

Sumberdaya Manusia
Kw = SDM, kinerja pegawai

**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DENGAN KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT
BEDAH DAN BERSALIN ANWAR MEDIKA
SUKODONO**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial Islam (S.Sos.I)
Dalam Bidang Manajemen Dakwah**



Oleh :

**ROIYAN ALCHAM
NIM: B34205001**

PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA	
NO. KLAS D-2009 000 MD	NO. REG D-2009/MD/0008
AS. B. BUKU :	
TANGGAL :	



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
JULI 2009**

Skripsi oleh Roiyan Alcham ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 15 Juni 2009

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nadim Zuhdi', with a horizontal line underneath.

Drs. H. M. Nadim Zuhdi, MM
NIP. 195007121971081001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Roiyan Alcham ini telah dipertahankan di depan
Tim penguji skripsi
Surabaya, 21 Juli 2009

Mengesahkan

Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Dakwah



Dekan,

Prof. Dr. M. Shonhadji Sholeh, Dip. IS

NIP. 194907281967121001

Ketua,

Drs. H. M. Nadim Zuhdi, MM

NIP. 195007121971081001

Sekretaris,

Drs. M. Taqwim Suji

NIP. 195104241979031005

Penguji I,

Drs. H. M. Sja'roni, M. Ag

NIP. 194508131967121001

Penguji II,

Ahmad Khoirul Hakim, S.Ag, M.Si

NIP. 197512302003121001

ABSTRAK

Roiyan Alcham, NIM. B34 205 001, 2009 Hubungan Antara Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja

Ada dua persoalan yang dikaji dalam skripsi ini, yaitu: (1) Apakah ada hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono, (2) sejauh mana tingkat korelasi/hubungan hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono, untuk mengetahui tingkat hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono.

Teori yang dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah “kinerja seseorang akan baik jika dia mempunyai keahlian atau skill yang tinggi” oleh Suyadi Prawirosentono dalam bukunya “*kebijakan kinerja karyawan*”.

Dalam menjawab permasalahan tersebut secara menyeluruh, penelitian ini bersifat penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu mengukur data dengan angka-angka untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono. Kemudian data yang didapatkan tersebut di analisis menggunakan rumus analisis *product moment*, sehingga diperoleh hasil yang menunjukkan apakah ada hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa Pengujian korelasi dengan menggunakan rumus korelasi product moment didapatkan hasil 1,1065. Dan setelah hasil tersebut dikonsultasikan dengan “ r “ tabel *product moment* 5% dengan N = 32, sehingga diketemukan ($1,1065 > 0,349$). Dari hasil tersebut maka H1 “diterima” dan H0 “ditolak” berarti ada hubungan yang positif antara variabel (X) kualitas sumber daya manusia dengan variabel (Y) kinerja. Nilai r_{XY} sebesar 1,1065 jika dikonsultasikan dan diinterpretasikan menurut tabel pedoman penilaian hasil perhitungan rumus *Product Moment* adalah berbunyi “Adanya hubungan yang sangat tinggi antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono”

DAFTAR ISI

Persetujuan pembimbing.....	ii
Pengesahan tim penguji skripsi.....	iii
Motto dan persembahan.....	iv
Kata pengantar.....	v
Abstraksi.....	viii
Daftar isi.....	ix
Daftar tabel.....	xi
Daftar gambar.....	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Batasan Konsep dan Definisi Operasional.....	7
a. Batasan Konsep.....	7
b. Definisi Operasional.....	7
F. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II : KERANGKA TEORITIK	12
A. Kajian Pustaka.....	12
1. Tinjauan Tentang Sumber Daya Manusia.....	12
a. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	12
b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
c. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia.....	17
d. Ciri-ciri Kualitas Sumber Daya Manusia.....	19
e. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	23
1. Pengertian Pengembangan SDM.....	23
2. Tujuan Pengembangan SDM.....	26
3. Metode Pengembangan SDM.....	29
2. Tinjauan Tentang Kinerja.....	34
a. Pengertian Kinerja.....	34
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	37
c. Menentukan Standar Kinerja Organisasi.....	42
d. Penilaian Kinerja.....	44
e. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja.....	49
3. Hubunganantara Kualitas SDM dengan Kinerja Organisasi.....	51

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Tujuan ini dicapai dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Siapapun yang mengelola organisasi akan mengelola berbagai tipe sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya :

1. Finansial
2. Fisik
3. Manusia
4. Kemampuan teknologi dan system ¹

Istilah sumber daya manusia merujuk pada orang-orang didalam organisasi. Arti penting upaya-upaya sumber daya manusia adalah bermuara dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang selalu ada didalam setiap organisasi. Mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi. Betapapun pabrik, perlengkapan, aset-aset finansial adalah sumber-sumber daya yang dibutuhkan organisasi, orang-orang atau sumber daya manusia merupakan yang terpenting. Mereka memberikan cetusan kreatif disetiap organisasi. Tanpa orang-orang yang efektif,

¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : STIE YKPN, 1997).
Hal 1-2.

Sumber daya manusia atau disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik manusia. Tegasnya setiap kemampuan manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Sedangkan definisi dari daya fisik merupakan kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan kegiatan yang singkat dan pekerjaan yang lama, maupun ketahanannya menghadapi penyakit. Daya fisik sangat menunjang sekali terhadap perkembangan dari SDM, karena menjadi faktor penentu bagi seseorang untuk mencapai cita-cita yang telah direncanakan oleh daya pikir. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. SDM menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan.

² *Ibid.* Hal 2.

Begitu juga dengan organisasi yang menjadi wadah dari SDM, tentunya mereka menginginkan SDM yang mempunyai kualitas tinggi agar segala perkembangan yang menjadi rencana dari organisasi akan mudah untuk dicapai. Setiap organisasi tentunya bergantung terhadap SDM untuk menjalankan segala operasional kegiatan dari organisasi.

[illegible]

Dalam persaingan usaha pada saat ini, kualitas dari sumber daya manusia sangat berperan sekali di dalamnya. Karena persaingan lebih mengarah pada individu-individu yang menjadi bagian dari organisasi, sedangkan organisasi mereka jadikan sebagai wadah mereka untuk menyatukan visi dan misi kerja dan menyatukan setiap kekuatan individu-individu tersebut untuk menghadapi dunia persaingan usaha. Organisasi yang besar belum tentu dapat menguasai persaingan apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena kinerja organisasi akan dapat berkembang apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

[illegible]

Maka dari itu untuk lebih mendalami tentang “*Hubungan Antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono*” peneliti ingin menjadikan organisasi ini sebagai obyek penelitian skripsi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

- ### C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono.

[illegible]

E. Batasan Konsep dan Definisi Operasional

Agar peneliti terfokus dan tidak menimbulkan pembiasan dan sesuai dengan kemampuan peneliti, maka penelitian ini peneliti batasi hanya sebatas pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono.

b. Definisi Operasional

[illegible]

1. Hubungan

Adalah suatu bentuk keterkaitan antara dua variable atau lebih dimaksimalkan yang mempunyai tendensi atau nilai ukur. Dalam penelitian ini, maksud dari penulis adalah keterkaitan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan.

2. Kualitas sumber daya manusia

Kualitas sumber daya manusia adalah variabel bebas atau pengaruh yang diberi tanda (X).

Menurut Edwin B. Flippo “*manajemen sumberdaya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat*”.⁴

Dalam penelitian ini penulis memberikan batasan dalam Kualitas Sumber Daya Manusia yang dapat diberi pengertian tidak hanya menyangkut aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya dan pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.⁵

3. Kinerja karyawan

Hal 3 ⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bumi Aksara, 1996).

⁵ Dawam Raharjo, *Intelektual, Inteligensia dan Perilaku Politik Bangsa*, (Bandung: Mizan, 1999). Hal 355.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang/karyawan dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁶ Dalam penelitian ini yang termasuk karyawan adalah semua pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono.

Kualitas sumber daya manusia dalam hal ini dalam konteks kualitas sumberdaya manusia masing-masing karyawan secara personal. Dimana mereka dituntut untuk bekerja dengan baik sesuai dengan posisi dan tugas yang diberikan pimpinan kepada mereka. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dari masing-masing karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik pula. Unsur-unsur seperti aspek fisik dan kesehatan, intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan aspek spiritual inilah yang disebut kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia seperti inilah yang menjadi kajian kasus dalam

[illegible]

F. Sistematika Pembahasan

BAB I. PENDAHULUAN

- ## BAB II. KERANGKA TEORITIK

- BAB III. METODE PENELITIAN

- [illegible]

KERANGKA TEORITIK

1. Tinjauan Tentang Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Manusia telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ
قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ (البقرة ۳)

[illegible]

sumber daya manusia (penduduk) yang ada dalam suatu organisasi. Kuantitas sumber daya manusia dalam organisasi menjadi salah satu hal yang penting kontribusinya apabila tidak ditunjang dengan kualitas yang baik, bahkan akan menjadi beban dalam pembangunan suatu organisasi. Kualitas yang menyangkut sumber daya manusia yang menyangkut masalah kemampuan fisik (kesehatan) maupun kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan lainnya) oleh sebab itu untuk kepentingan pembangunan dan pengembangan di bidang apa pun, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi suatu syarat yang harus dipenuhi.

Intelektual, *Inteligensi, dan Perilaku Politik Bangsa*”, daya manusia adalah tidak hanya ditentukan oleh aspek atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan oleh atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kemampuannya sikapnya. Dan lebih lanjut mengenai aspek biologi, aspek fisik menjadi menonjol kembali. Dikemukakan antara

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur masukan (*Input*) yang bersama dengan unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin, dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*Output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.²

Sedangkan menurut Gauzali Saydam dalam bukunya “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah persamaan dari tenaga kerja atau dengan kata lain disebut sebagai pegawai, personalia, atau karyawan.⁴

² Agus Tulus, *Manajemen Aumber Daya manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1996), hal. 2.

