

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat, berkah dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini adalah merupakan salah satu persyaratan kelulusan di Program Kuliah Sabtu Minggu S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta.

Skripsi ini dibuat berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Bagian Rumah Tangga di Rumah Sakit Ibu dan Anak Hermina Bekasi.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis juga mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yaitu kepada :

1. Dr. Ir. H. Suharyadi, MS, selaku Rektor Universitas Mercu Buana Jakarta
2. Ir. Yenon Orsa, MT, selaku Direktur Program Kuliah Sabtu Minggu Universitas Mercu Buana Jakarta.
3. Hadri Mulya, SE. M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta.
4. Dra. Hj. Popon Herawati, MM, Msi, selaku pembimbing materi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan konsultasi kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.

5. Tafiprios, SE, MM, selaku Kepala Jurusan Manajemen Perusahaan Program Kuliah Sabtu Minggu S-1 Universitas Mercu Buana Jakarta.
6. Drg. Susi Setiawaty, MARS, selaku Direktur RSIA Hermina Bekasi yang telah memberikan kesempatan dan kepercayaan dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Leonora S Da'ada, selaku Kepala Bagian Rumah Tangga, teman-teman staff bagian rumah tangga RSIA Hermina Bekasi (Mumtaz, Ook's, Mba' Lilik, Dewi, Albert, Inna, Mba'Yuni) : “ *terima kasih untuk bantuan edit, fotocopy dan support nya. “ dan staff EDP (Eri, Ripa) : “terima kasih untuk installan SPSS nya, It’s very helpful”*
8. Semua rekan-rekan di Bagian Rumah Tangga RSIA Hermina Bekasi yang telah membantu dalam penyebaran dan pengisian kuesioner.
9. Rekan-rakan di Bagian Personalia dan Diklat RSIA Hermina Bekasi : “*terima kasih sudah mau di repotkan dalam pencarian data. “*
10. Cha-cha, Tuti, Ilona, Uwie, Ayu, Anne dan Endah : “ *terimakasih untuk konsultasi, persahabatan yang positif dan supportnya. “*
11. Seluruh Staff Bagian Perpustakaan Universitas Mercu Buana atas pinjaman bukunya.

Dan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya untuk :

1. Mama dan Bapak tercinta atas doa yang tidak pernah putus, dorongan moril dan semangat yang selalu diberikan.

2. Keluarga besar ku (Aa Budi, Hani, Mba' Tuti, Bpk. Suryaman, Wiwi, Mba' Marni, Febby, Tyas, Anto, Teguh dan Kevin). Terima kasih untuk bantuan-bantuannya dan dorongan semangatnya.

Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Semoga Allah memberikan balasan kepada semua pihak yang telah disebutkan di atas dengan sebaik-baiknya balasan.

Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat berguna bagi kita semua dan memberikan manfaat positif bagi siapa saja yang membacanya.



Bekasi, Juli 2007

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Pelatihan	7
1. Pengertian Pelatihan	7
2. Komponen dan Kegiatan Pelatihan	9
3. Tujuan Pelatihan	11
4. Metode Pelatihan	13
5. Evaluasi Pelatihan	14
B. Kinerja	15
1. Pengertian Kinerja	15
2. Pengertian Manajemen Kinerja	18
3. Penilaian Kinerja	19

C.	Hubungan Pelatihan dengan Kinerja	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		23
A.	Gambaran Umum	23
1.	Sejarah Berdirinya RSIA Hermina Grup	23
2.	Sejarah Berdirinya RSIA Hermina Bekasi	24
3.	Profile RSIA Hermina Bekasi	26
4.	Departemen Diklat RSIA Hermina Grup	32
5.	Urusan Diklat RSIA Hermina Bekasi	33
6.	Bagian Rumah Tangga RSIA Hermina Bekasi	34
D.	Metode Penelitian	35
E.	Hipotesis	35
F.	Sample Penelitian	36
G.	Variabel dan Pengukurannya	37
H.	Definisi Operasional Variabel	38
I.	Metode Pengumpulan Data	40
J.	Metode Analisis Data	41
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN		46
A.	Karakteristik Responden	46
1.	Jenis Kelamin Responden	46
2.	Pendidikan Responden	47
3.	Masa Kerja	48
4.	Usia Responden	48

B. ANALISIS PELATIHAN	49
C. ANALISIS KINERJA KARYAWAN	51
D. PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN	52
1. Koefisien Korelasi	52
2. Analisis Regresi Linear Sederhana	54
3. Pengujian Hipotesis	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN-LAMPIRAN	63



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Ketenagaan RSIA Hermina Bekasi	29
Tabel 3.2 Indikator Kinerja RSIA Hermina Bekasi Tahun 2004 s/d 2006	31
Tabel 3.3 Komponen populasi	36
Tabel 3.4 Indikator variable	39
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden menurut Pendidikan	47
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja	48
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Menurut Usia	49
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Pelatihan	50
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan	51



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengembangan vs Pelatihan	9
Gambar 2.2 Metode Penilaian Kinerja	20
Gambar 2.3 Menggunakan Kinerja Kerja untuk Menganalisis Kebutuhan Pelatihan	21
Gambar 2.4 Pengukuran Awal/Akhir dengan Menggunakan Kelompok Kontrol	22
Gambar 3.1 Daerah penerimaan dan penolakan uji hipotesis	45
Gambar 4.1 Kurva Normal Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Instrumen Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	63
2. Kuesioner Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan RSIA Hermina Bekasi	64
3. Hasil Tabulasi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X)	67
4. Hasil Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	69
5. Tabel Penolong Untuk Menghitung Persamaan Regresi dan Korelasi	71
6. Struktur Organisasi RSIA Hermina Bekasi	73
7. Hasil perhitungan dengan SPSS Ver. 13	74
8. Tabel Nilai-Nilai dalam Distribusi t	75





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi menuntut semua sektor untuk semakin meningkatkan mutu pelayanan di masing-masing bidang dalam mencapai kepuasan konsumen. Hal tersebut tidak terlepas dari tingkat kompetisi yang semakin ketat dan tuntutan konsumen untuk mendapatkan pelayanan terbaik dari setiap penyedia layanan, tak terkecuali pelayanan dalam bidang kesehatan.

Sejak dicanangkan Indonesia Sehat 2010, setiap instansi penyedia layanan kesehatan, khususnya rumah sakit, berupaya memperbaiki kinerja layanan yang mereka miliki serta meningkatkan kualitas pelayanan untuk memuaskan dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, dalam hal ini pasien, baik dari segi operasional, struktur organisasi, koordinasi dan kinerja institusi secara menyeluruh. Berdasarkan sudut pandang organisasi, tentunya upaya ini melibatkan berbagai komponen manajerial, dari pimpinan sampai bawahan, dalam meningkatkan performa kerja dan produktifitasnya masing-masing untuk mencapai visi dan misi yang ditetapkan oleh institusi kesehatan yang bersangkutan.

Rumah Sakit adalah bagian yang integral dari keseluruhan system pelayanan kesehatan yang dikembangkan dari rencana pelayanan kesehatan. Menurut WHO (1957) dikutip oleh Yaslis (2001). Rumah Sakit adalah bagian menyeluruh (integral) dari organisasi sosial dan medis berfungsi sebagai memberikan pelayanan kesehatan yang lengkap kepada masyarakat, baik

kuratif maupun rehabilitatif, dimana pelayanan keluarnya menjangkau keluarga dan lingkungan dan rumah sakit juga merupakan pusat untuk latihan kesehatan, serta untuk penelitian bio –sosial.

Pendapat lain dari Depkes RI (1989), dikutip Yaslis (2001), rumah sakit merupakan pusat pelayanan rujukan medik spesialistik dan sub spesialistik, dengan fungsi utama menyediakan dan menyelenggarakan upaya yang bersifat menyembuhkan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif).

Definis lain dari Rumah Sakit adalah rumah yang memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar, spesialistik, dan subspesialistik sedang klasifikasinya didasarkan pada perbedaan tingkatan menurut kemampuan pelayanan yang dapat disediakan yaitu rumah sakit kelas A,B (pendidikan dan non pendidikan) kelas C dan D. Surat keputusan menteri kesehatan, no. 983 / Menkes/SK/ X1/ 1992 tentang organisasi, dikutip oleh Yaslis (2001).

Persaingan antar rumah sakit dewasa ini sangat terasa, ditandai dengan semakin banyak bermunculan rumah sakit bertaraf nasional dan internasional, yang menawarkan pelayanan yang cepat dan berkualitas dilengkapi dengan sumber daya manusia yang andal dan professional disertai prasarana yang menunjang dan berkelas serta peralatan medis yang canggih.

Pertumbuhan rumah sakit yang tinggi, terutama RS swasta, dipicu oleh paradigma rumah sakit yang sekarang ini telah bergeser dari institusi sosial menjadi institusi sosio-ekonomi yang mandiri. Banyak rumah sakit menempatkan dirinya dalam wujud perusahaan/korporasi.

Oleh karena itu, sistim keuangan dan sistim sumber daya manusia merupakan subsistim yang sangat penting di rumah sakit. Rumah sakit telah menjadi organisasi yang bersifat padat karya, padat modal, padat teknologi, dan padat keterampilan. Kenyataannya, rumah sakit tidak lagi dikelola oleh yayasan nirlaba, tetapi diselenggarakan oleh perseroan terbatas, perusahaan jawatan, dan dalam bentuk badan hukum lainnya yang tidak lepas dari aspek bisnis. Bahkan, rumah sakit pemerintah pun dewasa ini sedang bertransformasi menjadi perusahaan jawatan yang merupakan suatu bentuk pengelolaan korporasi.

Dalam menghadapi persaingan antar rumah sakit yang cukup kompetitif, maka diperlukan pengembangan semua sumber daya yang ada, salah satu pengembangan sumber daya yang penting adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia menguntungkan bagi individu dan perusahaan. Bagi individu pengembangan kemampuan diri sendiri akan meningkatkan kinerja yang berdampak pada peningkatan karir. Sedangkan bagi organisasi, dengan adanya karyawan yang memiliki kemampuan lebih maka akan meningkatkan kemampuan perusahaan dalam berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif.

Karyawan sebagai sumber daya merupakan asset yang sangat penting bagi setiap organisasi, karena peranannya sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu keberhasilan dari

suatu organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya, diperlukan program pelatihan yang konsisten. Program pelatihan dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Untuk memperoleh tenaga kerja yang terampil dan profesional diperlukan pelatihan yang intensif. Dengan adanya pelatihan yang intensif maka diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat sehingga pelayanan terhadap pasien semakin baik dan tujuan rumah sakit dapat tercapai.

