

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pentingnya pelatihan dan pendidikan dalam era globalisasi saat ini yang memberikan pengaruh besar pada produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dalam perkembangan dan pertumbuhan sebuah perusahaan memerlukan ketersediaan sumber daya manusia yang handal serta profesional, dan memiliki kualitas yang baik serta berkompeten. Menurut Edy Sutrisno (2010:61) mengatakan bahwa proses Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) merupakan *starting point* di mana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *skill, knowledge, dan ability* (SKA) individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang. Dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan pendidikan berperan penting sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang. Raymond, dkk(2010:528) menjelaskan program-program diluar dan didalam perusahaan yang dirancang khususbagi para karyawan perusahaan, kursus-kursus singkat yang ditawarkan para konsultan universitas program-program M.B.A. eksekutif, dan program-program universitas dimana para peserta benar-benar berada di universitas ketika mengikutikelas. Dengan meningkatkan produktivitas karyawan otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Hasil produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan dan manfaatnya besar bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

Setiap perusahaan atau usaha memiliki tujuan dan sasaran yaitu untuk memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya. Dalam perkembangan ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2011:70) mengemukakan bahwa pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moralitas karyawan, sedangkan

latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Pada dasarnya tujuan pendidikan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pelatihan pada periode tertentu. (Soekidjo 2009: 27)

Oleh karena itu Rumah Sakit ini berinisiatif untuk mengadakan pelatihan dan pendidikan karyawan, dengan pengembangan ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan, serta dapat lebih berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada semua divisi.

Dengan produktivitas yang semakin meningkat maka kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik. Selain itu pengembangan karyawan juga memberikan tujuan efisiensi, mengurangi kerusakan, mengurangi kecelakaan, meningkatkan pelayanan, memperbaiki moral karyawan, meningkatkan karier karyawan, lebih konseptual, serta kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik. (Oemar,2001) dalam Singodimedjo(2000:70) mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Atau didefinisikan sebagai berikut, yaitu:

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini.

Penyebab turunya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan ada banyak hal seperti ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dengan tingkat kebutuhan yang dibutuhkan perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang muncul dalam suatu dunia kerja.

Dari hasil observasi yang dilaksanakan, pelatihan dan pendidikan sumber daya manusia masih kurang terlaksana di RS. Karya Asih Charitas Palembang karena

keterbelakangan sarana dan prasarana sehingga jika akan mengadakan pelatihan harus menggunakan sarana dan prasarana RS.Charitas pusat yang beralamat di Jl.Jendral Sudirman sehingga menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan pihak rumah sakit, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas Rumah Sakit sendiri selain itu pemberian pendidikan yang lebih berkompeten hanya diterima oleh beberapa karyawan sajasehingga menimbulkan keterbelakangan pengetahuan beberapa karyawan yang lain.

RS.Karya Asih Charitas beralamat di Jalan Betawi Raya No 1340 Rt 22 Rw 06, Palembang, Sumatra Selatan, yang bertipe perusahaan swasta, dan sekaligus menjadi obyek penelitian.

RS. Karya Asih Charitas adalah Instansi yang bergerak dalam bidang kesehatan yang merupakan cabang dari RS.RK.Charitas pusat yang ada di jalan Jendral Sudirman. RS. Karya Asih Charitas juga merupakan rumah sakit swasta. Rumah sakit ini bersifat transisi, dan menampung rujukan yang berasal dari Puskesmas.

Agar pelatihan dapat efektif dan efisien, rumah sakit perlu melakukan beberapa hal penting. Hal penting yang pertama adalah melakukan analisis kebutuhan pelatihan, kemudian menentukan jenis atau metode pelatihan, serta melakukan *follow up* termasuk evaluasi atas pelatihan yang diselenggarakan atau diikuti. Dalam analisis kebutuhan pelatihan, rumah sakit perlu meninjau/ mengidentifikasi masalah dalam kendala bisnis atau kesenjangan kompetensi yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap masalah yang ada. Kendala atau permasalahan bisnis internal rumah sakit dapat meliputi: implementasi sistem, prosedur, program baru; pengembangan produk pelayanan tertentu; rendahnya produktivitas pegawai; serta rendahnya kualitas pelayanan pegawai. Di samping hal-hal tersebut, beberapa hal menjadi sumber potensial perlunya diadakan pelatihan dan pendidikan yang memadai untuk meningkatkan kompetensi staf.

