, R. J., et al. (2021). How remote work influences employee engagement: A systematic review. *Journal of Business Research*, 132, 107-123.
- Gibson, C. B., et al. (2019). The influence of communication style and the nature of the task on virtual team performance. *Group & Organization Management*, 44(5), 103-128.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hill, E. J., et al. (2008). Work and family in the virtual office: Perceived influences of mobile telework. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 56-64.
- Johnson, L., et al. (2021). The cost and benefits of telemedicine in the healthcare system. *Telemedicine and e-Health*, 27(3), 203-213.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall.
- Mehrabian, A. (1971). *Silent Messages: Implicit Communication of Emotions and Attitudes*. Wadsworth.
- Nunamaker, J. F., et al. (1991). The effect of communication channels on group decision making: A simulation experiment. *Information Systems Research*, 2(4), 271-286.
- Olson, J. S., & Olson, G. M. (2000). Distance matters. *Human-Computer Interaction*, 15(2), 139-178.
- Purvanova, R. K. (2014). Telework and employee well-being: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1123-1136.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). *The Mathematical Theory of Communication*. University of Illinois Press.
- Turner, J. L., & Reinsch, N. L. (2018). Nonverbal communication in virtual workgroups: An empirical investigation. *Communication Monographs*, 85(1), 28-49.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Walther, J. B. (1996). Computer-mediated communication: Impersonal, interpersonal, and hyperpersonal interaction. *Communication Research*, 23(1), 3-43.
- Widyasmoro, A. ., Agustin, S. ., Supriyadi, S., & Zaharuddin, Z. (2024). Optimization of Work Systems and Ergonomics to Improve Comfort and Efficiency Through The Implementation of Energy Management. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(2), 1601 -. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.665>
- Widyasmoro, A. ., Elnardy, M. C. ., Supriyadi, S., & Zaharuddin, Z. (2025). The Influence of Safety Briefing, Knowledge and Awareness of Occupational Safety and Health in Realizing Zero Accidents in the Work Environment. *International Journal of Business, Law, and Education*, 6(1), 14 - 21. <https://doi.org/10.56442/ijble.v6i1.973>