Hal tersebut di atas sangat disadari oleh manajemen RSIA Hermina Grup, dimana dalam filosofi RSIA Hermina Grup terdapat point “karyawan adalah bagian terpenting dari RSIA Hermina.” Dan diaplikasikan dalam salah satu misi RSIA Hermina yaitu “Melakukan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang professional.”

Saat ini RSIA Hermina Bekasi telah memiliki urusan Diklat yang menangani pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Pelatihan yang dilakukan diharapkan dapat berguna bagi proses kerja karyawan di unit kerja masing-masing, dimana diharapkan dengan proses kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Baik buruknya kinerja karyawan dapat menentukan baik atau tidaknya mutu pelayanan yang diberikan.

Karyawan di RSIA Hermina Bekasi terbagi menjadi 2 (dua) kelompok besar yaitu karyawan medis dan karyawan non medis. Karyawan medis adalah karyawan yang memberikan pelayanan medis kepada pasien. Dalam kelompok karyawan medis terdiri dari karyawan di bidang Perawatan, Pelayanan Medis dan Penunjang Medis (laboratorium, rekam medis, radiologi). Sedangkan karyawan non medis adalah karyawan yang tidak berhubungan langsung dengan masalah medis pasien yaitu karyawan yang memberikan pelayanan umum yang menunjang selama pasien berada di rumah sakit. Dalam kelompok karyawan non medis terdiri dari karyawan di bagian Marketing, Keuangan, Personalia dan Rumah Tangga.

Salah satu bagian yang termasuk sebagai tenaga non medis adalah bagian rumah tangga yaitu bagian menyediakan pelayanan pemeliharaan fasilitas, kebersihan ruangan, penyediaan linen, penyediaan makanan, pengaturan parkir serta menjaga keamanan. Sebagai bagian yang menunjang kegiatan operasional rumah sakit, pelatihan sumber daya manusia bagian rumah tangga sangat penting agar kinerja karyawan baik dan berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Seringkali pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Jika hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan yang telah mengikuti pelatihan juga tidak meningkat.

Dalam hal ini di RSIA Hermina Bekasi belum pernah dilakukan penelitian yang meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan maka penulis melakukan

penelitian dengan judul **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN RUMAH TANGGA DI RSIA HERMINA BEKASI.**

B. Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu “ **Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian rumah tangga di RSIA Hermina Bekasi.**”

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian rumah tangga di RSIA Hermina Bekasi.

2. Kegunaan

- a. Sebagai masukan bagi pihak manajemen RSIA Hermina Bekasi dalam mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja, sehingga dapat diambil langkah-langkah yang dapat memperbaiki kinerja Rumah Sakit secara keseluruhan.
- b. Untuk meningkatkan kemampuan Penulis dalam melakukan penelitian, sehingga dapat melakukan penelitian yang lebih dalam lagi dimasa yang akan datang.
- c. Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pelatihan atau kinerja karyawan di RSIA Hermina Bekasi.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan menjadi tanggung jawab setiap pimpinan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya pelatihan yang baik, terencana dan berkelanjutan maka diharapkan pelatihan yang diperoleh dapat diterapkan dalam pelaksanaan kerja setiap hari sehingga tenaga kerja dapat berdaya dan berhasil secara maksimal. Definisi tentang pelatihan yang diberikan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Ranupandojo (2001: 76) bahwa :

“ Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan efektifitas perekonomian. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan menerapkan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. “

Sedangkan menurut Nitisemito, Alexs, S. (2000 : 89)

“ Pelatihan adalah bagian dari kegiatan perusahaan atau organisasi, bertujuan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari para karyawan atau anggotanya sesuai dengan keinginan dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.”

Pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora 1997).

Pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan (Garry Dessler 1997).

Definisi pelatihan yang berwawasan luas dirumuskan oleh Komisi Tenaga Kerja, Barry Cushway (1994: 114), sebagai berikut “*Suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman, untuk mencapai kinerja yang obyektif dalam kegiatan.*”

Latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan ketrampilan seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Edwin B. Flippo).

Sedangkan menurut Andrew R Sikula (1978):

Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Pelatihan dan pengembangan kadang diidentifikasi dengan pendidikan, padahal pengertiannya berbeda. Pendidikan pada hakekatnya merupakan upaya sadar dari orang “dewasa” untuk membimbing orang yang belum “dewasa” untuk mencapai tujuan tertentu yang bersifat normative. Jadi norma yang menjadi acuan pendidikan adalah sasaran organisasi. Kegiatan pelatihan dan pengembangan keduanya dilakukan melalui proses pendidikan.

Dibawah ini ilustrasi perbedaan pengembangan dan pelatihan menurut Mathias dan Jackson dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia :



Sumber : Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Mathias dan Jackson)

Gambar 2.1
Pengembangan vs Pelatihan

2. Komponen dan Kegiatan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2003: 51) dalam buku Perencanaan dan . Pengembangan Sumber Daya Manusia, komponen pelatihan adalah :

- Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
- Para pelatih (trainers) harus ahlinya yang berkualitas memadai (professional)

- c. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan (trainers) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan

Siklus atau proses penyelenggaraan suatu pendidikan dan pelatihan pada garis besarnya terdiri dari kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a. Penjajagan kebutuhan (*need assessment*) dan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan.
- b. Merumuskan tujuan pendidikan (*educational objective*) dari pendidikan dan pelatihan.
- c. Mengembalikan kurikulum (*curriculum development*) pendidikan dan pelatihan.
- d. Menyusun bahan-bahan materi-materi pelajaran yang akan dipakai dalam pendidikan dan pelatihan.
- e. Menentukan metoda dan teknik pendidikan atau pelatihan, termasuk alat-alat bantu pendidikan.
- f. Menyusun program pelaksanaannya, termasuk penentuan kriteria peserta dan pengajar, serta pemanggilannya, penyusunan jadwal, penyusunan instrumen, evaluasi dan sebagainya.
- g. Pelaksanaan atau penyelenggaraan pendidikan atau pelatihan.
- h. Evaluasi hasil kegiatan pendidikan dan atau pelatihan.

3. Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2003: 51) dalam buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, tujuan pelatihan adalah :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktifitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindari keusangan (*obsolescence*)
- i. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Alasan utama bagi organisasi untuk melaksanakan pelatihan adalah memastikan organisasi mendapat imbalan yang terbaik dari modal yang ditanam pada sumber yang paling penting dan sering kali paling termahal yaitu pegawai. Dengan memperhitungkan efek ini maka tujuan dari setiap pelatihan adalah meraih perubahan dalam pengetahuan, keahlian, pengalaman, tingkah laku atau sikap yang akan meningkatkan keefektifan pegawai. Secara khusus pelatihan akan berguna untuk :

- a. Mengembangkan keahlian dan kemampuan individu untuk memperbaiki kinerja.

- b. Membiasakan pegawai dengan sistim, prosedur dan metode kerja yang baru
- c. Membantu pegawai menjadi terbiasa dengan persyaratan pekerjaan tertentu dan persyaratan organisasi.
- d. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan ketrampilan pegawai.
- e. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik
- f. Meningkatkan mental, mencangkup moral, semangat kerja dan disiplin kerja.

Kesempatan memperoleh ilmu dan ketrampilan disediakan melalui program pelatihan pegawai. Program pelatihan ini memberikan beberapa manfaat yang dirasakan baik oleh individu maupun oleh organisasi.

Manfaat pelatihan menurut Nitisemito (2000: 53) adalah :

- a. Kenaikan hasil produksi yang memenuhi standar kualitas maupun kuantitas yang ingin dicapai.
- b. Mengurangi kecelakaan di lingkungan kerja karena kecelakaan pada umumnya disebabkan oleh kelalaian pegawai dan sangat jarang disebabkan oleh alat-alat kerja.
- c. Mengurangi pengawasan, sebab pegawai yang terlatih dengan baik dan terampil mampu mengontrol dirinya dalam pekerjaan dari segi kuantitas maupun segi keselamatan.
- d. Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas artinya organisasi akan berjalan teratur dan mampu menyesuaikan keadaan.

- e. Meningkatkan moral pegawai sebab dengan bertambahnya pengetahuan dan keahlian yang diperoleh akan membawa pengaruh positif bagi dirinya dalam pekerjaan. Hal ini akan mempertinggi semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- f. Meningkatkan mutu sumber daya manusia dan dapat menimbulkan rasa lebih dihargai dalam diri pegawai dan dapat memperbaiki jenjang karirnya.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan dibedakan menjadi 2 macam, yaitu :

- a. Metode di luar pekerjaan (*off the job training*)

Pelatihan dengan menggunakan cara ini berarti pegawai beserta pelatih keluar sementara dari kegiatan atau pekerjaannya. Kemudian mengikuti pelatihan yang menggunakan teknik-teknik belajar mengajar seperti biasanya. Metode ini dibedakan atas teknik presentasi informasi yaitu menyajikan informasi dan bertujuan memperkenalkan pengetahuan, sikap-sikap dan ketrampilan baru kepada petugas serta metode-metode simulasi yaitu merupakan suatu peniruan karakteristik-karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga para peserta latihan dapat mereaksikannya seperti keadaan yang sebenarnya.

b. Metode di dalam pekerjaan (*on the job side*)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai baru kepada supervisor-supervisor yang telah berpengalaman (senior). Keuntungan dari cara ini adalah :

- 1) Sangat ekonomis, karena tidak perlu membiayai para trainers dan trainee tidak perlu menyediakan peralatan dan ruang khusus.
- 2) Para trainee sekaligus berada dalam situasi kerja yang aktual dan konkrit.
- 3) Memberikan praktek aktif.

5. Evaluasi Pelatihan

Menurut Gary Dessler (1984:269), terdapat empat kategori dasar dari training (pelatihan) yang dapat diukur :

- a. Reaksi. Pertama-tama, evaluasi reaksi trainee terhadap program. Senangkah mereka dengan program itu? Bermanfaatkah program itu menurut mereka?
- b. Pembelajaran. Dilakukan dengan cara menguji trainee untuk menentukan apakah mereka telah mempelajari prinsip-prinsip ketrampilan dan fakta-fakta yang harus dipelajari.
- c. Perilaku. Lakukan penelitian apakah perubahan perilaku trainee dalam pekerjaan disebabkan oleh program training.
- d. Hasil. Dilakukan dengan menanyakan apakah hasil akhir dapat tercapai dalam hubungannya dengan tujuan training yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk mengetahui keberhasilan pelatihan kerja yang telah diselenggarakan, maka perlu dilakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap peserta pelatihan kerja. Evaluasi pelatihan kerja tersebut harus berdasarkan kriteria sukses dan desain pengembangan. Hal ini bertitik tolak pada acuan dari Goldstein dan Buxton (dalam Ernest Jr. McCormick, 1985: 231). Kriteria sukses mencakup kriteria pendapat (persepsi peserta), kriteria perubahan sikap, perilaku kerja dan kriteria sukses kerja (kinerja tinggi).