Tabel 1.1  
Tabel Penempatan Karyawan RS. Karya Asih Charitas Palembang  
Tahun 2013-2015

Unit Kerja	Tahun 2013	Tahun 2014	Tahun 2015
Admin. Keu. & Pembukuan	4	4	4
Bangsas Atas	16	14	14
Bangsas Bawah	15	13	13
Gizi & Dapur	4	3	3
Farmasi	4	4	3
Gawat Darurat	15	14	14
Kamar Cuci	3	3	3
Kendaraan	2	2	1
Laboratrium	4	3	3
Logistik Farmasi	1	1	1
Registrasi, Informasi & Rekam Medis	3	2	2
Sanitasi	4	4	4
Pemeliharaan	5	4	4
Satpam	4	3	4
Personalia, Adm. & Logistik	1	1	1
Dokter	4	4	6
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>79</b>	<b>80</b>

Sumber: Rs. Karya Asih Charitas Palembang

Tabel diatas merupakan penempatan karyawan ditahun 2013 sampai dengan 2015. Pada tahun 2013 RS. Karya Asih memiliki jumlah karyawan sebanyak 89 dan di tahun 2014 berkurang sebanyak 10 orang maka menjadi 79 karyawan, di tahun 2015 mengalami kenaikan sebanyak 1 orang menjadi 80 karyawan.

Tahun 2014 karyawan mengalami pengurangan pada bagian bangsal atas sebanyak 2 orang, dan 2 orang pada bagian bangsal bawah, dan ada pengurangan juga pada bagian karyawan gizi & dapur sebanyak 1 orang, mengalami pengurangan juga pada karyawan bagian laboratorium sebanyak 1 orang juga pada bagian Registrasi, Informasi & Rekam Medis 1 orang, dan masih ada lagi yang mengalami pengurangan

pada bagian pemeliharaan 1 orang dan satpam 1 orang maka pada tahun 2014 mengalami pengurangan sebanyak 10 orang, di tahun 2014 merupakan pengurangan karyawan terbanyak di banding tahun-tahun sebelum ataupun sesudahnya.

Pada tahun 2015 karyawan masih mengalami pengurangan pada beberapa bagian diantaranya pada bagian farmasi yaitu 1 orang pada unit kendaraan 1 orang, namun mengalami penambahan pada karyawan satpam yaitu 1 orang, dan pada unit dokter juga mengalami penambahan sebanyak 2 orang, maka jumlah karyawan pada unit lain adalah tetap tidak ada perubahan.

Seiring berjalannya waktu karyawan akan selalu bertambah dikarenakan pasien pada setiap tahunnya yang selalu bertambah, selain itu penambahan penduduk di sekitar kawasan Rumah Sakit ini yang selalu mengalami peningkatan maka dari itu sangat membutuhkan bantuan penanganan secara mudah dalam akses maupun biaya dalam kebutuhan kesehatan dan berarti kepercayaan konsumen juga menjadi semakin berpengaruh untuk pengambilan keputusan dalam menggunakan jasa rumah sakit ini.

Tabel 1.2  
Tabel Data Karyawan dan Jumlah Karyawan RS. Karya Asih Charitas  
Palembang  
Tahun 2013-2015

Status Penugasan	Tahun 2013	Tahun 2014	Tahun 2015
<b>Medis/poli:</b>			
Dokter Umum	1	1	2
Dokter Gigi	1	1	1
Dokter Spesialis Dasar	1	1	1
Dokter Spesialis Penunjang	1	1	2
<b>Keperawatan:</b>			
Perawat	21	20	20
Bidan	8	6	6
<b>Tenaga Kesehatan Lain :</b>			
Farmasi	4	4	3
Laboratorium	4	3	3
Gudang Obat	1	1	1
Pekarya	9	8	8
Rekam medis/Informasi	3	2	2
Administrasi umum, keuangan dan pembukuan	7	4	4
Kamar cuci	3	3	3
Dapur	5	5	4
Pemeliharaan	5	4	4
Kesling	1	1	1
Kebun	1	1	1
Sanitasi	4	4	4
Kendaraan	2	2	1
Keamanan	4	3	4
Radiologi	2	2	2
Personalia	1	1	1
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>79</b>	<b>80</b>