³ T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1988), hal. 4.

⁴ Gauzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal. 5.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen disebut juga sebagai “seni untuk menyempurnakan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini, dikemukakan oleh Parker Follett, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai macam pekerjaan yang diperlukan. Dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Jadi manajemen adalah suatu proses/kegiatan/usaha pencapaian tujuan tertentu melalui kerja sama dengan orang-orang lain.⁶

Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang khusus manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia. Perkembangan manajemen sumber daya manusia didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan bersaing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Di dalam dunia yang sangat diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber daya lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna.⁷ Dalam hal demikian tidak mustahil gambaran tentang usaha pencapaian tujuan organisasi menjadi kabur. Keberhasilan pengelolaan organisasi

Manajemen disebut juga sebagai “seni untuk menyempurnakan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini, dikemukakan oleh Parker Follett, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai macam pekerjaan yang diperlukan. Dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Jadi manajemen adalah suatu proses/kegiatan/usaha pencapaian tujuan tertentu melalui kerja sama dengan orang-orang lain.⁶

Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang khusus manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia. Perkembangan manajemen sumber daya manusia didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Di dalam era modern ini sangat diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna.⁷ Dalam hal demikian tidak mustahil gambaran tentang usaha pencapaian tujuan organisasi menjadi kabur. Keberhasilan pengelolaan organisasi

Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia. Perkembangan manajemen sumber daya manusia didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan persaingan produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Di dalam era modern ini sangat diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna.⁷ Dalam hal demikian tidak mustahil gambaran tentang usaha pencapaian tujuan organisasi menjadi kabur. Keberhasilan pengelolaan organisasi

Ibid, hal. 3 .

Drs. Soekarno K, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: CV. Miswar, 1980), hal 18.

Prof. Dr. Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara), hal 4.

⁷ Prof. Dr. Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1993), hal 4.

⁷ Prof. Dr. Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1993), hal 4.

Dibawah ini penulis akan mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia sesuai dengan yang dirumuskan oleh para ahli sebagai berikut:

- ⁸ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1999), hal. 3.

3) Sedangkan menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian, dalam bukunya yang berjudul *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.¹⁰

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Prof. Dr. Sondang P. Siagian mengenai manajemen sumber daya manusia tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan terhadap pentingnya suatu kerja organisasi dan pemanfaatannya sebagai sumber daya yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatannya sebagai fungsi dan tanggung jawab personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh mengenai manajemen sumber daya manusia tersebut, disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pengakuan terhadap pentingnya suatu kerja organisasi pemanfaatan sebagai sumber daya yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan sebagai fungsi dan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara

dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

c. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Pada era pembangunan jangka panjang tahap kedua telah ada komitmen kuat para peyelenggara Negara di Indonesia untuk secara konsisten meningkatkan mutu sumber daya manusia.

Apa Tahap Pembangunan Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997)

Agnes Telen, *Musikwissenschaftler, Sozialwissenschaftlerin* (Leibniz-PT, Campus der Pädagogischen Hochschule, Bremen)

¹⁰ Prof. Dr. Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1993), hal 4.

yang melaksanakan pembagian itu tidak memiliki kuasa bagus.¹¹

Pembahasan sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting dalam kehidupan manusia, baik dan buruk kehidupan manusia itu sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, oleh sebab itu pembinaan sumber daya manusia merupakan masalah yang utama bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi, karena dengan sumber daya itulah semua organisasi dikembangkan seoptimal mungkin bagi peningkatan kehidupan di masa ini dan masa mendatang. Semua ini sesuai dengan peranan dan tugas manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan tugas untuk memelihara dan mengembangkan

masalah yang utama bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi, karena dengan sumber daya itulah semua organisasi dikembangkan seoptimal mungkin bagi peningkatan kehidupan di masa ini dan masa mendatang. Semua ini sesuai peranan dan tugas manusia sebagai khalifah di muka bumi. Dengan mengemban tugas untuk memelihara dan mengembangkan

Ada beberapa pendapat yang dipaparkan oleh para ahli mengenai pengertian dari kualitas sumber daya manusia. Di antaranya adalah

1. Menurut Soekidjo Notoatmodjo dalam bukunya yang berjudul *“Pengembangan Sumber Daya Manusia”*, beliau mengemukakan bahwa:

¹¹ Sudarwan Danim, *Transformasi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: bumi Aksara, 1995), hal. 44.

Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan non fisik dapat diupayakan melalui pendidikan dan pelatihan. Upaya inilah yang disebut dengan pengembangan sumber daya manusia.¹²

2. Sedangkan menurut pendapat dari M. Dawam Rahardjo dalam bukunya yang berjudul “ *Intelektual, Inteligensia dan Politik bangsa*”, beliau mengatakan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah:

“Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuan, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta kemampuan yang dimilikinya”

politik bangsa”, beliau mengatakan bahwa yang dimaksud sumber daya manusia adalah:

“Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuan, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta kemampuan yang dimilikinya”

politik bangsa”, beliau mengatakan bahwa yang dimaksud sumber daya manusia adalah:

“Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuan, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta kemampuan yang dimilikinya”

politik bangsa”, beliau mengatakan bahwa yang dimaksud sumber daya manusia adalah:

“Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuan, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta kemampuan yang dimilikinya”

Dan beliau juga mengatakan bahwa aspek biologi memiliki peran dan arti penting bagi peningkatan kualitas daya manusia.¹³

Dengan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang

¹² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998)hal. 4.

¹³ Dawam Raharjo, *Intelektual, Inteligensia dan Perilaku Politik bangsa*, (Bandung: Mizan, 1999), hal. 355.

d. Ciri-ciri Kualitas Sumber Daya Manusia

Jika kita merujuk pada buku yang disusun oleh Sudarwan Danim yang berjudul “*Transformasi Sumber Daya Manusia*” bahwa kualitas sumber daya manusia yang dikehendaki pada era pembangunan jangka panjang tahap dua, dan tentunya saja seterusnya adalah sumber daya manusia yang memenuhi kriteria kualitas fisik (kesehatan) dan kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan, dan kualitas mental/spiritual/kejuangan).¹⁴

[illegible]

1. Kualitas fisik dan kesehatan meliputi:
 - a. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
 - b. Memiliki postur tubuh yang baik yang disebabkan oleh peningkatan gizi yang baik.
 - c. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi.
2. Kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan) meliputi:
 - a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
 - b. Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.
 - c. Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu,(daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
 - d. Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

¹⁵ *Ibid*, hal. 45-46.

- ### e. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Proses pelatihan dan pengembangan dilaksanakan baik bagi karyawan baru (agar dapat menjalankan

surat Ar-Ra'd ayat 11. yaitu sebagai berikut:

لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ... (الرعد ١١)

Artinya:..Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan kaum sehingga mereka merubah keadaan[768] pada diri mereka sendiri... (QS. Ar-Ra'd: 11)

Dengan demikian kita semua mengetahui bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan organisasi/perusahaan sangat penting artinya dalam memajukan organisasi/perusahaan bersangkutan. Pada pelatihan dan pengembangan merupakan proses yang bukan proses sesaat saja. Munculnya kondisi-kondisi baru mendorong pimpinan untuk terus memperhatikan dan program-program latihan dan pengembangan yang ko

... إِنْ أَلَّهِ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ... (الرعد ١١)

Artinya:..Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri... (QS. Ar-Ra'd: 11)

Begitu pentingnya setiap manusia memiliki kualitas yang baik. Bahkan Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Mujadalah ayat 11 yang berbunyi:¹⁸

¹⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Tanjung Mas Inti)

... يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ

بِمَا تَعْمَلُونَ خَيْرًا (المجادلة: ١١)

Artinya : ...Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Mujadalah: 11)

Dengan melihat hal tersebut maka sumber daya manusia perlu dikembangkan melalui proses pendidikan seperti yang telah dijelaskan di atas. Dan tentunya banyak cara yang dapat dilakukan oleh manusia untuk dapat mengembangkan kualitas yang mereka miliki.

Melaksanakan pelatihan dan pengembangan memerlukan pengorbanan yang tidak kecil, tetapi hasil yang diperoleh jauh lebih besar. Pekerjaan akan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik, kerusakan dapat diperkecil, pemborosan akan dapat ditekan, peralatan akan dapat digunakan secara lebih baik, kecelakaan dapat lebih diperkecil. Ini semua merupakan keuntungan perusahaan/organisasi yang dapat diperoleh dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan.

Secara teoritis istilah pelatihan (*training*) berbeda dengan pengertian pengembangan (*development*). Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses

a) Pengertian pengembangan menurut S.P Hasibuan bukunya *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.²⁰

b) Menurut Soekidjo Notoatmodjo dalam *“Pengembangan Sumber Daya Manusia”* beliau menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengembangan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil

a) Pengertian pengembangan menurut S.P Hasibuan dalam bukunya “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” bahwa: pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.²⁰

Dari uraian pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya memberikan pendidikan dan pelatihan bagi

²¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka cipta, 1998), hal. 5.

2) Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jika di muka dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mutlak perlu dilakukan, kemutlakan itu tergantung dari berbagai manfaat yang dapat dipetik dari sumber daya manusia pengembangan ini. Baik bagi organisasi/perusahaan, karyawan maupun bagi pertumbuhan dan pemeliharaan organisasi yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Dan semua ini bermuara pada peningkatan produktivitas organisasi sebagai keseluruhan.

Manfaat bagi organisasi terdapat paling sedikit dua macam, yaitu manfaat yang dapat diperoleh melalui program pengembangan sumber daya manusia. Antara lain adalah:²²

Jika di muka dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mutlak perlu dilakukan, kemutlakan itu tergantung berbagai manfaat yang dapat dipetik dari sumber pengembangan ini. Baik bagi organisasi/perusahaan, karyawan maupun bagi pertumbuhan dan pemeliharaan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Dan semua ini bermuara pada peningkatan produktivitas organisasi sebagai keseluruhan.

