



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**HUBUNGAN ANTARA HASIL SELEKSI
DENGAN KINERJA PERAWAT
(Studi Kasus di Rumah Sakit Islam Jakarta)**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program
Pascasarjana Program Magister Manajemen

Oleh

EGI KOMARA YUDHA

1310212-007

Yayasan Menara Bhakti UNIVERSITAS MERCU BUANA Perpustakaan M.M.	
Sumber	_____
Tanggal	_____
No Reg.	1 <u>T 0129</u>
	2 _____

UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2006

PENGESAHAN TESIS

Judul : Hubungan Antara Hasil Seleksi dengan Kinerja
Perawat (Studi Kasus di Rumah Sakit Islam
Jakarta).

Nama : Egi Komara Yudha

NIM : 1310212-007

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : Maret 2006

Mengesahkan,

Direktur Program Magister Manajemen



Ir. Dana Santoso, M.Eng.Sc.Ph.D

Pembimbing Utama



Dr. Ir. H. Suharyadi, M.S

Pembimbing II



Ir. Purwanto SK, M.Si

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas rahmat, taufik serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yaitu penulisan Tesis yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata dua pada Program Magister Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Mercu Buana Jakarta kelas Meruya B. Penulis dalam tugas akhir ini mengajukan judul "Hubungan Antara Hasil Seleksi dengan Kinerja Perawat (Studi Kasus di Rumah Sakit Islam Jakarta)".

Tesis ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga sepantasnya penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. DR. Ir. Suharyadi, MS, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan waktu, pikiran, tenaga, petunjuk, dan saran perbaikan selama bimbingan sampai tugas akhir ini terselesaikan.
2. Ir. Purwanto, SK, M.Si, selaku dosen pembimbing kedua.
3. Ir. Dana Santoso, M. Eng.Sc., PH.D, selaku Direktur Program Magister Manajemen.
4. Dr. H. Yusuf Saleh Bazed, Sp.U., selaku Direktur Rumah Sakit Islam Jakarta.
5. Hj. Misparsih, S.Kp, M.Kes, selaku Manajer Pengembangan Organisasi Rumah Sakit Islam Jakarta.
6. Drs. Abdul Hasyim, selaku Manajer Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Islam Jakarta.
7. Ns. Nur Suryawati Noer, S.Kep, selaku Asisten Direktur Keperawatan.

8. Ns. Naryati, S.Kep, selaku Manajer Keperawatan serta rekan-rekan perawat lain.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana kelas Meruya B yang telah bersama-sama berjuang untuk menyelesaikan studi ini.
10. Saudara, sanak famili, dan handai taulan.
11. Rekan-rekan sejawat di kantor EGC (Ichal, Rio, Monica Ester, Huria, dll.) atas motivasinya.

Tidak lupa Penulis ucapkan terima kasih kepada keluarga, ibu, bapak, adik tercinta serta sahabat saya Luki, Ira, dan Dansah yang telah memberikan doa dan dorongan untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga Allah SWT memberikan berkah dan rahmat kepada kita semua dan semoga segala apapun bentuk bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak mendapatkan balasan yang setimpal. Amin.

Jakarta, Maret 2006

Penulis

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA HASIL SELEKSI DENGAN KINERJA PERAWAT (STUDI KASUS DI RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara hasil seleksi perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta dengan mengetahui validitas alat seleksi berdasarkan pendekatan validitas prediktif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik korelasional kausal, dimana peneliti berusaha menghubungkan satu atau lebih variabel dengan variabel lain untuk memahami objek yang diteliti. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang telah menjalani masa kerja lebih dari satu tahun di Rumah Sakit Islam Jakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu stratifikasi acak secara proporsional dan berstrata berdasarkan tingkat pendidikan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara, dan data sekunder yaitu rekapitulasi nilai seleksi dan kinerja rumah sakit Islam Jakarta yang dianalisis menggunakan program SPSS versi 13.

Sementara itu, melalui hasil analisis data diketahui bahwa TPA dan tes wawancara memiliki hubungan positif dan berpengaruh nyata terhadap kinerja perawat sehingga valid, sedangkan psikotes memiliki hubungan positif tetapi tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja perawat sehingga tidak valid. TPA mampu memberikan kontribusi sebesar 0,532, psikotes 0,080, dan wawancara 0,161 dan bersama-sama (TPA, psikotes, tes wawancara) memberikan kontribusi 0,637. Penambahan skala mendengar-efektif dan asertivitas untuk perawat diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat dan validitas alat.

Kata Kunci: seleksi, kinerja, validitas

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN SELECTION RESULTS WITH NURSES' WORK PERFORMANCES (A CASE STUDY IN RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA)

This study is intended to identify the relationship between selection results and nurses' work performances in Rumah Sakit Islam Jakarta upon validity of selection tools based on predictive validity approach. This study is conducted through survey method using causal correlation technique through which the researcher tried to make connection between one or more variables with another variable in order to understand the object being studied.