Sumber: RS. Karya Asih Charitas Palembang

Tabel di atas merupakan jumlah karyawan RS. Karya Asih Charitas mulai dari tahun 2013-2015. Dengan tabel tersebut bisa dilihat bahwa jumlah karyawan ditahun 2013 sebanyak 89 orang, di tahun 2014 sebanyak 79 orang dan ditahun 2015 sebanyak 80 orang dengan memegang masing-masing bagian yang sudah di tentukan oleh intansi pada RS. Karya Asih Charitas.

Tabel 1.3  
Data pendidikan formal karyawan RS. Karya Asih Charitas Palembang  
Tahun 2013-2015

Pendidikan	Tahun 2013	Tahun 2014	Tahun 2015
SD	1	1	1
SLTP	3	3	3
Madrasah Aliyah	1	1	1
SMA	19	17	18
SMF	2	2	2
SMK	20	20	20
SPK	2	2	2
DI Bidan	1	1	1
DIII Farmasi	1	1	1
DIII Perawat	24	19	19
DIII ATRO	1	1	1
DIII Analisis	3	3	3
DIII Bidan	7	5	5
S1 Teknik Sipil	1	1	1
S1 Farmasi	2	1	1
S1 Akuntansi	1	1	1
S1 Kedokteran	7	5	5
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>79</b>	<b>80</b>

Sumber: RS. Karya Asih Charitas Palembang

RS.Karya Asih Charitas Palembang mempunyai latar belakang pendidikan. Mereka yang menjadi penggerak serta membawa keberhasilan dalam instansi sehingga keahlian dan profesionalisme mereka sangat penting bagi rumah sakit. Pada rumah sakit ini latar belakang pendidikan terbanyak selama tiga tahun berturut-turut yaitu lulusan DIII, SMA dan SMK. Pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 karyawan yang memiliki pendidikan lulusan SD sebanyak 1 (satu) orang, lulusan pendidikan SLTP tiga tahun berturut-turut juga memiliki jumlah yang sama yaitu 3

(tiga) orang, dan lulusan Madrasah Aliyah sejumlah 1 (satu) orang selama tiga tahun berturut-turut. Pada karyawan yang memiliki lulusan pendidikan tingkat SMA di tahun 2013 sebanyak (19) orang, di tahun 2014 mengalami penurunan sebanyak (2) orang yaitu menjadi (17) orang, dan mengalami kenaikan di tahun 2015 menjadi (18) orang. Tingkat pendidikanlulusan SMF pada pada tiga tahun berturut-turut juga memiliki jumlah yang sama yaitu (2) orang, lulusan yang setara lainnya yaitu SMK tiga tahun berturut-turut juga memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak (20) orang tanpa ada penambahan dan pengurangan, dan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lulusan SPK pada tiga tahun berturut-turut juga memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak (2) orang.

Pada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lulusan DI Bidan di instansi ini sebanyak (1) orang selama tiga tahun berturut-turut, (1) orang pada lulusan pendidikan DIII Farmasi, (24) orang pada lulusan pendidikan DIII Perawat di tahun 2013 dan pada tahun 2014 menurun menjadi (19) orang sampai dengan tahun 2015 jumlah tetap sama. Lulusan pada tingkat pendidikan DIII ATRO di tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 memiliki jumlah yang sama yaitu (1) orang, dan pada lulusan tingkat DIII Analis pada tiga tahun berturut-turut juga memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak (3) orang. Pada tingkat pendidikan DIII Bidan di tahun 2013 sejumlah (7) orang tetapi mengalami penurunan ditahun tahun 2014 sebanyak (2) orang, sehingga menjadi (5) orang dan di tahun 2015 jumlahnya tetap.