Manfaat bagi organisasi terdapat paling sedikit dua manfaat yang dapat diperoleh melalui program pengembangan. Antara lain adalah:²²

Jika di muka dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mutlak perlu dilakukan, kemutlakan itu tergantung berbagai manfaat yang dapat dipetik dari sistem pengembangan ini. Baik bagi organisasi/perusahaan, karyawan maupun bagi pertumbuhan dan pemeliharaan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Dan semua ini bermuara pada peningkatan produktivitas organisasi sebagai keseluruhan.

Manfaat bagi organisasi terdapat paling sedikit dua manfaat yang dapat diperoleh melalui program pengembangan. Antara lain adalah:²²

Manfaat bagi organisasi terdapat paling sedikit dua manfaat yang dapat diperoleh melalui program pengembangan organisasi. Antara lain adalah:²²

- a) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai konsekuensi dari terdapatnya komunikasi yang efektif antara lain karena tidak terjadinya pemborosan waktu, kecermatan melaksanakan tugas, meningkatnya tekad dan semangat dalam mencapai tujuan, tercapainya sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya arus informasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang kompak dan utuh.

²² Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hal. 183-184.

- c) Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk meningkatkan kemampuan kerjanya.
- d) Peningkatan kemampuan pegawai/karyawan untuk stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya me-
rasa percaya pada diri sendiri.
- e) Meningkatnya kepuasan kerja.
- f) Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
- g) Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
- h) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru
depan.²³

- Manfaat besar lainnya yang dapat diperoleh dari penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia secara baik adalah dalam rangka penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara para anggota organisasi. Hal demikian terjadi karena:

- [illegible]

b. *Vestibule*

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan di dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan oleh suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut. Melalui percobaan suatu duplikat dari bahan, alat-alat, dan kondisi mereka temui dalam situasi yang sebenarnya.

c. *Demonstration and example*

Demonstration and example adalah metode latihan dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan tentang cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemo-

c. *Demonstration and example*

Demonstration and example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan (diperagakan).

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi adalah suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

e. *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

f. *Classroom methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruksi*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi dan metode seminar.

2) Metode pendidikan atau *education*.

Latihan (*training*) diberikan kepada karyawan operasional. Sedangkan pendidikan/*education* diberikan kepada karyawan manajerial.

Metode pendidikan menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” terdiri dari:

a. *Training methods* atau *classroom method*.

Ini merupakan latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai pendidikan. Latihan dalam kelas seperti rapat, studi kasus, ceramah dan *role playing*

b. *Understudies.*

Job rotation adalah teknik pengembangan yang dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan yang satu ke jabatan yang lainnya secara periodik untuk meningkatkan keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan. Teknik pelaksanaan *planned progression* sama dengan *job rotation*. perbedaannya adalah setiap pemindahan diikuti dengan kenaikan gaji dan jabatan, tetapi tanggung jawab semakin besar.

d. *Coaching-caounseling*.

Coaching adalah suatu metode pendidikan dan pengawasan mengajarkan keahlian dan keterampilan ke

d. *Coaching-counseling.*

Counseling adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dengan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya, dan aspirasinya.

e. *Junior board of executive or multiple management.*

Counseling adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dengan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya, dan aspirasinya.

Komite penasehat ini hanya berperan sebagai staf.

Ini merupakan komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.

Business games (permainan bisnis) adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu. Permainan disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau studi operasi-operasi bisnis.

Sensitivity training dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam di antara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik (bertahap).

[illegible]

2. Tinjauan Tentang Kinerja

Keikutsertaan para peserta dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Dan jelasnya wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada masing-masing peserta organisasi, seyogyanya kinerja mereka harus baik. Namun ternyata karena adanya factor lain seperti motivasi dan harapan ikut terkait dalam kinerja mereka. Dalam prakteknya motivasi dan harapan para peserta organisasi tercermin dalam perilaku disiplin, inisiatif, wewenang dan tanggung jawab akan mencerminkan apakah organisasi tersebut berjalan secara efektif dan

[illegible]

a. Pengertian Kinerja

Adapun yang dapat dikatakan sebagai pekerjaan adalah sebagai berikut:

- Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak semua kegiatan atau aktivitas dapat dikatakan pekerjaan dan setiap pekerjaan

[illegible]

dengan hasil seperti yang diharapkan.²⁸

dengan moral maupun etika.²⁹

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kita ketahui bersama bahwa organisasi itu akan dapat hidup karena adanya manusia (*humanbeing*) yang mengerakkannya. Manusia yang mengerakkan organisasi tersebut adalah orang-orang sebagai partisipan atau aktor dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu perilaku suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku (*behavior*) para pesertanya (partisipannya) atau aktornya.

Menurut Suyadi prawirosentono dalam bukunya yang berjudul “*Kebijakan Kinerja Karyawan*” mengatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Tentang arti efektif dan efisien terdapat beberapa pendapat. Hal ini akan dikemukakan di bawah ini. Menurut Chester I. Barnard

²⁸ Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hal. 1-2.

²⁹ *Ibid*, hal. 2.

akibat yang tidak dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang penting dibandingkan dengan hasil yang dicapai yang mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang tidak dicari penting atau remeh, maka kegiatan tersebut efisien.

Sehubungan dengan itu, kita dapat mengatakan sesuatu bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas efektif atau tidak.

Efektifitas dari kelompok (organisasi perusahaan) akan tercapai bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan yang direncanakan.

Sehubungan dengan itu, kita dapat mengatakan sesuatu bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas efektif atau tidak.

Efektifitas dari kelompok (organisasi perusahaan) akan tercapai bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan yang direncanakan.

Efektifitas dari kelompok (organisasi perusahaan) akan tercapai jika tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan yang direncanakan.

suatu organisasi akan mendukung kinerja (*Performance*) tersebut. Walaupun kejelasan wewenang dan tanggung jawab peserta harus disertai dengan kapasitas masing-masing organisasi bersangkutan.

Wewenang adalah sifat dari suatu komunikasi atau dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk suatu kegiatan kerja, sesuai dengan kontribusinya (sifat tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dikerjakan dalam organisasi bersangkutan.

Dalam hal ini wewenang adalah wewenang yang seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya).

Wewenang adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah yang diberikan oleh seseorang dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang pemimpin organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja, sesuai dengan kontribusinya (sumbu tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dikerjakan dalam organisasi bersama.

Dalam hal ini wewenang adalah wewenang yang diberikan kepada seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya).

organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja, sesuai dengan kontribusinya (sumbu tenaganya). Pemerintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dikerjakan dalam organisasi berskala nasional.

Dalam hal ini wewenang adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya).

Dalam hal ini wewenang adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya).

Berdasarkan definisi tersebut, wewenang mempunyai

³¹ *Ibid*, hal. 29.

- Sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab. Hak atau wewenang yang diberikan kepada seseorang atau suatu organisasi akan berkaitan dengan tanggung jawab yang dimiliki.
- 3) Disiplin (*Discipline*)
- Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja yang dibuat perusahaan di mana dia kerja. Robert E. Quinn cs. Dalam *"Becoming A Master Manager, A Competency"* menerangkan

3) Disiplin (*Discipline*)

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian perusahaan di mana dia kerja. Robert E. Quinn cs. Dalam "*Becoming A Master Manager, A Competency*" menerangkan

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja perusahaan di mana dia kerja. Robert E. Quinn cs. Dalam *“Becoming A Master Manager,A Competency”* menerangkan

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang dijatuhkan kepada pihak yang melanggar, dalam hal ini karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin pada

4) Inisiatif (*Initiative*)

Menurut Robert E. Quinn dalam bukunya “*Becoming A Master Manager, A Competency Framework*” menerangkan bahwa inisiatif seseorang (atasan atau bawahan) berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian dan tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal setiap inisiaif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain inisiatif peserta organisasi merupakan daya

[illegible]

c. Menentukan Standar Kinerja Organisasi

1) Membangun suatu standar kinerja yang dilandasi untuk mencapai tujuan organisasi.

[illegible]

Satu demi satu unit-unit yang terdapat dalam perusahaan atau organisasi harus dinilai kinerjanya. Dalam hal ini yang menjadi pelaku dalam unit-unit organisasi adalah unsur manusia, maka kinerja setiap pelaku dalam unit organisasi tersebut harus dinilai. Jadi pokok utama yang harus dinilai kinerjanya adalah unsur manusia, karena merekalah pelaku yang berperan di dalamnya. Mereka salah satu sumber daya yang sangat berperan dalam menentukan kinerja organisasi, sehingga kinerja para pelaku organisasi harus dinilai.³⁷

- 1) Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya?
- 3) Apakah seorang karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan?

37. Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hal 186-187.

Penilaian kinerja adalah tentang kinerja karyawan dan aktu

Dalam dunia yang bersaing secara global, perusahaan-p

menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, karyawan

membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai

perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja pada p

mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pe

pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi

personalia. Kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja

karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan. Semua istila

berkenaan dengan proses yang sama.

membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja pada p mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari p pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi p personalia. Kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja p karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan. Semua istila berkenaan dengan proses yang sama.

berkenaan dengan proses yang sama.

Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkaitan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sedangkan evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi dan dengan demikian kisaran berapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaannya. Penilaian kinerja menunjukkan bahwa seseorang adalah

e. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja secara regular (teratur) bertujuan melindungi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertumbuh baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan organisasi. Terdapat beberapa penulis yang berpendapat bahwa penilaian dapat menimbulkan motivasi negatif para karyawannya. Namun seyogyanya para karyawan seharusnya merasa lebih bahagia karena dapat lebih produktif, sehingga keuntungan perusahaan dapat dinikmati oleh karyawan berupa bonus akhir tahun. Disamping itu penilaian kinerja atas karyawan sebenarnya membuat karyawan mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan

[illegible]

Terdapat tujuan penting dari program penilaian kinerja yang tidak dapat dicapai oleh metode lain. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar pula potensi nilainya bagi organisasi.