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mathias dan Jackson (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja dalam organisasi merupakan tanggung jawab utama seorang pemimpin, dimana pemimpin membantu pegawainya agar berprestasi lebih baik. Suyadi Prawirosentono (1999: 2) dalam bukunya : Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Menjelang Perdagangan Bebas Dunia mengemukakan bahwa :

“Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat diciptakan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Dengan demikian dapat ditarik pokok-pokok pemikiran bahwa kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses yang terpadu dalam suatu perusahaan, yang didalamnya terkandung kekhasan masing-masing individu, perilaku pegawai dalam organisasi atau pola kerja secara keseluruhan, proses kerja serta hasil kerja atau tercapainya tujuan tertentu. Dalam konteks yang sedemikian itu, Suyadi Prawirosentono (1999: 3) mengemukakan bahwa :

“ Kinerja pribadi (individual performance) dan kinerja perusahaan (corporate performance) sebagai berikut : tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan atau lembaga tersebut.”

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance). Dengan kata lain jika individual performance baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seseorang akan baik jika dia memiliki keahlian (skill) yang tinggi. Untuk meningkatkan skill diperlukan pelatihan.

Menurut Anderson (1992:195), terdapat 3 komponen kinerja yaitu *performer* (pengunjuk kerja), perilaku (*behave*) dalam situasi kerja dan pencapaian hasil.

Kinerja suatu organisasi, baik organisasi yang berorientasikan mencari keuntungan maupun organisasi pemerintah, organisasi sosial atau organisasi keagamaan tergantung kepada etos kerja dari peserta organisasi

tersebut. Unsur manusia yang memegang peranan yang sangat penting dan menentukan keberhasilan mencapai tujuan organisasi.

Didalam suatu organisasi dikenal 3 (tiga) jenis kinerja yaitu :

a. Kinerja Strategic (*strategic performance*)

Kinerja strategic suatu organisasi dievaluasi atas ketepatan organisasi dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi (penyesuaian) organisasi bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi. Biasanya kebijakan strategic dipegang oleh top management (manajemen atas) karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar yang melingkungi kehidupan organisasi.

Untuk menentukan strategi melawan pihak saingan, tentunya pimpinan organisasi harus mengetahui posisi organisasinya yaitu posisi keuangan organisasi, misalnya likuiditas organisasi. Disamping itu, kinerja strategic meliputi kemampuan membuat visi ke depan tentang kondisi makro ekonomi negara yang akan berpengaruh pada kelangsungan hidup organisasi.

b. Kinerja administrative

Kinerja administrative berkaitan dengan kinerja administrative organisasi. Termasuk didalamnya tentang struktur administrative yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Disamping itu, kinerja adaministrative

berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antar unit dalam organisasi, agar tercapai sinkronisasi kerja antar unit kerja.

c. Kinerja Operasi (operation performance)

Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan. Kemampuan mencapai efektifitas penggunaan sumber daya tergantung kepada sumber daya manusia yang mengerjakannya. Misalnya manajer produksi dengan seluruh pegawainya harus mempunyai kemampuan optimal melakukan sinergi antara bahan baku dan teknologi agar menghasilkan produk yang direncanakan, baik kuantitas maupun kualitasnya.

2. Pengertian Manajemen Kinerja

Menurut Cushway (1994:76), manajemen kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang menghubungkan tujuan organisasi dengan (kepentingan-kepentingan) individu untuk memastikan bahwa antara tujuan individual dan perusahaan, sedapat mungkin sama.

Tujuan manajemen kinerja menurut Armstrong (op cit:13) menyatakan bahwa manajemen kinerja secara khusus ditujukan untuk memperbaiki aspek-aspek kinerja seperti pencapaian tujuan, pengetahuan, keahlian dan seluruh kompetensi, efektifitas kerja dari hari ke hari.

Di bidang pelatihan dan pengembangan, hasil manajemen kinerja membantu organisasi dalam mengidentifikasi masalah dan menentukan rencana program. Dapat dikatakan bahwa tanpa manajemen kinerja sangat

besar kemungkinan program pelatihan dan pengembangan tidak memiliki arahan yang jelas (Jusuf Irianto, 2001:59)

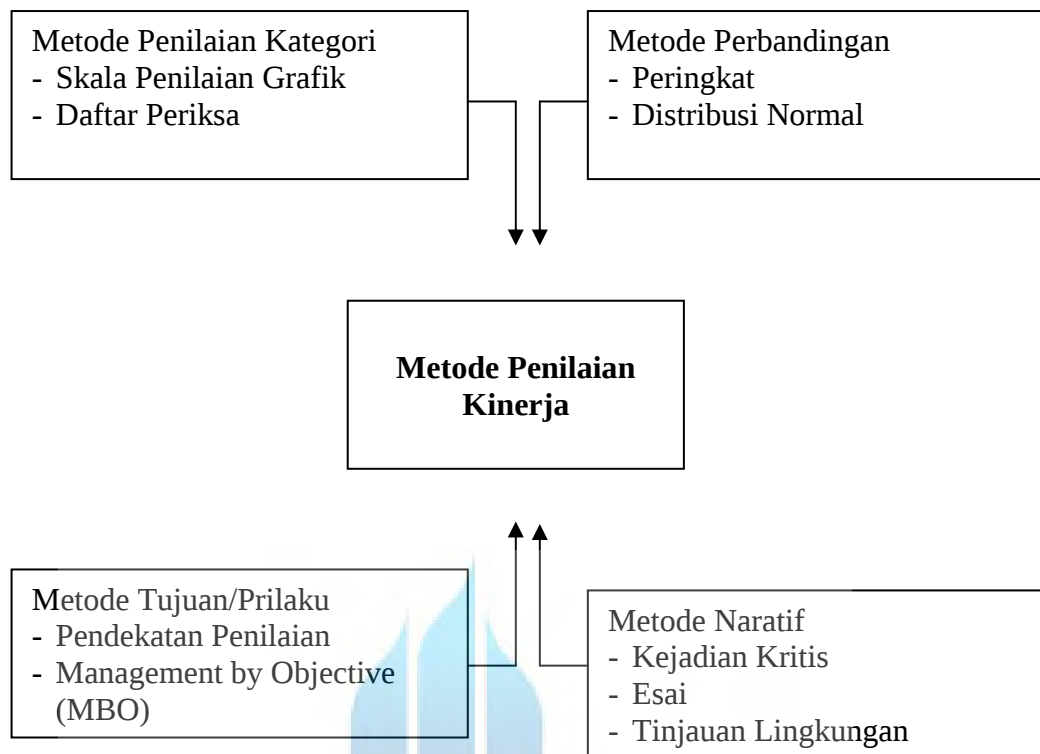
3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Mathias dan Jackson (2002:78) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan, yang merupakan kunci bagi pengembangan mereka di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi, dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberi tahu karyawan mengenai kemajuan mereka, mendiskusikan ketrampilan apa yang perlu mereka kembangkan, dan melaksanakan perencanaan pengembangan.

Menurut Mathias dan Jackson (2002:78), penggunaan penilaian kinerja adalah untuk :

- Penggunaan administratif, yaitu untuk penentuan kompensasi, promosi, pemberhentian, pengurangan, PHK.
- Penggunaan pengembangan, yaitu untuk mengidentifikasi kekuatan, mengidentifikasi bagian untuk ditingkatkan, perencanaan pengembangan, pembinaan dan perencanaan karier.



Sumber : Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Mathias dan Jackson)

Gambar 2.2
Metode penilaian kinerja

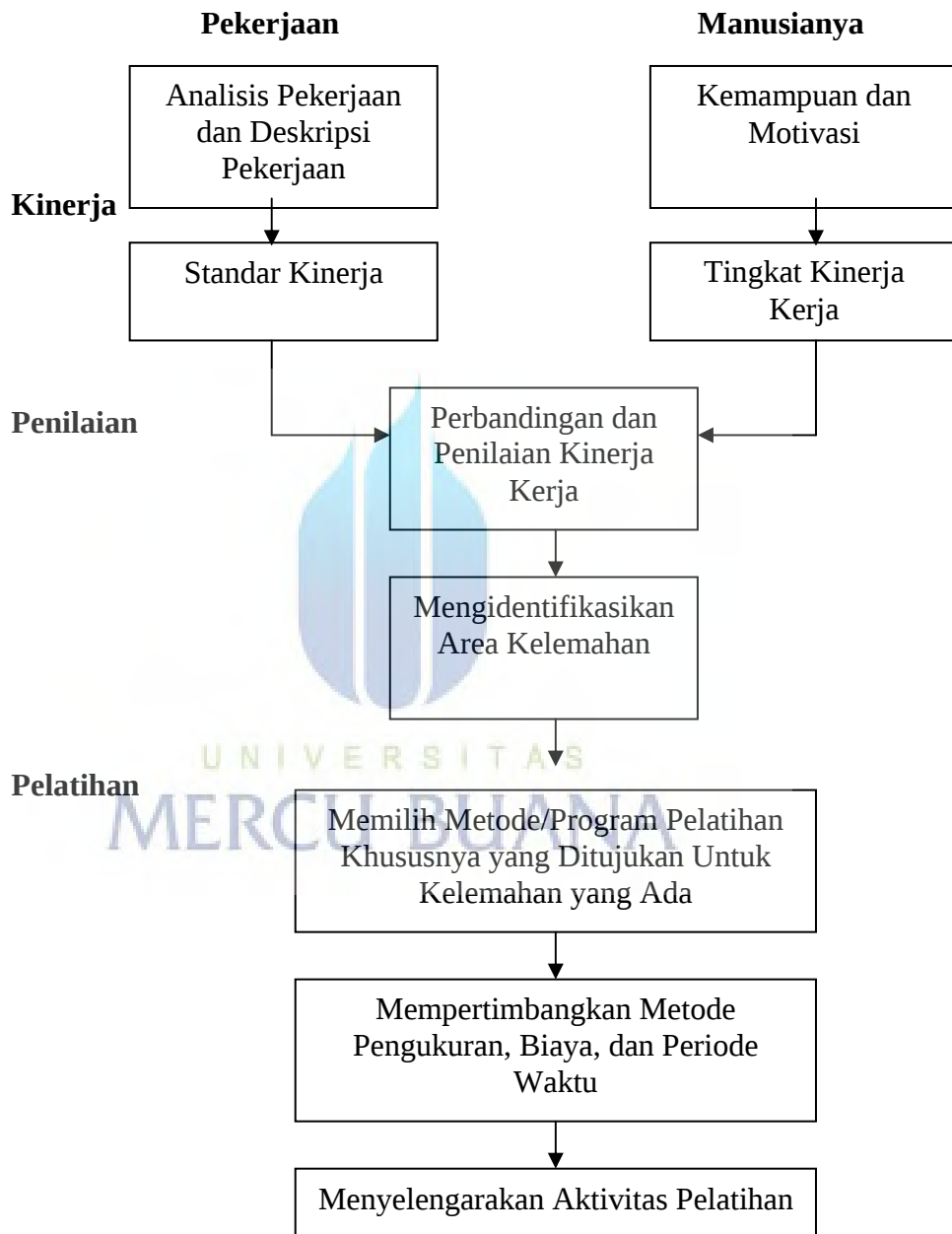
Berdasarkan uraian di atas, maka kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk perilaku yaitu kedisiplinan, kejujuran, kreatifitas, ketepatan waktu pekerjaan dan pencapaian hasil yaitu sesuai sasaran, mutu yang baik, output rutin dan output ekastra.