The population of this study is nurses with more than one year work experience in Rumah Sakit Islam Jakarta whereas the sampling technique used is the proportionate stratified randomization and the stratification based on education levels. Data was collected through interviews, with recapitulation of the scores in the selection and the work performance of Rumah Sakit Islam Jakarta as secondary data which is analysed using SPSS program of the 13 version.

After the data being analysed, TPA (Tes Potensi Akademik) and the interview results showed to have positive correlation and had obvious influence on nurse's performances so they're considered to be valid, otherwise psychotest showed to have positif correlation but did not have obvious influence on nurses' work performances, therefore proved to be invalid. TPA contributes 0,532 points, whereas psychotest and interview methods respectively 0,080 and 0,161.

However, concurrently TPA, psychotest, and interview method contribute 0,637 points.

Increment in nurses' ability of efective listening and assertivity scales is therefore expected to promote nurses' work performances and validity levels of the tools used in this study.

Key words: selection, work performance, validity.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Ruang Lingkup Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Seleksi	12
2.2.1 Pengertian	12
2.2.2 Kriteria Teknik Seleksi	14
2.2.3 Metode atau Teknik Seleksi Pegawai	16
2.2.4 Seleksi Sumber Daya Manusia Rumah Sakit	18

2.3 Kinerja	20
2.3.1 Pengertian Kinerja	20
2.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja	22
2.3.3 Sistem Penilaian Kinerja	34
2.4 Validitas Teknik Seleksi	37
2.4.1 <i>Predictive Validity</i>	39
2.4.2 <i>Concurrent Validity</i>	41
2.4.3 <i>Content Validity</i>	42
2.4.4 <i>Construct Validity</i>	42
2.4.5 <i>Synthetic Validity</i>	43
2.5 Kerangka Penelitian	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	53
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	53
3.2 Metode Penelitian	53
3.3 Variabel dan Pengukuran	53
3.4 Definisi Operasional Variabel	54
3.5 Teknik Pengambilan Sampel	56
3.6 Teknik Pengumpulan Data	58
3.7 Metode Analisis Data	59
3.8 Hipotesis	61
BAB IV GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT	63
4.1 Sejarah dan Perkembangan Rumah Sakit Islam Secara Umum	63
4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Islam Jakarta	64
4.3 Tujuan Rumah Sakit Islam Jakarta	66

4.4 Sumber Daya Rumah Sakit Islam Jakarta	66
4.5 Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Jakarta	68
4.6 Uraian Kerja	70
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	73
5.1 Pelaksanaan dan Proses Seleksi Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta	73
5.2 Pelaksanaan dan Proses Penilaian Kinerja di Rumah Sakit Islam Jakarta	76
5.3 Hubungan Antara Hasil Seleksi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta	80
5.3.1 Karakteristik Responden	80
5.3.2 Hasil Analisis Regresi	84
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	95
6.1 Kesimpulan	95
6.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98

DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1.1	Perkembangan Jumlah Rumah Sakit di Indonesia Tahun 1998-2004	2
1.2	Jumlah Rumah Sakit di DKI Jakarta tahun 1998	3
1.3	Rekapitulasi Jumlah Lulusan Pendidikan Tenaga Kesehatan dari Poltekkes dan non-Poltekkes di DKI Jakarta tahun 2003	4
2.1	Komponen Kebutuhan Sumber Daya Manusia Perawat di Rumah Sakit	18
2.2	Cara Seleksi di Rumah Sakit Berdasarkan Indikatornya	20
3.1	Pengukuran dan Skala Variabel	59
5.1	Jenis Kelamin Responden di RSI Jakarta Tahun 2005	81
5.2	Masa Kerja Responden di RSI Jakarta Tahun 2005	82
5.3	Tingkat Pendidikan Responden di RSI Jakarta Tahun 2005 .	83
5.4	Tingkat Jabatan Responden di RSI Jakarta Tahun 2005	84
5.5	Hasil Regresi Variabel yang Memengaruhi Kinerja Perawat	85
5.6	Kategorisasi Soal TPA Berdasarkan Ranah Pengetahuan Perawat di RSI Jakarta	87

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Teks	Halaman
1.	Struktur Organisasi RSI Jakarta	100
2.	Rekapitulasi Nilai Tes Seleksi dan Nilai Kinerja Perawat di RS Islam Jakarta	101
3.	Data Penelitian yang Telah Dikategorikan	103
4.	Analisis Regresi Hasil Penelitian	104
5.	Soal TPA	105
6.	Soal Psikotes	113
7.	Petunjuk Wawancara Calon Perawat di RSI Jakarta	121
8.	Format Penilaian Kinerja Perawat	122
9.	Subindikator Penilaian Kinerja Perawat di RSI Jakarta ...	123
10.	Skala Mendengar-Efektif	137
11.	Skala Asertivitas	139

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
2.1	Proses validitas seleksi	15
2.2	Contoh seleksi SDM di rumah sakit	19
2.3	Desain tahapan seleksi berdasarkan <i>predictive validity</i>	50
2.4	Proses <i>predictive validity</i>	51
2.5	Konstruk penelitian	52
2.6	Hubungan variabel bebas dan tidak bebas	54