- 1) Evaluasi (*evaluation*)
- 2) Pengembangan (*development*)⁴¹

⁴⁰ Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hal. 220-221.

[illegible]

- 1) Menyediakan basis bagi keputusan-keputusan personalia, termasuk promosi, transfer, demosi, atau pemberhentian.
- 2) Meningkatkan pendayagunaan sumber daya manusia melalui penempatan pekerjaan yang baik dan spesifikasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan.⁴²

Sumber daya manusia di suatu lembaga atau departemen sangat penting peranannya dalam mencapai keberhasilan lembaga atau departemen tersebut. Uraian secara mikro bahwa fasilitas yang canggih dan lengkap pun belum merupakan jaminan akan keberhasilan lembaga tanpa diimbangi dengan kualitas karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Suatu lembaga di tengah-tengah masyarakat sudah barang tentu mempunyai visi, misi dan tujuan, untuk mencapai misi dan tujuan maka direncanakanlah program-program atau kegiatan, dan selanjutnya untuk pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi kegiatan-kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional.⁴³

⁴² *Ibid*, hal. 423.

[illegible]

Seperti yang di ungkapkan Suyadi Prawirosentono dalam bukunya “*kebijakan kinerja karyawan*” dijelaskan bahwa “kinerja seseorang akan baik jika dia mempunyai keahlian atau skill yang tinggi.”⁴⁴

B. Kajian Teoritik

Pembangunan suatu organisasi atau lembaga memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*Natural resources*), maupun sumber daya manusia (*Human resources*). Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang kurang penting kontribusinya dalam perkembangan organisasi dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban perkembangan suatu organisasi. Pembahasan tentang kualitas sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting dalam kehidupan manusia, baik dan buruknya kehidupan manusia sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu pembinaan

[illegible]

Menurut teori yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo, kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lainnya.⁴⁵

Beberapa pendapat mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat dikembangkan melalui aspek fisik dengan peningkatan kesehatan maupun non fisik dengan pelatihan dan pendidikan.

Suatu lembaga pemerintah maupun lembaga yang dinamakan perusahaan atau pun yayasan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan

⁴⁶ Dawam Raharjo, *Intelektual, Inteligensia dan Perilaku Politik bangsa*, (Bandung: Mizan, 1999), hal. 355.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*). Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi.⁴⁷

Begitu juga dengan seluruh jenis organisasi baik perusahaan, pemerintahan, Rumah sakit maupun organisasi keagamaan dengan ragam tujuan yang berbeda dinilai berkinerja baik bila meraih keberhasilan. Dan hal ini disebabkan etos kerja dalam bentuk kinerja karyawan sebagai pelaku organisasi yang baik. Karena manusia adalah unsur yang

[illegible]

tujuan organisasi.⁴⁸

C. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dari penelitian terdahulu didapatkan hasil penelitian sebagai berikut, dimana masing-masing peneliti mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam penelitian mereka.

1. Syafa'atul Lailah

Pada penelitian yang dilakukan oleh Syafa'atul Lailah dalam penelitian yang berjudul “*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Diklat Pegawai Teknis Keagamaan Surabaya*” mengatakan bahwa yang menjadi indikator dari kualitas sumber daya manusia (variabel X) adalah:

- a. Tingkat pendidikan
- b. Bekerja sesuai keahlian
- c. Pengalaman

Dan sedangkan yang menjadi indikator dari kinerja karyawan (variabel Y) adalah:

- Kemampuan membuat rencana kerja
- Tanggung jawab
- Kedisiplinan

⁴⁸ *Ibid.*, hal. 137.

2. Putut Winoto

1) Kualitas Fisik

- ## 2) Kualitas Intelektual

- ### 3) Kualitas Spiritual

- [illegible]

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah strategi umum yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan guna menjawab persoalan yang dihadapi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka metode penelitian adalah cara kerja yang digunakan peneliti dalam usaha mencari, mengumpulkan, mengelola data dan memformulasikan dalam bentuk laporan atau tulisan ilmiah.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian populasi. Yaitu penelitian yang memakai obyeknya dengan mengambil sampel dari populasi yang ada pada Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono.

[illegible]

B. Obyek Penelitian

Adapun Lokasi Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini di Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono, yang beralamatkan di Jalan Sawo No. 2 Dungus - Sukodono – Sidoarjo, Telp. (031) 8830989, Email : rsbb-anwarmedikasukodono@yahoo.com.

C. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

Untuk menghasilkan data yang akurat perlu adanya sumber data yang tepat, dalam penelitian ini, kami menggunakan sumber data sebagai berikut:

- 1) Karyawan, data yang diperoleh adalah tentang ada atau tidaknya hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono. Data ini diperoleh melalui penyebaran angket.
- 2) Pimpinan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono, data yang diperoleh dari pimpinan adalah data sejarah berdirinya, struktur, visi-misi dan jasa-jasa yang di berikan oleh Rumah Sakit.
- 3) Dokumentasi, data yang diperoleh dari ini adalah tentang jumlah karyawan yang menjadi bagian dari Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono.

b. Jenis Data

- 1) Data Primer, dalam hal ini data yang dihimpun adalah tentang hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja

2) Data Sekunder, dalam hal ini yang dihimpun adalah data tentang Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono yang meliputi: sejarah berdirinya, struktur organisasi, visi dan misi, dan sasaran yang ingin dicapai.

1. Populasi

Adapun yang menjadi populasi di sini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono yang berjumlah 32 karyawan.

[illegible]

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dengan demikian penelitian tidak dilakukan terhadap seluruh populasi, melainkan terhadap sebagian populasi tersebut. Apabila ditinjau dari Suharsimi Arikunto yang mengatakan bahwa, "Apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Apabila subyeknya lebih dari 100 dapat diambil sampelnya antara 10-15 % atau 20-25%".³

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh populasi yang ada karena jumlah sampel (karyawan) Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono yang ada adalah 32 Orang.⁴

E. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan peneliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat (tergantung).

- a. Variabel Bebas, yaitu variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel tergantung, sementara variabel bebas berada pada posisi yang lepas dari pengaruh variabel tergantung.⁵ Biasanya variabel bebas ini di beri tanda (X). Pada penelitian ini adalah Kualitas Sumber Daya Manusia. Sedangkan obyek penelitiannya adalah karyawan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono.

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), Hal. 108

⁴ Dokumentasi Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono.

⁵ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Prenada Media, 2005), Hal 62.

- ## 2. Indikator Variabel

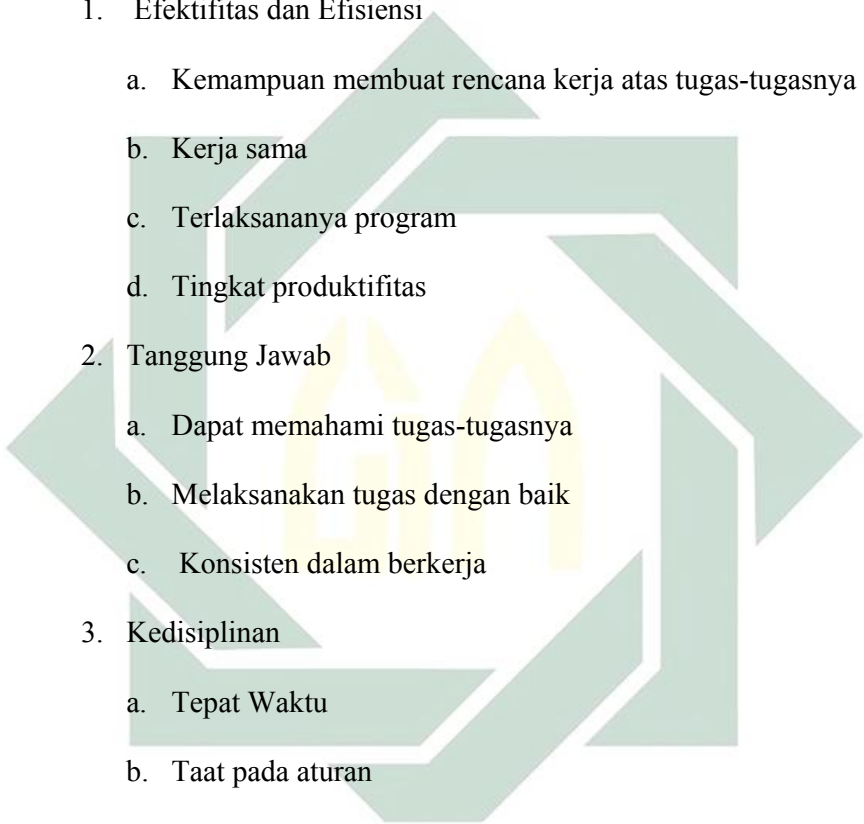
a. Kualitas Sumber Daya Manusia :

a. Jenjang Pendidikan yang tinggi (SMU keatas)

- ## 2. Kualitas Fisik

- ### 3. Kualitas Spiritual

- [illegible]

- 
1. Efektifitas dan Efisiensi
 - a. Kemampuan membuat rencana kerja atas tugas-tugasnya
 - b. Kerja sama
 - c. Terlaksananya program
 - d. Tingkat produktifitas
 2. Tanggung Jawab
 - a. Dapat memahami tugas-tugasnya
 - b. Melaksanakan tugas dengan baik
 - c. Konsisten dalam berkerja
 3. Kedisiplinan
 - a. Tepat Waktu
 - b. Taat pada aturan

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empirik hipotesis merupakan jawaban sementara atas

b. Metode Interview

Dalam metode ini penulis mengadakan wawancara langsung dengan sumber data, yaitu dengan pimpinan Rumah Sakit, dan para karyawan guna mendapatkan data yang berkaitan dengan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono yang nantinya dapat berguna bagi pewawancara.