C. Hubungan Pelatihan dan Kinerja

Pelatihan dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Dalam menyusun tujuan-tujuan pelatihan diperlukan tahap diagnostik yaitu menentukan kebutuhan pelatihan. Salah satu cara untuk

mendiagnosis kebutuhan pelatihan adalah dengan menggunakan kinerja kerja, seperti yang dapat dilihat pada gambar , dibawah ini.

Analisis



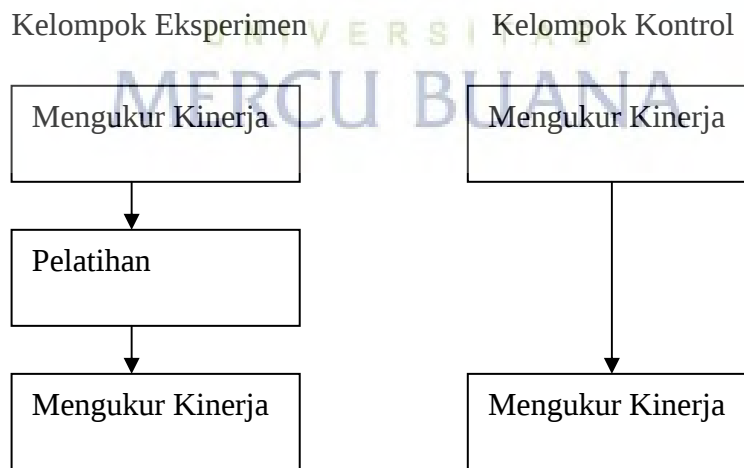
Sumber : Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Mathias dan Jackson)

Gambar 2.3
Menggunakan Kinerja Kerja untuk Menganalisis
Kebutuhan Pelatihan

Ada 4 (empat) tingkat evaluasi pelatihan menurut Donald L. Kirkpatrick, yaitu reaksi, belajar, perilaku dan hasil. Pada tingkatan perilaku, ada 2 cara mengevaluasi pelatihan yaitu dengan pengukuran efek pelatihan kepada kinerja kerja melalui wawancara para peserta pelatihan dan rekan kerja mereka dan mengobservasi kinerja kerja mereka (Mathis dan Jackson).

Jika evaluasi dilakukan secara internal karena data benchmark tidak ada, maka ada beberapa cara untuk merancang evaluasi program pelatihan, yaitu pengukuran akhir, pengukuran awal/akhir dan pengukuran awal/akhir dengan menggunakan kelompok kontrol.

Salah satu cara pengukuran awal/akhir dengan menggunakan kelompok kontrol seperti yang digambarkan pada gambar di bawah ini



Sumber : Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Mathias dan Jackson)

Gambar 2.4
Pengukuran Awal/Akhir dengan Menggunakan Kelompok Kontrol

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Berdirinya RSIA Hermina Grup

Rumah Bersalin Djatinegara (RB Djatinegara) merupakan cikal bakal dari sejarah perkembangan RSIA Hermina Grup. RB Djatinegar yang terletak di Jalan Raya Jatinegara Barat no. 126 Jakarta Timur didirikan pada tahun 1967 atas prakarsa Ibu Hermina Soelaiman. Saat awal berdirinya kapasitas perawatan yang dimiliki RB Djatinegara hanya 7 tempat tidur.

Pada tahun 1970 Ibu Hermina melakukan kerjasama dengan Dr.dr.Boediono Wibowo, SpOG, seorang dokter spesialis Kebidanan dan Kandungan yang cukup handal untuk mengembangkan fasilitas perawatan. Kapasitas RB Djatinegara dikembangkan menjadi 13 tempat tidur, dan pada tahun yang sama RB Djatinegara berganti nama menjadi RB Hermina.

Dr. Boediono wafat pada tahun 1981, hal ini berdampak pada penurunan kinerja RB Hermina. Untuk meningkatkan kinerja RB Hermina maka bergabunglah beberapa dokter spesialis sebagai provider RB Hermina. Selanjutnya pada tahun 1983 dibentuklah Yayasan Hermina sebagai pemilik izin operasional. Pada tanggal 25 April 1985 RB Hermina ditingkatkan menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Hermina.

Dalam upaya untuk memberikan kemudahan pelayanan kepada masyarakat luas, RSIA Hermina mengembangkan sayap ke beberapa wilayah di kawasan Jabodetabek. RSIA Hermina Podomoro berdiri pada bulan April 1996, RSIA Hermina Bekasi pada April 1997, RSIA Hermina Depok pada Oktober 2000, RSIA Hermina Daan Mogot pada April 2002, RSIA Hermina Bogor pada September 2002, RSIA Hermina Pasteur (Bandung) pada September 2004, RSIA Hermina Pandanaran (Semarang)

pada April 2005 dan menyusul pendirian RSB Hermina Tangkubanprahu (Malang).

2. Sejarah Berdirinya RSIA Hermina Bekasi

Satu tahun sejak berdirinya RSB Hermina Podomoro, Hermina Grup mengembangkan sayapnya di salah satu kota penyangga ibukota Jakarta yaitu Bekasi, pada bulan April 1997.

RSIA Hermina Bekasi awalnya adalah sebuah restoran yang bernama Restoran Margajaya, milik Ibu Aryanti kemudian menjual restoran tersebut kepada PT Medikaloka, dan Ibu Aryanti turut serta sebagai salah satu pemegang sahamnya.

Juli 1996 mulai dilakukan pembangunan dan selesai pada Januari 1997. Pada tanggal 28 Februari 1997 dilakukan soft opening, dan pada tanggal 25 April 1997 dilaksanakan peresmian RSIA Hermina Bekasi oleh Bupati Bekasi Bpk. M. Djamhari.

Saat awal berdirinya, RSIA Hermina Bekasi yang terletak di Jl. Kemakmuran No. 39 Margajaya Bekasi, sejak awal berdirinya memiliki luas tanah kurang lebih 5.513 m² dengan luas bangunan kurang lebih 4.083 m² berupa gedung dengan 3 lantai. Karena sambutan masyarakat sangat baik, yang ditandai dengan *Bed Occupancy Rate* (BOR) yang terus meningkat, maka pada akhir tahun 1997 tepatnya pada bulan Desember 1997, dilakukan pembangunan fisik menjadi 4 lantai. Pembangunan tahap II segera dilakukan dengan target menyelesaikan ruang perawatan lantai 2, 3 dan 4, sehingga pada akhir tahun 1998 kapasitas tempat tidur bertambah dengan jumlah tempat tidur sebanyak 100 tempat tidur yang awalnya hanya memiliki 38 tempat tidur, dengan perincian 52 (lima puluh dua) tempat tidur untuk perawatan ibu dan 48 tempat tidur anak.

Seiring dengan pesatnya pertumbuhan RSIA Hermina Bekasi maka pada tahun 2000, diadakan lanjutan perluasan lantai kembali. Yang semula hanya terdiri 4 lantai kini menjadi 5 lantai dengan penambahan luas bangunan kurang lebih 1.005 m² yang akan dipergunakan untuk ruang serbaguna, dapur, laundry dan asrama karyawan.

Di tahun yang sama dengan penambahan pembangunan untuk 5 lantai rumah sakit, RSIA Hermina Bekasi berhasil memperoleh Sertifikat Akreditasi rumah Sakit dari Dirjen Pelayanan Medik RI dengan surat keputusan nomor TY.00.03.2.2.1213 tepatnya pada tanggal 19 Oktober 2000. Bidang yang berhasil memperoleh akreditasi tersebut adalah bidang administrasi manajemen, pelayanan medis, pelayanan gawat darurat, pelayanan keperawatan dan rekam medis. Dan hingga saat ini bagian yang telah diakreditasi sudah mencapai 16 bagian yaitu dengan diakreditasinya farmasi, radiologi, laboratorium, kamar bedah, perinatal resiko tinggi, pelayanan K3, infeksi nosokomial, pelayanan darah, rehabilitasi medik, pelayanan intensif, dan pelayanan gizi.

Meningkatnya jumlah pasien RSIA Hermina Bekasi yang amat pesat, maka jumlah praktek dokter-pun semakin bertambah banyak. Atas dasar inilah, pihak RSIA Hermina Bekasi memperluas kembali bangunan gedung pada tahun 2001 dengan memperluas bangunan menjadi kurang lebih 1.430 m² dengan jumlah lantai tetap yaitu 5 lantai. Perluasan ini dilakukan untuk menambah ruang perawatan, ruang poliklinik serta gudang arsip. Dari perluasan gedung tersebut maka RSIA Hermina memiliki kapasitas rawat inap sebanyak 138 tempat tidur terdiri dari 56 tempat tidur perawatan ibu, 60 tempat tidur perawatan anak, 19 tempat tidur di bagian perinatologi dan 3 tempat tidur di bagian NICU/ICU dengan total luas bangunan hingga saat ini yaitu 7.883 m² yang berdiri di atas tanah seluas 7.041 m². Karena semakin meningkatnya kebutuhan akan pelayanan rawat jalan khususnya poliklinik ibu dan anak, maka pada tanggal 5 Maret 2007, diresmikan Poli Eksekutif, seluas 3 x 20 m² yang terdiri dari 3 ruang untuk poli anak dan 2 ruangan untuk poli ibu.

Dr. Soedibjo Toeloes, SpOG diangkat sebagai Direktur RSIA Hermina Bekasi yang pertama. Beliau menjabat sebagai Direktur RSIA Hermina Bekasi hingga tahun 2002. Selanjutnya pada tanggal 2 Januari 2002 diangkatlah drg. Muryono Subyakto, SH sebagai Direktur RSIA

Hermina Bekasi hingga tahun 2005. Pada tahun 2005 drg. Susi Setiawaty diangkat sebagai Direktur RSIA Hermina Bekasi hingga saat ini.