Metode dokumen adalah laporan tertulis tentang suatu peristiwa yang isinya terdiri dari penjelasan dan pemikiran terhadap peristiwa dan

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), Hal. 231

ditulis dengan sengaja untuk menyimpan atau meneruskan keterangan mengenai peristiwa tersebut.¹⁰

Metode ini dimaksudkan untuk memperoleh data Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono tentang sejarah, struktur, visi dan misi, sarana dan prasarana serta mencari dokumen lain yang penting yang terkait dengan penelitian.

d. Metode Kueisioner atau Angket

Sebagian besar penelitian umumnya menggunakan metode kuesioner. Angket adalah suatu daftar pertanyaan berupa formulir yang diajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek untuk mendapat jawaban (respon) tertulis seperlunya.¹¹ Sedangkan menurut S. Nasution angket atau questioner adalah alat penelitian berupa daftar pernyataan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden.¹²

Dalam tehnik ini penulis membagikan angket yang berupa pernyataan yang telah di siapkan sebelumnya dan di berikan kepada para karyawan sebagai populasi. Pertanyaan ini merupakan bentuk dari pada indikator variabel bebas dan terikat. Dengan angket ini di harapkan mampu memperoleh hasil tanggapan para karyawan tentang hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Di bawah ini adalah gambaran secara umum mengenai instrumen penelitian yang akan dilakukan dalam mencari data.

¹⁰ Winarno Suramad, *Dasar dan Teknik Research*, (Bandung: Tarsito, 1975), Hal. 115

¹¹ Kartini Kartono, *Pengantar Metode Research*, (Bandung: Alumni, 1980), Hal. 200

¹² S. Nasution, *Metode Rerearch*, (Bandung: Jemmars, 1991), Hal. 169

Tabel 1

Kisi-Kisi Pedoman Penyusunan Angket Kualitas Sumber Daya Manusia

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Kualitas Sumber Daya Manusia	Kualitas Intelektual	1, 2, 3, 4	4
	Kualitas Fisik	5, 6, 7	3
	Kualitas Spiritual	8, 9, 10	3
Jumlah			10

Tabel 2

Kisi-Kisi Pedoman Penyusunan Angket Produktivitas Kerja

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Kinerja	Efektifitas dan Efisiensi	1, 2, 3, 4	4
	Tanggung Jawab	5, 6, 7	3
	Kedisiplinan	8, 9, 10	3
Jumlah			10

Tabel 3

Jenis, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data	Sumber Data	TPD
Gambaran umum obyek penelitian	Dokumen Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono	D dan O

Adapun skor yang digunakan: 5, 4, 3, 2, dan 1 yang diterapkan secara bervariasi menurut bentuk dan kategori pertanyaan. Masing-masing pertanyaan yang terdapat pada angket memiliki 5 pilihan jawaban, dengan komponen penilaian pada hasil questioner kualitas sumberdaya manusia sebagai berikut:

- Sedangkan yang digunakan untuk komponen penilaian pada quisioner kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- Dan sebaliknya untuk penilaian dari pernyataan (item) negatif. SS=1, S=2, N=3, TS=4, STS=5.

[illegible]

I. Teknik Analisis Data

Proses analisis data merupakan salah satu metode untuk menemukan jawaban atas pernyataan dari perihal perumusan-perumusan yang diperoleh dari obyek penelitian.¹⁵

Analisis data dimaksudkan untuk mengkaji pengujian hipotesis yang diajukan oleh penulis. Data yang telah dihasilkan dikumpulkan akan diseleksi, dikelompokkan serta disajikan, setelah itu dianalisis sesuai dengan bentuk dan jenis data.

Tujuan dari analisis data adalah untuk mencari keabsahan data tersebut dan mendapatkan suatu kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan. Dalam analisis data ini penulis menggunakan tehnik analisis statistik dengan cara menggunakan rumus *product moment* dengan menggunakan rumus singkat, karena rumus ini digunakan untuk mencari hubungan (korelasi) antara dua variabel X dan Y. Peneliti mengutip argumentasinya Anas Sudijono. "Dalam contoh hubungan antara kerajinan kuliah dengan prestasi studi mahasiswa. Variabel kerajinan kuliah disebut *independent variable* yaitu variabel bebas, dalam artian variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap variabel yang lain. Dan variabel prestasi studi disebut *dependent variable*, yaitu variabel yang dipengaruhi." ¹⁶

¹⁵ Marzuki, *metode research*, (Yogyakarta: BPE UII, 1986), Hal. 63

¹⁶ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), Hal 167-168

kontinyu.

2. Sampel yang diteliti mempunyai sifat homogen, atau setidaknya mendekati homogen.

3. Regresinya merupakan regresi linear.

Rumus *Product Moment*:¹⁸

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

Keterangan :

r_{XY} : Angka indeks korelasi “ r “ product moment

N : Number of cases

XY : Jumlah hasil perkalian antara skor X dan Y

- Rumus *Product Moment*:¹⁸

$$r_{XY} = \frac{N \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

r_{XY} : Angka indeks korelasi “ r “ product moment

XY : Jumlah hasil perkalian antara skor X dan Y

Y : Jumlah seluruh skor Y

Σ : SIGMA atau jumlah

¹⁷ *Ibid.* h. 190-191.

¹⁸ Drs. M. Subandjo, M. Pd. – Sudrajat, S. Pd, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001). Hal 177.

Tabel 4
Pedoman Penilaian Hasil Perhitungan Rumus *Product Moment*

Besarnya nilai “ r “	Interpretasi
0,00-0,20	Sangat Rendah
0,20-0,40	Rendah
0,40-0,70	Cukup
0,70-0,90	Tinggi
0,90-1,00	Sangat Tinggi

[illegible]

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

1. Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono

Dengan latar belakang itulah Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono (RSBB AMS) yang berlokasi di jalan Sawo No. 2 Dungus, Sukodono-Sidoarjo ini didirikan dengan harapan memberikan solusi bagi masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang standart dengan tarif rasional yang terjangkau dengan pelayanan unggulan dibidang bedah dan bersalin.

[illegible]

Berdasarkan Surat Keputusan Dinas Kesehatan Sidoarjo No. 551.41/490/POLIKL/404.3.2/2007 tentang perpanjangan izin tetap Balai Pengobatan “ARAFAH” yang merupakan lanjutan Surat Permohonan izin Sdr. Hj. Wiwik Andayani pada Desember 2006, Menetapkan untuk memberikan izin tetap kepada Wiwik Andayani untuk menyelenggarakan Balai Pengobatan “ARAFAH” di Jalan Sawo Dungus No. 2 Sukodono-Sidoarjo.

Pada bulan Mei 2008 Balai Pengobatan Umum “ARAFAH” diambil alih (berganti pemilik) dari H. Hasan ke pemilikan dr. Iskandar Seiring dengan pergantian pemilik tersebut nama Balai Pengobatan juga mengalami perubahan menjadi Rumah Sakit Bedah dan Anwar Medika Sukodono (RSBB AMS).

Pada bulan Mei 2008 Balai Pengobatan Umum “ARA” diambil alih (berganti pemilik) dari H. Hasan ke pemilikan dr. Iskandar. Seiring dengan pergantian pemilik tersebut nama Balai Pengobatan Umum “ARA” juga mengalami perubahan menjadi Rumah Sakit Bedah dan Traumatologi Anwar Medika Sukodono (RSBB AMS).

Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika (RSBB AMS) memberikan layanan mulai dari tingkat I (Poli UGD 24 jam); pelayanan diagnostic (USG, X-ray, laboratorium klinik); Spesialistik (poli spesialis bedah, kandungan, penyakit anak, poli gigi, klinik kecantikan, akupuntur); dan terapi lanjut (bedah dan persalinan); serta pelayanan rawat inap dalam satu ata

2. Visi, Misi, Value dan Keyakinan Dasar

a. Visi

Menjadi Rumah Sakit Bedah dan Bersalin yang sesuai dengan standar medik dan professional dengan tarif yang rasional dan terjangkau bagi masyarakat Sidoarjo, Surabaya dan sekitarnya.

b. Misi

1. Menyediakan pelayanan bersalin dan bedah yang sesuai dengan prosedur standar medik dan profesional
2. Meningkatkan potensi tiap karyawan yang bekerja di RSBB Anwar Medika Sukodono
3. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan yang bekerja di RSBB Anwar Medika Sukodono, sehingga mampu memberikan yang terbaik untuk *customer* eksternalnya
4. Melakukan monitoring dan evaluasi berkala atas kinerja rumah sakit sebagai landasan untuk terus mengembangkan RSBB Anwar Medika Sukodono
5. Melaksanakan kegiatan *Scientific* selain kegiatan pelayanan medik, untuk kepentingan pengembangan keterampilan karyawan, pengembangah ilmu pengetahuan dan untuk kepentingan promosi rumah sakit
6. Mengembangkan kegiatan pemberdayaan masyarakat dibidang kesehatan yang terkait dengan area kerja RSBB Anwar Medika Sukodono.

c. Value (Nilai)

3. Dapat dipercaya (amanah), memberikan kesaksian yang benar, tidak berkeluh dan tidak melampaui batas.
4. Berakhlak mulia, menjunjung tinggi kejujuran, keadilan dan ikhlas.
5. Bekerja dalam kebersamaan.
6. Mau dan mampu mengadakan pembaharuan (inovatif) sesuai tantangan.
7. Mempunyai integritas tinggi, hormat kepada sesame dan loyal kepada institusi

d. Keyakinan Dasar

“Pelayanan Adalah Bagian Dari Ibadah”

3. Tujuan dan Motto

a. Tujuan

Tujuan mempunyai arti yang cukup penting sebagai dasar untuk melakukan aktifitas rumah sakit sebagai badan usaha. Oleh karena itu dalam mendirikan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono haruslah didasari tujuan yang jelas. Dengan adanya tujuan yang jelas, maka segala aktifitas baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan akan dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Tujuan dari Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono adalah untuk memberikan pelayanan kesehatan secara terpadu yang sesuai dengan prosedur standar medik dan profesional

b. Motto

4. Kondisi dan Situasi Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono

Dengan izin yang telah didapatkan maka Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono memiliki wewenang untuk menyelenggarakan Balai Pengobatan Umum yang memberikan pelayanan kesehatan secara terpadu yang sesuai dengan prosedur standar medik dibidang bedah dan bersalin kepada masyarakat umum

[illegible]

Sikap terangkum dalam lima sikap yang di singkat dengan kata SIFAT, yaitu :

Bersifat jujur terhadap diri sendiri, terhadap orang lain dan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Bersikap teguh, sabar dan bijaksana.