3. Profile RSIA Hermina Bekasi

a. Visi

Menjadikan RSIA Hermina sebagai Rumah Sakit Ibu dan Anak yang terkemuka di wilayah cakupannya dan mampu bersaing di era globalisasi.

b. Misi

- 1) Menjadikan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada pelanggan.
- 2) Melakukan pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang professional.
- 3) Melakukan pengelolaan rumah sakit secara professional agar tercapai efesiensi dan efektifitas yang tinggi.

c. Motto

Mengutamakan mutu dalam pelayanan

d. Filosofi

- 1) Pelanggan utama kami adalah Pasien dan Dokter.
- 2) Kami sangat peduli dengan pelanggan kami “We Care”
- 3) Karyawan adalah bagian terpenting dari RSIA Hermina

e. Tujuan

- 1) Mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi semua lapisan masyarakat melalui pemeliharaan kesehatan preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara menyeluruh.
- 2) Mengkhususkan diri pada pelayanan kesehatan ibu dan anak sampai usia 12 tahun.

f. Fungsi Sosial RSIA Hermina

- 1) Memberikan bentuk pelayanan kesehatan masyarakat yang kurang mampu terutama untuk pelayanan ibu dan anak.

- 2) Memberi bantuan kepada masyarakat sekitar Rumah Sakit dalam bentuk pelayanan kesehatan maupun bantuan lain.
- 3) Memberi prioritas kesempatan kerja kepada masyarakat yang berada di dalam dan sekitar rumah sakit.

g. Budaya Organisasi dan Budaya Kerja

1) Komitmen

- a) Kepentingan pelanggan dan mutu selalu diutamakan
- b) Kondisi fasilitas selalu rapi, bersih dan tampak baru.
- c) Kepatuhan bekerja sesuai standar profesi dan SOP
- d) Kemauan berubah dan menerima perubahan
- e) Kerjasama dalam kesatuan RSIA Hermina Grup
- f) Kebersamaan dalam pikiran, ucapan dan tindakan.
- g) Ketahanan mental dalam menghadapi tantangan dan tekanan
- h) Kembangkan diri melalui belajar dan berlatih.

2) Kebijakan

- a) Karyawan merupakan asset utama rumah sakit.
- b) Kompetensi sebagai dasar penempatan dan karir.
- c) Keterbukaan dalam pengelolaan rumah sakit.
- d) Kerja efektif dan efisien.

3) Kepemimpinan

- a) Kepemimpinan sebagai komandan, guru dan ayah/ibu
- b) Kepemimpinan lapangan
- c) Kepemimpinan yang visioner
- d) Kepemimpinan yang inovatif dan kreatif.

4) Kinerja

- a) Kepedulian dan keuletan dalam bertugas.
- b) Kepatuhan pada keputusan atasan
- c) Kinerja berdasarkan sasaran (MBS)
- d) Kebanggaan, kecintaan dan loyalitas kepada RSIA Hermina.

h. Fasilitas RSIA Hermina Bekasi

Setiap pelayanan yang diberikan di RSIA Hermina Bekasi, selalu ditunjang dengan tersedianya fasilitas. Tujuannya agar seluruh kegiatan pelayanan yang diberikan di RSIA Hermina Bekasi dapat berjalan dengan baik. Fasilitas pelayanan yang tersedia terdiri atas fasilitas pelayanan medis, pelayanan penunjang medis dan fasilitas pelayanan tindakan medis.

Pelayanan di bidang medis terdiri dari pelayanan rawat jalan dan pelayanan rawat inap. Pelayanan rawat jalan yang diberikan di RSIA Hermina Bekasi terdiri atas Poliklinik, Rehabilitasi Medis dan Klinik Tumbuh Kembang. Pelayanan rawat inap menyediakan 138 tempat tidur. Pelayanan tersebut dikhususkan untuk perawatan wanita, ibu, bayi dan anak (anak laki-laki maksimum 14 tahun) yang sakit. Adapun fasilitas yang diberikan pada pelayanan rawat inap ini, terdiri dari beberapa tingkatan kelas kamar, yaitu kelas VIP, Utama, Kelas I, II dan III, ICU, NICU dan intermediate.

Dokter spesialis yang ada di RSIA Hermina Bekasi adalah spesialis kebidanan-kandungan, spesialis anak, dokter gigi dan subspesialistiknya, spesialis kulit kelamin dan perawatan wajah, spesialis bedah, penyakit dalam, jantung, THT, mata dan jiwa.

Fasilitas unggulan RSIA Hermina Bekasi adalah Perinatologi, NICU dan Klinik Tumbuh Kembang (KTK) anak dimana ini merupakan klinik terpadu terdiri dari dokter spesialis anak, dokter rehabilitasi medis dan psikolog anak yang memberikan pelayanan deteksi dini dan penanganan gangguan tumbuh kembang pada bayi dan anak. Tersedia pula 3 kamar operasi dan kamar bersalin. Sedangkan fasilitas penunjang medis yang tersedia adalah Instalasi farmasi, laboratorium klinik, radiology, foto gigi panoramic, USG 3 G, EEG dan fisioterapi.

i. Keadaan rumah sakit

1) Nama Usaha

Rumah Sakit Ibu dan Anak Hermina Bekasi

2) Kepemilikan

PT Medikaloka Sejahtera

3) Lokasi

Jl. Kemakmuran 39 RT 004 RW 03, Kelurahan Margajaya,
Kecamatan Bekasi Selatan, Kotamadya Bekasi, Telpn 8842121
(hunting), Fax 88952275

4) Bidang Usaha

Jasa pelayanan kesehatan

5) Status Rumah Sakit

Rumah sakit khusus ibu dan anak.

j. Jumlah Ketenagaan

Jumlah ketenagaan di RSIA Hermina Bekasi terdiri atas
karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Saat ini berjumlah 531 orang, dengan perincian sebagai berikut :

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel 3.1

Jumlah Ketenagaan RSIA Hermina Bekasi

No	JABATAN	JUMLAH
	DIREKSI	
1.	Direktur	1 orang
2.	Wakil Direktur	2 orang
	STAFF DIREKSI	
1.	Pelaksana	7 orang
	BIDANG PELAYANAN MEDIS	
1.	KaBid Pelayanan Medis	1 orang
2.	Dokter Fungsional	4 orang
3.	Tim Infeksi Nosokomial	1 orang
	BIDANG PENUNJANG MEDIS	
1.	Kepala Bidang Penunjang Medis	1 orang
2.	Kepala Urusan	4 orang
3.	Pelaksana	82 orang

	BIDANG KEPERAWATAN	
1.	Kepala Bidang Keperawatan	1 orang
2.	Sekretariat Komite Keperawatan	1 orang
3.	Staff Perawatan	7 orang
4.	Kepala Instalasi	12 orang
5.	Perawat	199 orang
	BAGIAN ADMINISTRASI & KEUANGAN	
1.	Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan	1 orang
2.	Kepala Urusan	5 orang
3.	Pelaksana	35 orang
	BAGIAN PERSONALIA	
1.	Kepala Bagian Personalia	1 orang
2.	Kepala Urusan	1 orang
3.	Pelaksana	12 orang
	BAGIAN MARKETING	
1.	Kepala Bagian Marketing	1 orang
2.	Kepala Urusan	1 orang
3.	Pelaksana	24 orang
	BAGIAN RUMAH TANGGA	
1.	Kepala Bagian Rumah Tangga	1 orang
2.	Kepala Urusan	4 orang
3.	Pelaksana	120 orang
	KOPERASI	2 orang
	TOTAL	531 orang

Sumber : Bagian Personalia RSIA Hermina Bekasi.

k. Kinerja RSIA Hermina Bekasi

Indikator yang digunakan untuk melihat suatu kinerja rumah sakit setiap tahunnya adalah Bed Occupation Rate (BOR), Average Length of Stay (ALOS), Turn Over Interval (TOI), Bed Turn Over (BTO), Net Death Rate (NDR), Gross Death Rate (GDR) dengan jumlah tempat tidur yang ada.

Berikut ini merupakan indikator kinerja RSIA Hermina Bekasi dalam periode 3 tahun terakhir terhitung mulai tahun 2004, 2005 dan 2006. Namun dalam hal ini, penulis hanya menampilkan data indikator kinerja RSIA Hermina Bekasi berupa BOR, ALOS dan TOI pada tahun tersebut. Untuk lebih jelasnya, data tentang indikator kinerja

RSIA Hermina Bekasi periode 2004-2006, dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 3.2
Indikator Kinerja RSIA Hermina Bekasi Tahun 2004 s/d 2006

No	Indikator Kinerja	Tahun			Standar DepKes
		2004	2005	2006	
1	BOR	61,88 %	56,10 %	60,56 %	60-85 %
2	ALOS	3,19 hari	3,05 hari	3,09 hari	6-9 hari
3	TOI	1,82 hari	2,21 hari	2,01 hari	1-3 hari

Sumber : Bagian Rekam Medis RSIA Hermina Bekasi

Bed Occupancy Rate (BOR) adalah persentase pemakaian tempat tidur pada suatu waktu yaitu indikator yang memberi gambaran tinggi rendahnya tingkat pemanfaatan tempat tidur. Dari table diatas, dapat diketahui bahwa presentase pemakaian tempat tidur pada tahun 2005 mengalami penurunan sebanyak 5,78 % dari tahun 2004 yaitu menjadi 56,10 % . Lalu terjadi peningkatan kembali sebanyak 4,46 % pada tahun 2006 yaitu menjadi 60,56 %. Namun hal tersebut masih termasuk ideal karena masih berada dalam batas ketentuan standar Departemen Kesehatan RI yaitu antara 60-85 %.

Average Length of Stay (ALOS) adalah rata-rata lamanya seorang pasien dirawat. Disamping memberi gambaran tingkat efesiensi, indicator ini juga dapat memberikan gambaran dari mutu pelayanan rumah sakit. Pada tabel diatas, nilai ALOS pada RSIA Hermina Bekasi masih di bawah standar Departemen Kesehatan yang berkisar 6-9 hari. Tapi harus diingat RSIA Hermina Bekasi merupakan rumah sakit bersalin khusus wanita, pelayanan yang diberikan di RSIA Hermina Bekasi tidak sama dengan kesehatan yang ada di rumah sakit umum swasta lainnya, jadi ALOS RSIA Hermina Bekasi untuk jenis rumah sakit bersalin termasuk sudah memenuhi standar.