Professional, disiplin mentaati peraturan, bekerja keras dan inovatif.

Penuh rasa tanggung jawab dan saling menghormati dalam menjalankan tugas dan melayani mitra usaha.

Bersikap mendidik, membina dan memotivasi pihak lain (para karyawan dan pihak lain) untuk meningkatkan fungsinya sebagai khalifah di bumi.

[illegible]

Responsibility berarti sebagai karyawan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono akan mampu bertanggung jawab dalam pengertian yang luas baik bagi atasan maupun pasien. Bagi atasan maupun pasien akan merasa "nyaman" kalau memberikan tugas pada yang bersangkutan dapat memahami tugas-tugas yang diberikan dengan baik dan pasti akan dikerjakan dengan baik pula, tanpa perlu dikontrol. Sedangkan *Discipline* berarti karyawan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono akan selalu mentaati tata tertib yang ditetapkan dan mencoba memenuhi apa yang dijanjikan kepada pasien.

Dalam hubungan kerja antara karyawan dan instansi, maka karyawan bertanggung jawab atas segala tindakan yang bisa berpengaruh terhadap rumah sakit dan lingkungan kerjanya dan berhati-hati atas segala sumber daya yang dimiliki rumah sakit maupun pemilik yayasan/rumah sakit agar terjadinya kepercayaan karyawan sehingga proses kegiatan segala sesuatunya berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan semula.

[illegible]

karyawan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika bertanggung jawab untuk menunjukkan integritas dan perhatian kepada kepentingan mereka dengan cara menggunakan standar tinggi dari etika bisnis instansi serta harapan mereka.

b. Mengutamakan kepuasan pasien

Mengutamakan kepuasan pasien adalah mengusahakan pelayanan kita diterima oleh pasien. Jelas bahwa pelayanan mereka memenuhi kebutuhan pasien, agar mencapai hal tersebut prinsip karyawan dalam bekerja adalah tidak hanya pekerjaan selesai mengetahui kebutuhan yang sebenarnya dari pasien, kepuasan pasien.

c. Mengutamakan kerjasama tim

Mengutamakan kepuasan pasien adalah mengutamakan pelayanan kita diterima oleh pasien. Jelas bahwa pelayanan mereka memenuhi kebutuhan pasien, agar mencapai hal tersebut prinsip karyawan dalam bekerja adalah tidak hanya pekerjaan selesai mengetahui kebutuhan yang sebenarnya dari pasien kepuasan pasien.

c. Mengutamakan kerjasama tim

Mengutamakan kepuasan pasien adalah mengutamakan pelayanan kita diterima oleh pasien. Jelas bahwa pelayanan mereka memenuhi kebutuhan pasien, agar mencapai hal tersebut prinsip karyawan dalam bekerja adalah tidak hanya pekerjaan selesai mengetahui kebutuhan yang sebenarnya dari pasien kepuasan pasien.

c. Mengutamakan kerjasama tim

Mengutamakan kepuasan pasien adalah mengutamakan pelayanan kita diterima oleh pasien. Jelas bahwa pelayanan mereka memenuhi kebutuhan pasien, agar mencapai hal tersebut prinsip karyawan dalam bekerja adalah tidak hanya pekerjaan selesai mengetahui kebutuhan yang sebenarnya dari pasien kepuasan pasien.

c. Mengutamakan kerjasama tim

Peranan setiap karyawan sama pentingnya setiap tidak boleh merasa lebih penting peranannya dari karyawan lain. Kinerja atau keberhasilan rumah sakit tidak tergantung pada satu karyawan tetapi satu sama lain saling keterkaitan dan satu sama lain. Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono, harus tercermin kesediaan karyawan lain untuk membantu pekerjaan.

Peranan setiap karyawan sama pentingnya setiap tidak boleh merasa lebih penting peranannya dari karyawan lain. Kinerja atau keberhasilan rumah sakit tidak tergantung pada satu karyawan tetapi satu sama lain saling keterkaitan dan satu sama lain. Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono, harus tercermin kesediaan karyawan lain untuk membantu pekerjaan.

- 1) Poli umum
- 2) Unit Gawat Darurat 24 jam
- 3) Poli bedah
- 4) Poli kandungan
- 5) Poli anak
- 6) Poli penyakit dalam
- 7) Poli gigi
- 8) Klinik kecantikan
- 9) Akupunktur
- 10) Laboratorium klinik
- 11) Rawat inap

Fasiliatas yang ditawarkan adalah:

- 1) Poli umum
- 2) Unit Gawat Darurat 24 jam
- 3) Poli bedah
- 4) Poli kandungan
- 5) Poli anak
- 6) Poli penyakit dalam
- 7) Poli gigi
- 8) Klinik kecantikan
- 9) Akupuntur
- 10) Laboratorium klinik
- 11) Rawat inap
- 12) X-ray & USG
- 13) Apotek 24 jam

- 1) Ruang rawat inap
 - a) Kelas III
 - 1) Tiap kamar 2 bed untuk 2 pasien
 - 2) Kipas angin

- b) Kelas II
 - 1) Tiap kamar 2 bed untuk 1 pasien dan 1 penunggu
 - 2) Kipas angin
 - 3) Almari kecil
 - 4) Kursi
 - 5) Kamar mandi luar
- 2) Kamar operasi
- 3) Ruang praktek umum
- 4) Klinik spesialis dan ruang KIA
- 5) Ruang radiologi dan laboratorium klinik
- 6) 1 unit mobil ambulance

Saat ini RSBB Anwar Medika Sukodono memiliki sarana prasarana berupa gedung rawat jalan 2 lantai, dengan ruang tunggu yang nyaman. Dengan meningkatnya pengunjung, RSBB AMS juga dilengkapi

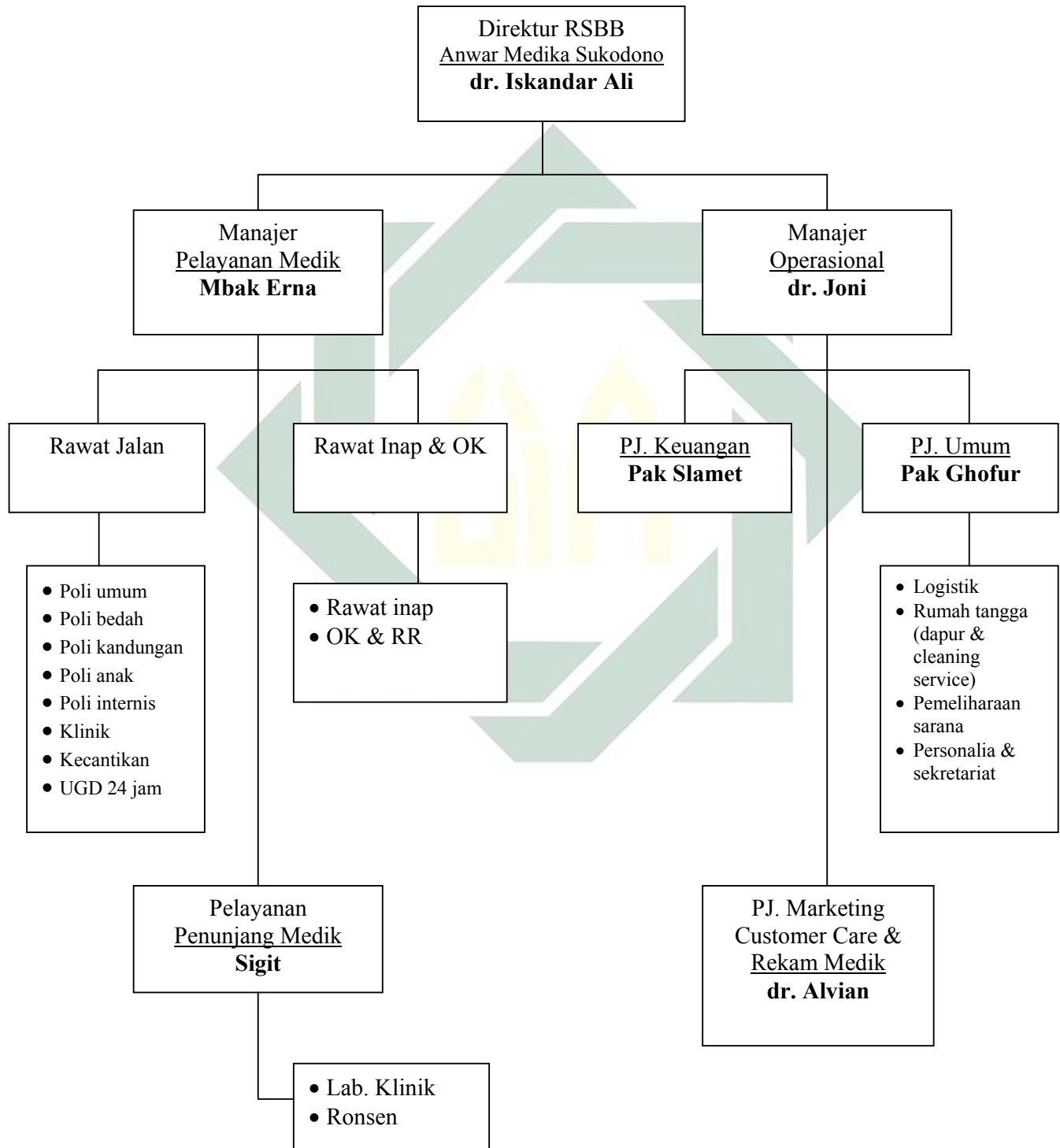
Promosi Rumah Sakit sudah dilakukan melalui brosur, dan memanfaatkan moment tertentu seperti ulang tahun Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono dengan mengadakan event-event.