Turn Over Interval (TOI) adalah rata-rata tempat tidur yang tidak ditempati dari saat terisi ke saat terisi berikutnya. Indikator ini

juga memberikan gambaran tingkat efisiensi dari penggunaan tempat tidur. Pada tabel di atas, nilai TOI secara umum sudah sesuai dengan standar Departemen Kesehatan yaitu berkisar antara 1-3 hari. Ini artinya rata-rata tempat tidur kosong dari saat terisi ke saat terisi berikutnya tidak terjadi kesenjangan waktu kosong yang lama, tempat tidur selalu terisi cepat setelah tempat tidur kosong sebelumnya.

4. Departemen Diklat RSIA Hermina Grup

Secara struktural Departemen Diklat RSIA Hermina Group bertanggung jawab terhadap Departemen HRD.

Adapun tujuan dari Departemen Diklat RSIA Hermina Grup adalah

- a. Terselenggaranya kegiatan pendidikan dan pelatihan karyawan secara terkoordinir, sistematis dan terukur
- b. Meningkatnya mutu penyelenggaraan Diklat Karyawan

Sasaran Departemen Diklat RSIA Hermina Grup adalah :

Tercapainya kemampuan SDM sebagai asset utama perusahaan untuk menjadi andalan RSIA Hermina dalam berkompetisi dan menjadi Leader”

Visi dan Misi

a. Visi

Dengan mengacu pada visi RSIA Hermina Maka visi Departemen Diklat Hermina yaitu menjadi salah satu pusat pendidikan khususnya bagi karyawan RS yang terkemuka di Jakarta

b. Misi

- Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang optimal bagi karyawan RS dan peserta didik yang professional dan produktif
- Peningkatan mutu secara menyeluruh dan berkesinambungan dalam proses belajar mengajar (PBM)

- Meningkatkan jumlah dan kualitas dan instruktur
- Mengembangkan organisasi Departemen Diklat
- Melakukan pengelolaan Departemen Diklat secara professional agar tercapai efisiensi dan efektifitas yang tinggi

5. **Urusan Diklat RSIA Hermina Bekasi**

Diklat di RSIA Hermina Bekasi diselenggarakan oleh bagian Personalia, dengan mengacu pada silabus yang telah disusun di Departemen HRD RSIA Hermina Grup.

Diklat dilakukan untuk karyawan magang dan karyawan kontrak maupun tetap.

a. Struktur Organisasi Diklat

Urusan Diklat RSIA Hermina Bekasi berada di bawah Bagian Personalia RSIA Hermina Bekasi. Urusan Diklat dipimpin oleh Kepala Urusan Diklat yang bertanggung jawab langsung ke Kepala Bagian Personalia. Koordinasi yang dilakukan urusan diklat adalah dengan semua bagian dan urusan yang ada di RSIA Hermina Bekasi

b. Materi Diklat

Adapun materi diklat umum antara lain adalah :

- Orientasi Karyawan Baru
- Etika komunikasi dan budaya kerja
- Customer service
- K-3 umum
- Customer service excellent
- Disaster Plan
- Mutu rumah sakit dan 5 R
- Aspek hukum
- Menyusun KTI dan presentasi efektif
- Komputer I

Materi diklat khusus untuk bagian rumah tangga antara lain :

- Pemantapan Tata Graha

- Tata cara membersihkan kamar mandi (teori dan praktek)
- Tata cara membersihkan ruangan (teori dan praktek)
- Tata cara menyapu dan mengepel ruangan (teori dan praktek)
- Juknis menggunakan *floor cleaning machine*
- Juknis menggunakan *wet and dry vacuum cleaner*
- dll
- Pemantapan Tata Boga & Pantry
 - Praktek menu masakan baru
 - Pemantapan menu masakan yang sudah ada
 - Tata laksana diet pasien
 - dll
- Pemantapan Laundry
 - Cara pengisian stock buku linen
 - Pengenalan detergen laundry
 - Distribusi linen
 - Cara menyetrika linen
 - dll
- Pemantapan Satpam
- Patient Safety bagian Rumah Tangga
- Pengendalian INOK bagian Rumah Tangga

6. Bagian Rumah Tangga

Bagian rumah tangga dipimpin oleh seorang Kepala Bagian Rumah Tangga, yang bertanggung jawab langsung kepada Wakil Direktur Umum RSIA Hermina Bekasi.

Bagian rumah tangga adalah bagian yang menunjang kegiatan di rumah sakit. Bagian rumah tangga di RSIA Hermina Bekasi terdiri dari 5 urusan, yaitu :

- Urusan Tata Graha dan Kesling

Memberikan pelayanan kebersihan ruangan dan kesehatan lingkungan
- Urusan Tata Boga dan Pantry

Memberikan pelayanan makanan, dimulai dari proses memasak, pendistribusian dan penyajian untuk pasien, dokter dan karyawan.

➤ **Urusan Laundry**

Memberikan pelayanan penyediaan dan pencucian linen rumah sakit.

➤ **Urusan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana**

Memberikan pelayanan pemeliharaan dan perbaikan sarana dan prasarana rumah sakit.

➤ **Urusan Satpam dan Pelayanan Umum**

Memberikan pelayanan keamanan dan pelayanan umum yang meliputi parkir, kurir dan sopir.

B. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kausal yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel (independent variabel) terhadap variabel tertentu (dependent variabel).

Dalam skripsi ini penulis akan melakukan penelitian mengenai pengaruh antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan bagian rumah tangga di RSIA Hermina Bekasi.

C. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan adalah hipotesis tentang pengaruh yaitu hipotesis yang menyatakan pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan.

1. Hipotesis penelitian

Diduga terdapat pengaruh pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan bagian Rumah Tangga RSIA Hermina Bekasi.

2. Hipotesis statistik

$H_0 : \rho = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian rumah tangga RSIA Hermina Bekasi

$H_a : \rho \neq 0$, berarti ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian rumah tangga RSIA Hermina Bekasi

D. Sample Penelitian

Populasi yang ditetapkan sebagai penelitian adalah karyawan di bagian rumah tangga yang berjumlah 125 orang dengan karakteristik karyawan yang menyebar di tiap urusan seperti tabel di bawah ini :

Tabel 3.3
Komponen populasi

No	Populasi	Jumlah
1.	Kepala Bagian Rumah Tangga	1 orang
2.	Staff Rumga	4 orang
2.	Tata Boga dan Pantry	31 orang
3.	Tata Graha dan Kesling	31 orang
4.	Laundry	13 orang
5.	Satpam dan Pelayanan Umum	37 orang
6.	Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana	8 orang
	TOTAL	125 orang

Sumber : Bagian Personalia RSIA Hermina Bekasi

Untuk menetapkan jumlah sample digunakan rumus Slovin (sevilla, et, al, 1993:161), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

n = Jumlah sample

N = Populasi

E = Konstanta pemahaman sample yang ditetapkan 10 %

Maka jumlah sample yang akan diteliti adalah :

$$n = \frac{125}{1 + 125 (0.1)^2}$$

$$n = 55,5 = 56 \text{ orang}$$

Pengambilan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan dengan menggunakan teknik sample secara convinience sampling guna mengumpulkan data yang diperlukan.

Sample harus representatif dalam arti segala karakteristik populasi hendaknya tercerminkan pula dalam sample yang diambil, untuk mendapatkan kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan haruslah ditempuh dengan cara-cara yang benar dalam setiap langkah termasuk cara-cara pengambilan sample.

E. Variabel dan pengukurannya.

Untuk memperoleh hasil yang memuaskan, dalam penelitian ini penulis mengopersionalkan konsep-konsep yang ada dengan mengubahnya menjadi sebuah variabel.

Variabel adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan dalam penelitian yang berupa satu konsep yang mempunyai nilai. Variabel penelitian menurut Sugiyono (2005:31) adalah : *“sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan penelitan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”*.

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini menjadi variabel bebas adalah pelatihan (X) kepada karyawan bagian rumah tangga yang diberikan oleh RSIA Hermina Bekasi
2. Variabel tidak bebas (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independen). Yang merupakan variabel tidak bebas (dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) bagian rumah tangga RSIA Hermina Bekasi.

Metode pengumpulan data dengan kuesioner, pengukuran dengan analisa kualitatif dengan menjelaskan indikator dari masing-masing variabel dengan menggunakan skala likert yang mempunyai bobot 1 sampai dengan 5 untuk jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan.

1. Jawaban penjelasan terhadap variabel independen pelatihan (X) mengenai skala pengukuran dapat dilihat sebagai berikut :

SS	= Sangat Setuju	= 5 point
S	= Setuju	= 4 point
RR	= Ragu-ragu	= 3 point
TS	= Tidak Setuju	= 2 point
STS	= Sangat Tidak Setuju	= 1 point

2. Jawaban penjelasan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) mengenai skala pengukuran dapat dilihat sebagai berikut :

SS	= Sangat Setuju	= 5 point
S	= Setuju	= 4 point
RR	= Ragu-ragu	= 3 point
TS	= Tidak Setuju	= 2 point
STS	= Sangat Tidak Setuju	= 1 point

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yaitu penjelasan dari pengertian teoritis dari variabel sehingga dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal-hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan

Pelatihan adalah bagian dari kegiatan perusahaan atau organisasi, bertujuan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan karyawan atau anggotanya

dengan cara mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, pelaksanaan dan pengembangan dan evaluasi program dan hasil pelatihan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk perilaku yaitu kedisiplinan, kejujuran, kreatifitas, ketepatan waktu pekerjaan dan pencapaian hasil yaitu sesuai sasaran, mutu yang baik, output rutin dan output ekastra.

Adapun indikator-indikator dari variabel-variabel tersebut adalah :

Tabel 3.4
Indikator variable

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator
Pelatihan	1. Identifikasi kebutuhan pelatihan	- Tujuan dan sasaran organisasi - Identifikasi diklat yang sesuai dengan pemegang jabatan - Sumberdaya manusia yang memerlukan diklat
	2. Pelaksanaan atau pengembangan pendidikan dan pelatihan.	- Merancang system pelatihan yang kondusif - Menerapkan pembelajaran berdasarkan prinsip-prinsip yang benar.
	3. Evaluasi program dan hasil pelatihan.	- Reaksi peserta - Penguasaan materi - Tingkah laku sebelum dan sesudah pelatihan - Hasil yang dicapai.
Kinerja Karyawan	1. Perilaku	- Kedisiplinan - Kejujuran - Kreatifitas - Ketepatan waktu pekerjaan

	2. Pencapaian hasil	- Sesuai sasaran - Mutu yang baik - Output rutin - Output ekstra
--	---------------------	---

G. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini diperlukan data yang lengkap baik berupa teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas yang diperoleh dari hasil penelitian. Dalam pengumpulan data serta informasi yang diperlukan beberapa metode penelitian dapat membantu untuk memperoleh informasi data diantaranya adalah :

1. Riset kepustakaan (Library Reasearch)

Adalah metode yang didasarkan pada study kepustakaan, penulis melakukan pengumpulan data. Dengan jalan membaca buku-buku serta kumpulan ilmiah yang berkaitan dengan penulisan skripsi. Dengan demikian hasil penelitian ini merupakan landasan dari proses pembahasan skripsi.

2. Riset lapangan (Field Reasearch)

Adalah metode yang dilakukan dengan cara melakukan penelitian langsung pada perusahaan yang menjadi obyek riset/penelitian yaitu RSIA Hermina Bekasi, sehingga data yang diperoleh diyakini kebenarannya. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Pengumpulan data primer menggunakan alat (media) untuk mempermudah pembahasan penelitian yaitu dengan kuesioner.

Dibuat berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu pelatihan dan kinerja karyawan. Kuesioner ditujukan untuk pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti yaitu karyawan di bagian rumah tangga RSIA Hermina Bekasi. Pengumpulan data berdasarkan pada jawaban responden.

H. Metode Analisis Data

Untuk dapat menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan metode :

1. Analisis data kuantitatif

“ Analisis kuantitatif adalah analisis data dengan berdasarkan pada angka-angka, persentase, frekuensi, rata-rata, diagram atau grafik dimana untuk mengolahnya dapat digunakan statistik deskriptif” (Sugiyono,2005:142). Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Kuat tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, penulis melakukan perhitungan dengan menggunakan :

a. Koefisien korelasi

Korelasi merupakan hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain dalam hal ini adalah hubungan pelatihan (variabel x) dan kinerja karyawan (variabel y). Kuat tidaknya hubungan antara variabel tersebut, digunakan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi yang dilambangkan dengan “r”. Nilai “r”

paling kecil -1 dan paling besar 1 , jadi nilai r dapat dinyatakan sebagai berikut: $-1 \leq r \leq 1$ apabila nilai:

$r = 1$: Hubungan X dan Y sempurna positif

(mendekati 1 hubungan kuat dan positif)

$r = -1$: Hubungan X dan Y sempurna dan negatif

(mendekati -1 hubungan sangat kuat dan negatif)

$r = 0$: Hubungan X dan Y lemah sekali/tidak ada hubungan

Menurut Anton Dajan (2000:315) untuk menghitung “r” digunakan rumus:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n (\sum X)^2\} \{n \sum (Y)^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

b. Analisis Regresi

Adalah suatu analisis dengan metode statistik yang dipakai untuk menentukan hubungan fungsional antara dua variabel. Tujuan akhir dari metode analisis regresi ini biasanya untuk meramalkan atau menduga nilai dari suatu variabel yang bersesuaian dengan nilai tertentu dari suatu variabel lainnya. Dalam hal ini analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh fungsional antara variabel X (pelatihan) dan variabel Y (kinerja karyawan). Sedangkan yang ingin dilihat disini adalah seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui persamaan regresi berikut :

$$Y = a + b X$$

Dimana untuk mencari b adalah sebagai berikut :

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(n \sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Sedangkan untuk mencari a digunakan rumus :

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

Dimana :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

(Kinerja karyawan)

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (pelatihan)

a = Harga Y bila X = 0 (konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila nilai b (+) maka searah, tetapi bila nilai b (-) maka terjadi berlawanan arah

n = Jumlah data (sample)

c. Pengujian Hipotesis

Menurut J. Supranto dalam bukunya statistik (1994:231), hipotesis adalah suatu anggapan atau dugaan yang belum tentu kebenarannya, untuk mengetahui apakah anggapan atau dugaan itu benar atau tidaknya maka dilakukan uji hipotesis

atau uji t. Uji t bertujuan untuk membuktikan awal penelitian apakah terdapat pengaruh antara kedua variabel yang diuji.

1) Menentukan perumusan hipotesis

Rumus pengujian hipotesis dapat dilihat dibawah ini :

a. $H_0 : \beta = 0$: Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel X (pelatihan) terhadap

variabel Y (kinerja karyawan)

b. $H_a : \beta \neq 0$: Berarti ada pengaruh yang signifikan

pada variabel X (pelatihan) terhadap

variabel Y (Kinerja karyawan).

2) Menghitung nilai statistik uji t

$$T_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana t adalah observasi yang digunakan untuk pengujian hipotesis, atau disebut juga dengan t hitung. Nilai t ini

dibandingkan dengan $(n-2)$, $t_{\alpha / 2 ; (n-2)}$, atau $t - \alpha / 2 ;$

$(n-2)$. Dimana α adalah taraf signifikansi (signifikan level)

yaitu berapa besarnya kesalahan yang menyebabkan resiko

yang dapat ditolerir, pada umumnya digunakan $\alpha = 5 \%$

dengan tingkat kepercayaan 95 %, dan t α dapat diperoleh

dari t table dengan menggunakan nilai α dan derajat

kebebasan $(n-2)$. Hasil perbandingan ini digunakan untuk

memutuskan apakah kita akan menolak atau menerima hipotesis.

- 3) Mencari t_{table} dengan menggunakan taraf uji dua pihak dan menentukan daerah kritis.

Untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima, maka persyaratannya adalah apabila $t > t_{\alpha/2 ; (n-2)}$ atau $t < t_{-\alpha/2 ; (n-2)}$ maka hipotesa tersebut ditolak, sedangkan apabila t berada antara $t_{-\alpha/2 ; (n-2)}$ sampai dengan $t_{\alpha/2 ; (n-2)}$ maka hipotesa tersebut diterima, berarti hipotesa tersebut dapat dipertanggungjawabkan untuk mengambil kesimpulan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3.1
Daerah penerimaan dan penolakan uji hipotesis



BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan pada RSIA Hermina Bekasi, hasil pengolahan data (tabulasi) terhadap angket (daftar pertanyaan terstruktur) disebarkan kepada 56 orang responden sebagai sampel dari populasi yang sebanyak 125 orang, maka dapat penulis jelaskan deskriptif karakteristik responden sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Dari 56 responden diperoleh gambaran bahwa laki-laki 23 orang dan perempuan 33 orang, perbedaan besarnya presentase antara responden laki-laki dan perempuan dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.1
Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	23 orang	41,07 %
Perempuan	33 orang	58,93 %
Jumlah	56 orang	100 %

Data : Data Primer yang diolah

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang terpilih sebagai sample dalam penelitian ini adalah perempuan yaitu sebanyak 33 orang (58,93 %) dan sisanya sebanyak 23 orang (41,07%) adalah laki-laki.

2. Pendidikan Responden

Dalam penelitian ini karakteristik pendidikan responden dapat dibagi menjadi 3 (tiga) tingkatan, yaitu :

- SLTP
- SLTA
- Sarjana Muda (D-III)
- Sarjana (S1)

Adapun frekuensi dari masing-masing tingkatan pendidikan responden, dapat digambarkan sebagai berikut : SLTP sebanyak 9 orang, SLTA sebanyak 41 orang dan D-III sebanyak 5 orang serta S1 sebanyak 1 orang. Perbandingan persentase karakteristik pendidikan responden dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTP	9 orang	16,07
SLTA	41 orang	73,21
D-III	5 orang	8,93
S1	1 orang	1,79
Jumlah	56 orang	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan SLTP sebanyak 9 orang (16,07 %), SLTA sebanyak 41 orang (73,21 %), D-III sebanyak 5 orang (8,93 %) dan S1 sebanyak 1 orang (1,79 %)

3. Masa Kerja

Dalam penelitian karakteristik masa kerja responden yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 21 orang, 5-10 tahun sebanyak 29 orang, 10-15 tahun sebanyak 6 orang. Dan lebih dari 15 tahun sebanyak 0 orang. Perbandingan persentase karakteristik masa kerja responden dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 tahun	21 orang	37,5
5-10 tahun	29 orang	51,79
10-15 tahun	6 orang	10,71
> 15 tahun	0	0
Jumlah	56 orang	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai masa kerja > 5 tahun sebanyak 21 orang (37,5 %), 5-10 tahun sebanyak 29 orang (51,79 %), 10-15 tahun sebanyak 6 orang (10,71 %) dan masa kerja . 15 tahun sebanyak 0 orang (0 %).

4. Usia Responden

Berdasarkan usia, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai tabel V dibawah ini :

Tabel 4.4
Klasifikasi Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 26 tahun	13 orang	23,21
26-30 tahun	20 orang	35,71
31-40 tahun	17 orang	30,36
> 40 tahun	6 orang	10,71 %
Jumlah	56 orang	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 6 orang (10,71 %) dan responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 20 orang (35,71 %), responden berusia 31-40 tahun sebanyak 17 orang (30,36 %), sedangkan sisanya sebanyak 13 orang (23,21 %) berusia kurang dari 26 tahun.

Berdasarkan karakteristik responden diatas maka 58,93 % responden adalah perempuan, berusia 26-30 tahun (35,71%), menyelesaikan tingkat pendidikan SLTA 73,21 % dan masa kerja 5-10 tahun 51,79 %

B. Analisa Pelatihan

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan juga diperoleh data mengenai variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi pelatihan.

Pelatihan adalah bagian dari kegiatan perusahaan atau organisasi, bertujuan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan karyawan atau anggotanya dengan cara

mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, pelaksanaan dan pengembangan dan evaluasi program dan hasil pelatihan.

Variabel pelatihan ini diukur melalui kuesioner dengan pernyataan sejumlah 9 butir dan jawaban dari responden menunjukkan pandangan terhadap pelatihan di RSIA Hermina Bekasi. Adapun hasil jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden terhadap Pelatihan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Program pelatihan yang dilaksanakan memperhatikan tujuan dan sasaran organisasi	0	0	5	40	11
2	Sistim pelatihan yang disusun memperhatikan kebutuhan pemegang jabatan	0	3	14	30	9
3.	Sebelum diklat dimulai, terlebih dahulu diidentifikasi karyawan yang membutuhkan diklat	0	1	9	18	28
4.	Sarana pelatihan seperti susunan (lay out) ruangan, bahan pelajaran dan peralatan lainnya telah cukup memadai.	1	3	7	20	25
5.	Bagian Diklat menerapkan pembelajaran berdasarkan prinsip-prinsip yang benar.	0	1	5	22	28
6.	Setelah mengikuti diklat, peserta merasa puas terhadap diklat secara keseluruhan	0	2	9	30	15
7.	Peserta pelatihan pada umumnya kurang	0	1	16	22	17

	menguasai materi yang dibawakan					
8.	Perubahan tingkah laku karyawan yang telah mengikuti diklat, dimonitor oleh pimpinan.	0	0	9	26	21
9.	Setelah selesai pelatihan biasanya diminta tanggapan peserta tentang materi yang diajarkan oleh instruktur dan kelengkapan sarana diklat.	0	0	8	31	17
	Rata-Rata	1	11	82	239	171
	Presentase Rata-Rata	0,20%	2,18%	16,27%	47,42%	33,93%

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variable Pelatihan didominasi oleh jawaban setuju (47,42 %) dan sangat setuju sebesar (33,93 %). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan karyawan telah berjalan dengan baik.