Analisis lokasi Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono adalah sebagai berikut:

- [illegible]

7. Struktur Organisasi Fungsional Rumah Sakit Bedah dan Bersalin

Anwar Medika Sukodono



8. Karakteristik Pegawai

Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas pelayanan dan pengawasan, sumberdaya manusia yang professional dan berintegrasi tinggi merupakan salah satu unsur yang paling menentukan. Optimalisasi SDM dilakukan dengan penempatan pegawai yang sesuai dengan potensi masing-masing pegawai dengan tuntutan kerja pada setiap unit kerja. Hal ini dikarenakan adanya tugas-tugas yang menuntut kualifikasi/keahlian tertentu yang harus dimiliki pegawai.

Adapun jumlah perincihan pegawai pada Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono adalah sebagai berikut:

Tabel 5

Karakteristik Pegawai Medis Rumah Sakit Bedah dan Bersalin

Anwar Medika Sukodono

No	Pegawai	Jumlah Orang	Prosentase (%)
1.	Dokter	11	45,84
2.	Bidan	4	16,67
3.	Perawat	6	25
4.	Apoteker	2	8,34
5.	Analisis Kesehatan	1	4,15
Jumlah		24	100

Sumber: *Dokumen Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono*
2008

Berdasarkan table diatas, maka dapat diketahui bahwa pegawai di Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono yang apling banyak adalah dokter, bidan dan perawat sebagai tenaga medis. Hal ini

dikarenakan tenaga dokter dan perawat lebih dibutuhkan dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan.

Tabel 6

Karakteristik Pegawai Non Medis Rumah Sakit Bedah dan Bersalin

Anwar Medika Sukodono

No	Pegawai Non Medis	Jumlah Orang	Prosentase (%)
1.	Administrasi	4	50
2.	Kebersihan	2	25
3.	Security	2	25
Jumlah		8	100

Sumber: *Dokumen Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono*
2008

Tabel 7

Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Orang	Prosentase (%)
1.	Perguruan Tinggi (PT)	26	81,25
2.	SMU/SMA/SMEA	4	12,75
3.	SMP	-	-
4.	SD	2	6
Jumlah		32	100

Sumber: *Dokumen Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono 2008*

Tabel 8

Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	17	53
2.	Perempuan	15	47
Jumlah		32	100

Sumber: *Dokumen Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono 2008*

Dibawah Direktur

a. Tugas

- ### b. Tanggung Jawab

- ## 2. Manajer Operasional

a. Tugas

- 1) Membuat rencana tahunan dibidang keuangan, personalia, kesekretariatan, umum, marketing, customer care, dan rekam medik di RSBB Anwar Medika Sukodono
- 2) Menyusun SOP bidang keuangan, personalia, kesekretariatan, umum, marketing, customer care, dan rekam medik
- 3) Melakukan pembinaan SDM yang ada dibawah kendalinya
- 4) Menilai kecukupan SDM dan fasilitas yang digunakan dalam operasional bidang keuangan, personalia, kesekretariatan, umum, marketing, customer care, dan rekam medik aktivitas pendukung pelayanan dapat berjalan dengan baik
- 5) Menyusun standart/spesifikasi petugas yang bekerja di lingkup keuangan, personalia, kesekretariatan, umum, marketing, customer care, dan rekam medik.

b. Tanggung Jawab

- 1) Bertanggung jawab atas operasional bidang keuangan, personalia, kesekretariatan, umum, marketing, customer care, dan rekam medik yang dijalankan di RSBB Anwar Medika Sukodono
- 2) Memberikan laporan tertulis secara periodik (bulanan/triwulan/semester/tahunan) tentang aktivitas bidang keuangan, personalia, kesekretariatan, umum, marketing,

fasilitas untuk kelancaran pelayanan rawat jalan yang meliputi:

pelayanan:

- a) Poli umum
- b) UGD 24 Jam
- c) Poli kandungan
- d) Poli anak
- e) Poli penyakit dalam
- f) Poli gigi
- g) Klinik kecantikan
- h) Akupunktur

2) Menyusun check list tugas dari pelaksana di unit kerja berdasarkan

b. Tanggung Jawab

1) Bertanggung jawab atas kelancaran pelayanan rawat jalan yang dijalankan di RSBB Anwar Medika Sukodono, meliputi pelayanan:

- Poli umum
- UGD 24 Jam
- Poli kandungan
- Poli anak
- Poli penyakit dalam
- Poli gigi
- Klinik kecantikan
- Akupuntur

2) Memberikan laporan tertulis secara periodic (bulanan/triwulan/semester/tahunan) tentang aktivitas pelayanan rawat jalan kepada manajer pelayanan medik.

4. PJ. Rawat Inap & OK

a. Tugas

- 1) Menyusun penjadwalan petugas dan memastikan kesiapan fasilitas untuk kelancaran pelayanan rawat inap dan OK
- 2) Menyusun chek list tugas dari pelaksana di unit kerja rawat inap dan OK, sebagai panduan kerja pelaksana, agar operasional di unit kerja tersebut dapat berjalan dengan lancar

/manajer operasional/ yang berkepentingan

- c) Mengetik surat keluar
- d) Menjawab surat masuk

2) Collecting data

- a) Mengumpulkan informasi mengenai kegiatan ilmiah dan kegiatan organisasi masyarakat dari media cetak maupun elektronik
- b) Bank data alamat dan nomor telepon penting yang dibutuhkan dalam aktivitas operasional RSB

Medika Sukodono

3) Manajemen pelaporan dan pertemuan

1) Manajemen surat masuk dan keluar

- Filing surat masuk/keluar
- Membuat konsep surat keluar, meminta acc dari direktur /manajer operasional/yang berkepentingan
- Mengetik surat keluar
- Menjawab surat masuk

2) Collecting data

- a) Mengumpulkan informasi mengenai kegiatan ilmiah medik dan kegiatan organisasi masyarakat dari media cetak maupun elektronik
- b) Bank data alamat dan nomor telepon penting yang dibutuhkan dalam aktivitas operasional RSBB Anwar Medika Sukodono

3) Manajemen pelaporan dan pertemuan

- a) Membuat laporan berkala (minggu, bulan, triwulan, semester, dan tahun)
- b) Persiapan bahan rapat staff/departemen/direktur
- c) Notulen rapat
- d) Pemberitahuan pengumuman dan pernyataan direktur
- e) Mengatur jadwal pertemuan dengan instansi lain/dokter pengirim/supplier dengan direktur

- Inventarisasi buku perpustakaan
- Mengatur peminjaman buku
- Mengatur pembelian buku
- Mengumpulkan informasi penerbitan buku baru

Persiapan dan rekrutmen pegawai

- [illegible]

Anwar Medika Sukodono

7) Kegiatan kurir dan sopir/transportasi kantor

e. Kegiatan pemeliharaan sarana

Mengkoordinir kegiatan pemeliharaan sarana, yang meliputi:

- 1) Inventaris aset rumah sakit
- 2) Pemeliharaan peralatan dan asarana rumah sakit secara berkala
- 3) Teknisi peralatan rumah sakit
- 4) Pemeliharaan elektrikal rumah sakit (jaringan listrik di rumah sakit)
- 5) Pengelolaan limbah dan sampah rumah sakit (terutama sampah medis)

7. Dokter Jaga

Tugas:

- a. Memberikan pelayanan medik pada pasien
- b. Memberikan pendidikan kesehatan masyarakat (edukasi) kepada masyarakat baik melalui kegiatan pelayanan didalam RSBB AMS, maupun dalam kegiatan promosi rumah sakit diluar RSBB AMS
- c. Menghadiri rapat tim medik secara rutin berkala
- d. Menyusun penelitian ilmiah terkait aktivitas pelayanan medik, penunjang medik dan keperawatan secara rutin berkala (minimal sekali dalam setahun)

8. Perawat Pelaksana Rawat Jalan

- a. Membantu dokter dalam menjalankan praktek di poli bedah, kandungan, anak, interis UGD, dan klinik kecantikan
- b. Menyiapkan daftar pasien yang akan dilayani di unit-unit rawat jalan (di poli bedah, kandungan, anak, interis UGD, dan klinik kecantikan)
- c. Membuat laporan aktivitas pelayanan di unit rawat jalan (di poli bedah, kandungan, anak, interis UGD, dan klinik kecantikan)
- d. Memberikan layanan pada pasien untuk tindakan keperawatan seperti (rawat luka, dll)
- e. Membantu bagian marketing untuk melaksanakan *Healt Education* (bila diperlukan).

9. Perawat Pelaksana Rawat Inap & OK

Tugas

- Melakukan observasi dan asuhan keperawatan pasien di rawat inap
- Memberikan edukasi pada pasien di rawat inap terkait dengan keperawatan yang diberikan
- Melakukan anamnesa pre operasi + informasi pre operasi + membantu pasien dalam pengisian lembar *informed consent*
- Membantu pelaksanaan operasi di OK (omloop, asisten, instrument)
- Mengisi lembar isian pasien operasi yang terdiri dari rincian untuk *billing* pasien

1. Penyajian Data tentang Kualitas Sumber Daya Manusia

Penyajian data ini merupakan penyajian data hasil dari angket yang telah disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian ini. Untuk mengetahui frekuensi tiap-tiap alternatif jawaban, penulis membuat Tabel dengan klasifikasi sebagai berikut:

- a) Tabel (9) tentang jawaban responden terhadap indikator kualitas intelektual
- b) Tabel (10) tentang jawaban responden terhadap indikator kualitas fisik
- c) Tabel (11) tentang jawaban responden terhadap indikator kualitas spiritual
- d) Tabel (12) tentang rekapitulasi jawaban responden terhadap indikator-indikator pengelolaan konflik.
- e) Tabel (13) rekapitulasi hasil perhitungan untuk skor variabel (X) pengelolaan konflik

Masing-masing tabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 9

Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas Intelektual

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	JML
1.	Kualitas kerja yang baik saya peroleh dari jenjang pendidikan yang tinggi	8	15	4	5		32
2.	Sebagai karyawan Rumah Sakit, saya hanya handal di bidang pengetahuan medis, tetapi untuk pengetahuan non-medis dan tehnologi tidak saya kuasai		2	11	12	7	32
3.	Saya merasa pekerjaan saya disini tidak		2	6	20	4	32

Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator-Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Adapun skor yang digunakan: 5, 4, 3, 2, dan 1 yang diterapkan secara bervariasi menurut bentuk dan kategori pertanyaan. Masing-masing pertanyaan yang terdapat pada angket memiliki 5 pilihan jawaban, dengan komponen penilaian pada hasil questioner kualitas sumberdaya manusia sebagai berikut (pernyataan positif):

- Dan sebaliknya untuk penilaian dari pernyataan negatif. SS=1, S=2, N=3, TS=4, STS=5.

Tabel 13

Rekapitulasi Hasil Perhitungan Untuk Skor Variabel (X)

Kualitas Sumber Daya Manusia

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
1.	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	35
2.	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	38
3.	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	30
4.	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	43
5.	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	38
6.	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	31
7.	5	3	4	2	1	5	5	1	4	4	34
8.	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
9.	4	5	4	3	5	4	5	5	4	1	40
10.	3	5	4	3	5	4	5	5	4	4	42
11.	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	38
12.	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
13.	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37
14.	5	5	2	4	2	3	5	2	4	4	36
15.	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
16.	4	2	3	4	4	3	4	4	3	2	33
17.	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	32
18.	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	35
19.	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
20.	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
21.	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	43
22.	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	35
23.	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	34
24.	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
25.	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	44
26.	5	4	5	3	4	4	5	3	5	4	42
27.	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	46
28.	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	42
29.	4	4	3	3	4	5	5	2	4	3	37
30.	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	31
31.	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	34
32.	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
Σ	122	120	122	112	121	120	142	117	123	109	1208

2. Penyajian Data tentang Kinerja Karyawan

Penyajian data ini merupakan penyajian data dari angket yang telah disebarkan kepada responden yang dijadikan sampel penelitian ini. Untuk mengetahui frekuensi tiap-tiap alternatif jawaban, penulis membuat tabel dengan klasifikasi sebagai berikut:

- a) Tabel (14) tentang jawaban responden terhadap indikator efektivitas dan efisiensi
- b) Tabel (15) tentang jawaban responden terhadap indikator tanggung jawab
- c) Tabel (16) tentang jawaban responden terhadap indikator kedisiplinan
- d) Tabel (17) tentang rekapitulasi jawaban responden terhadap indikator-indikator kinerja.
- e) Tabel (18) tentang rekapitulasi hasil perhitungan untuk skor variabel (Y) kinerja

Masing-masing tabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 14

Jawaban Responden terhadap Indikator Efektifitas dan Efisiensi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	JML
1.	Saya sering kesulitan untuk membuat rencana kerja dengan baik atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya		3	6	22	1	32
2.	Seluruh karyawan Rumah Sakit Arafah mampu bekerja sama dengan baik dalam bekerja	6	8	15	3		32
3.	Saya mampu dan selalu membantu	4	14	14			32

Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator-Indikator Kinerja

Sedangkan yang digunakan untuk komponen penilaian pada quisioner kinerja karyawan (pernyataan positif), yaitu sebagai berikut:

- Dan sebaliknya untuk penilaian dari pernyataan negatif. SS=1, S=2, N=3, TS=4, STS=5.

Tabel 18

Rekapitulasi Hasil Perhitungan Untuk Skor Variabel (Y)

Kinerja

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
1.	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	35
2.	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
3.	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33
4.	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	43
5.	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	34
6.	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
7.	2	2	4	4	2	4	5	2	3	2	30
8.	4	2	3	2	2	4	4	5	2	2	30
9.	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
12.	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	35
13.	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	33
14.	2	2	4	5	2	4	2	2	2	1	26
15.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
16.	2	3	4	2	2	3	3	4	4	2	29
17.	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	32
18.	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	36
19.	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	34
20.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
21.	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	39
22.	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
23.	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	35
24.	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
25.	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
26.	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
27.	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
28.	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	41
29.	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	38
30.	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	34
31.	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	36
32.	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	35
Σ	117	113	118	118	116	113	120	128	124	108	1175

C. Pengujian Hipotesis dan Analisis

Pada bagian ini peneliti sampai pada tahap pengujian hipotesis yang telah di kemukakan oleh peneliti pada bab sebelumnya. Adapun hipotesis yang di kemukakan adalah hipotesis kerja (H1) dan hipotesis nihil (H0), yang isinya adalah sebagai berikut:

H0 = Atau disebut hipotesis statis, yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y. jadi hipotesisnya dapat dinyatakan: “Tidak ada hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono.”

H1= Atau disebut juga hipotesis kerja, yaitu hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan variabel Y, sehingga dalam penelitian ini hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut: “Adanya hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono.”

Seperti yang kita ketahui bersama hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empirik. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan penelitian, yang kebenarannya akan diuji berdasarkan data yang dikumpulkan.

Setelah data-data yang diperlukan sudah dianggap cukup. Maka untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis, ini menggunakan rumus analisis data dalam bentuk perhitungan.

2. Mengubah jawaban responden sesuai dengan pedoman skor.
3. Memindah jawaban responden yang telah diskor sesuai dengan skor yang tertera pada tabel yang telah tersedia.
4. Penjumlahan jawaban pernyataan yang diperoleh masing-masing subyek (sampel).
5. Menjumlah skor masing-masing subyek (sampel) dalam instrumen angket produktivitas pengelolaan konflik yang dinotasikan (X) dan jumlah skor masing-masing subyek (sampel) dalam instrumen angket produktivitas pengelolaan konflik yang dinotasikan (Y).
6. Menganalisis X dan Y sesuai dengan metode analisis data korelasi *product moment*.

- Sehubungan dengan analisis data, maka dari sini akan diuraikan secara empirik (lapangan). Hasil penelitian selengkapnya tercantum dalam lampiran yang didapatkan oleh peneliti dari Rumah Sakit Bedah dan Traumatologi Medika Sukodono adalah sebagai berikut:

$$r_{XY} = 1,1065$$

Setelah dikonsultasikan antara “ r ” hitung dengan “ r ” tabel maka dapat diketahui hasilnya adalah ($1,1065 > 0,349$) yang berarti maka hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima. Jadi ada hubungan yang positif antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono Kabupaten Sidoarjo.

Dari hasil penelitian dengan judul “Hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono Kabupaten Sidoarjo” yang telah dilakukan peneliti dengan populasi penelitian seluruh karyawan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono yang berjumlah 32 karyawan, sehingga

Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil analisis data penelitian dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* diperoleh r_{XY} sebesar 1,1065 dan hasil tersebut dikonsultasikan dengan “ r ” tabel *product moment* dengan $N = 32$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh “ r ” tabel sebesar 0,349. Dengan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa r_{XY} lebih besar dari r tabel *product moment* ($1,1065 > 0,349$) yang berarti bahwa ada hubungan yang positif antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja.

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono, nilai r_{XY} yang lebih besar dari “ r “ tabel kemudian dikonsultasikan dan diinterpretasikan menurut pedoman sebagai berikut :¹

[illegible]

Pedoman Penilaian Hasil Perhitungan Rumus *Product Moment*

Nilai r_{XY} sebesar 1,1065 jika dikonsultasikan dan diinterpretasikan menurut tabel pedoman penilaian hasil perhitungan rumus *Product Moment* adalah berbunyi “Adanya hubungan yang sangat tinggi antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono”.

[illegible]

Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang baik. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan.

Dari keterangan dari para ahli di atas jelaslah sudah bahwasanya kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja organisasi.

Ada beberapa alasan yang dapat penulis kemukakan berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono. Antara lain sebagai berikut:

- ² Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta, BPFE, 1999). Hal 3.

PENUTUP

Berdasarkan uraian dan analisis data yang peneliti lakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang dapat dipaparkan sebagai hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

- ## B. Saran

1. Kepada Direktur dan Kepala Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono, hendaknya terus mengupayakan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menjadi bagian dari Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono yaitu dengan pendidikan dan pelatihan bagi para karyawan dan sumber daya manusia lainnya yang dapat

3. Kepada peneliti hendaknya mengadakan penelitian secara komprehensif tentang masalah sumber daya manusia, mengingat masalah tersebut menyangkut perilaku manusia, yang masih menarik untuk dikaji dalam.

- ku manusia, yang masih

Cipta, 1995.

n, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Pren

wan, *Transformasi Sumber Daya Manusia*, Ja

gama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Jakarta

endidikan dan Kebudayaan, *Kamus besar*
Balai Pustaka, 1990.

Hani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
1996.

ayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ja

ni, *Pengantar Metode Research*, Bandung: Alu

rat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gr

- Cipta, 1995.
- n, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Pren
- wan, *Transformasi Sumber Daya Manusia*, Ja
- gama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Jakarta
- endidikan dan Kebudayaan, *Kamus besar*
Balai Pustaka, 1990.
- Hani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
1996.
- ayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ja
- ni, *Pengantar Metode Research*, Bandung: Alu
- rat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gr