C. Analisa Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan ini diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 9 butir dan jawaban dari responden menunjukkan tingkat kinerja karyawan. Adapun hasil jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Pada umumnya karyawan datang tepat waktu.	1	3	9	23	20
2	Sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah	0	0	8	29	19

	ditetapkan					
3	Karyawan pada umumnya jujur dalam melaksanakan tugasnya.	0	0	10	22	24
4	Beberapa karyawan bekerja dengan kreatifitas sendiri.	0	1	6	25	24
5	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	0	1	6	24	25
6	Sebagian besar sasaran perusahaan telah tercapai,	0	0	11	11	34
7	Mutu pelayanan yang diberikan telah baik	0	3	10	18	25
8	Hasil pekerjaan rutin karyawan selalu sesuai dengan yang diharapkan	0	0	13	28	15
9	Karyawan dapat dengan cepat menyelesaikan pekerjaan ekstra.	0	2	11	27	16
	Rata-Rata	1	10	84	207	202
	Presentase Rata-Rata	0,20%	1,98%	16,67%	41,07%	40,08%

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.6 menunjukan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan didominasi oleh jawaban setuju (41,07 %) dan sangat setuju (40,08 %). Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan baik.

D. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

1. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel independen dan variable dependen, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Apabila nilai $r = 1$, maka hubungan kedua variable adalah hubungan sangat kuat dan positif, dan apabila $r = -1$ maka hubungan kedua variable adalah kuat dan negative. Dan jika nilai $r = 0$ maka hubungan kedua variabel adalah lemah atau tidak adanya hubungan sama sekali.

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 r &= \frac{56 \cdot (79.224) - (2095)(2104)}{\sqrt{\{56(78.967) - (2095)^2\} \{56 \cdot 79.770 - (2104)^2\}}} \\
 &= \frac{4.436.544 - 4.407.880}{\sqrt{\{(4.422.152) - (4.389.025)\} \{(4.467.120) - (4.4426.816)\}}} \\
 &= \frac{28.664}{\sqrt{(33.127)(40.304)}} \\
 &= \frac{28.664}{\sqrt{1.335.150.608}} \\
 &= \frac{28.664}{36.539,71} \\
 &= 0,784
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara pelatihan dan kinerja adalah sebesar 0,784 berarti hubungan tersebut sangat kuat. Untuk menghitung besarnya variasi nilai perubahan pelatihan terhadap kinerja karyawan, penulis akan menyediakan hasil perhitungan koefisien determinasi (r^2) sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KP &= r^2 \\
 r^2 &= (0,784)^2 \\
 &= 0,615 \\
 &= 61,5 \%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa perubahan variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap perubahan variabel kinerja karyawan yaitu 61,5 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti pemberian intensif, gaji, budaya kerja, lingkungan kerja, pemberian balas jasa yang adil, kesempatan promosi, kondisi kerja yang mendukung, tingkat pekerjaan itu sendiri, sikap atasan/pimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Untuk mengukur hubungan antara variabel independen (X) secara keseluruhan dengan variabel dependen (Y) dapat dilihat pada besarnya koefisien korelasi, berdasarkan analisis data, koefisien korelasi sebesar 0,784 maka koefisien korelasi tersebut mendekati 1 yang artinya terdapat hubungan yang erat antara variabel independen (pelatihan) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

2. Analisis Regresi linier Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh variabel X (pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Persamaan regresi estimasinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Untuk mencari nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien korelasi), maka digunakan kuadrat terkecil atau metode least square yaitu sebagai berikut :

$$b = \frac{(n)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{(n)(\sum X^2) - (\sum x)^2}$$

Dimana untuk mencari nilai b dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

Keterangan :

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien korelasi

Y = nilai variabel Y (kinerja karyawan)

X = nilai variabel X (pelatihan)

Dari data yang ada tersebut, dengan menggunakan rumus di atas, maka dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut :

$$b = \frac{(n) (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{(n) (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{(56) (79.224) - (2.095) (2.104)}{(56) (78.967) - (2.095)^2}$$

$$b = \frac{4.436.544 - 4.407.880}{4.422.152 - 4.389.025}$$

$$b = \frac{28.664}{33.127}$$

$$b = 0,865$$

Nilai sebesar 0,865 ini mengandung arti bahwa setiap penambahan variabel pelatihan, maka akan memberikan kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,865 kali satu satuan.

Dan untuk mencari nilai a dihitung dengan menggunakan rumus :

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

$$\sum Y = \frac{2104}{56} = 37,57$$

$$\sum X = \frac{2095}{56} = 37,41$$

$$\begin{aligned}
 a &= Y - bX \\
 &= 37,57 - 0,865 (37,41) \\
 &= 37,57 - 32,359 \\
 &= 5,21
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, maka persamaan regresi estimasinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Nilai $a = 5,21$ (nilai konstanta)

Dengan $Y =$ kinerja karyawan

$X =$ pelatihan

$$\text{Maka } Y = 5,21 + 0,865 X$$

Artinya nilai b sebesar 0,865 memberi arti bahwa setiap penambahan satu unit variabel pelatihan (X) akan memberikan kenaikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 5,21; karena nilai $b = 0,865$ ternyata positif, maka setiap penambahan satu unit variabel pelatihan yang akan diimbangi dengan kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 5,21

3. Pengujian Hipotesis

Untuk mengukur apakah hipotesis yang menyatakan ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau tidak. Adapun langkah-langkah dalam melakukan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

a. Menetapkan perumusan hipotesis

$H_0 : \beta = 0$: Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel X (pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

$H_a : \beta \neq 0$: Berarti ada pengaruh yang signifikan pada variabel X (pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

b. Menghitung nilai statistic uji t

$$\begin{aligned}
 T_{\text{hitung}} &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,784 \sqrt{56-2}}{\sqrt{1-(0,615)^2}} \\
 &= \frac{0,784 \sqrt{54}}{\sqrt{0,385}} \\
 &= \frac{(0,784)(7,348)}{0,6204} \\
 &= \frac{5,760}{0,6204} \\
 &= 9,284
 \end{aligned}$$

c. Mencari nilai t tabel dengan menggunakan taraf uji satu pihak

Untuk menentukan nilai t tabel menggunakan taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0.05) dan tingkat keyakinan $(1 - \alpha) = 95\%$ dengan uji dua pihak dan derajat kebebasan = $n - 2$

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha) ; (n-2)$$

$$t_{\text{tabel}} = t(0.05) ; (56-2)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0.05) ; (54)$$

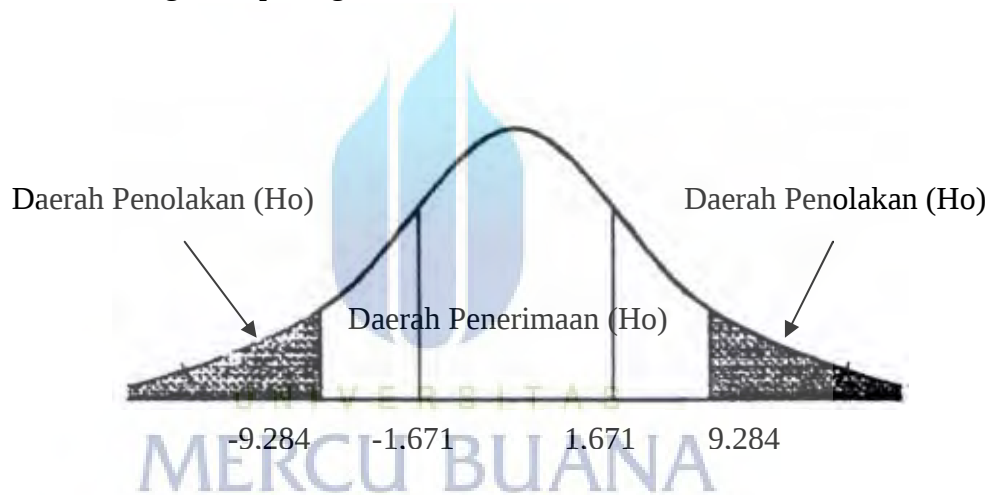
$$t_{\text{tabel}} = 1,671$$

d. Menentukan daerah kritis

Digunakan untuk memperjelas perhitungan di atas, yaitu dengan gambar sebagai berikut :

Daerah penolakan dan penerimaan uji hipotesis pelatihan terhadap kinerja karyawan

Dari pengujian hipotesis didapat t hitung (9,284) lebih besar dari t tabel (1,671) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Maka dengan diterimanya H_a berarti pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga apabila pelatihan yang diberikan kepada karyawan semakin baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.



Gambar 4.1
Kurva Normal Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil kuesioner pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan pengaruhnya adalah positif, sehingga apabila pelatihan terhadap karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
2. Hubungan pelatihan dengan kinerja pada RSIA Hermina Bekasi adalah kuat dan positif. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi dimana ($r = 0,784$). Variabel pelatihan berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan pada RSIA Hermina Bekasi, sebesar 61,5 % (koefisien determinasi) 38,5 % dipengaruhi faktor lain seperti pemberian intensif, gaji, budaya kerja, lingkungan kerja, pemberian balas jasa yang adil, kesempatan promosi, kondisi kerja yang mendukung, tingkat pekerjaan itu sendiri, sikap atasan/pimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja.
3. Pelaksanaan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada RSIA Hermina Bekasi adalah baik. Dari pengujian hipotesis didapat t hitung (9,284) lebih besar dari t tabel (1,671) Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Maka dengan diterimanya H_a berarti pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga apabila pelatihan semakin baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

B. Saran

1. Pelatihan karyawan harus terus ditingkatkan karena dengan pelatihan yang baik maka kinerja karyawan juga akan baik, karena dengan pelatihan karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu penulis menyarankan agar program-program pelatihan yang ada ditingkatkan dengan cara meng-*up date* materi-materi pelatihan, meningkatkan kemampuan para *trainer*, meningkatkan fasilitas pelatihan, meningkatkan metode penyampaian pelatihan.
3. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan yang baik. Adapun pelatihan yang baik adalah pelatihan yang memperhatikan hal-hal seperti identifikasi kebutuhan pelatihan, pelaksanaan dan evaluasi program dan hasil pelatihan. Hal tersebut agar menjadi pedoman bagi pihak-pihak yang akan menentukan dan menjalankan program pelatihan di RSIA Hermina Bekasi.