Pada tingkat pendidikan S1 yang terdiri dari lulusan S1 Teknik Sipil di tahun 2013 sampai dengan 2015 sejumlah (1) orang, lulusan S1 Farmasi di tahun 2013 sejumlah (2) orang di tahun 2014 dan 2015 menjadi (1) orang karena mengalami pengurangan, lulusan S1 Akuntansi pada tiga tahun berturut-turut memiliki jumlah yang sama yaitu (1) orang, dan pada tingkat S1 Kedokteran di tahun 2013 berjumlah (7) orang pada tahun 2014 dan 2015 menjadi sebanyak (5) orang karena mengalami pengurangan.

Pada instansi ini menekankan bahwa pendidikan merupakan hal penting sehingga spesifikasi pendidikan dalam ketenagakerjaan yang digunakan yang terbanyak adalah SMA sederajat.

Secara integral tenaga kerja adalah manusia Indonesia yang diharapkan memiliki kualitas yang baik, yakni bertakwa dan beriman terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti yang luhur, berkepribadian, mandiri, tangguh, cerdas, kreatif, sehat jasmani dan rohani dan berorientasi pada masa depan. Hamalik (2007:5).

Tabel 1.4  
Data Pengunjung pasien RS. Karya Asih Charitas  
Tahun 2013-2015

No	PELAYANAN	TAHUN			Rata-rata perhari 2015
		2013	2014	2015	
1	Poliklinik	5.189	6.596	5.232	15
2	IGD	7.440	9.409	9.798	27
3	Rawat Inap	1.162	1.260	1.753	5
4	Rawat Jalan	6.460	6.128	5.864	16
	Total	20.251	22.133	22.647	63

Sumber: RS. Karya Asih Charitas Palembang

Pada tabel 1.4 terdapat Jumlah pengunjung pasien RS. Karya Asih setiap tahunnya yang bertambah, maka dapat dilihat bahwa pada tahun 2013 jumlah pengunjung pada pelayanan poliklinik mencapai 5.189 pasien, dan mengalami kenaikan di tahun 2014 menjadi sebesar 6.596 pasien, tetapi mengalami penurunan di tahun 2015 menjadi 5.232 pasien.

Pada divisi IGD jumlah pengunjung ditahun 2013 berjumlah 7.440 pasien dan mengalami kenaikan di tahun 2014 menjadi sebesar 9.409 pasien, pada tahun 2015 pengunjung semakin meningkat yaitu berjumlah 9.798 pasien. Pada pelayanan rawat inap jumlah pengunjung di tahun 2013 berjumlah 1.162 pasien, dan pada tahun 2014 meningkat menjadi 1.260 pasien, pada tahun 2015 bertambah pula menjadi 1.753 pasien yang datang. Pada pelayanan pasien rawan jalan di tahun 2013 sejumlah 6.460 Maka total keseluruhan pengunjung ditahun 2013 sejumlah 20.251 pasien, pada tahun

2014 sejumlah 22.133 pasien dan tahun 2015 sejumlah 22.647 pasien yang datang untuk menggunakan layanan dan fasilitas yang ada di RS. Karya Asih Charitas Palembang.

Naiknya jumlah pengunjung pertahunnya terjadi karna dilatarbelakangi oleh banyaknya pembangunan perumahan dan masyarakat pendatang disekitar rumah sakit sehingga orang akan mencari fasilitas yang terdekat dan mudah dijangkau, sehingga lingkungan pun juga mempengaruhi profit bagi rumah sakit sendiri.

Tabel 1. 5  
Jumlah dan Jenis Pelatihan Karyawan RS. Karya Asih  
Tahun 2013-2015

Jenis Pelatihan	Penyelenggara	Tempat pelaksanaan	Nara Sumber	Jumlah Peserta		
				2013	2014	2015
BHD (Bantuan Hidup Dasar)	RS.RK. Charitas	Palembang	Drg. SitiMursifah MoT, MARS	30		
Terapi Cairan	RS.RK.Charitas	Palembang	dr. Rano Indradi S,M.Kes		24	
PBK (Pemadam Bahaya Kebakaran)	RS & PBK Palembang	Palembang	Ir. Soepardjo, Dipl. IM.Kes		60	
<i>Workshop</i> Akreditasi Program Khusus versi 2012	PERSI	Medan	dr. Mary Siti Maryam, MHA, Ph.D			3
<i>Workshop</i> Pencegahan Pengendalian Infeksi	RS.Panti Bhaktiningsih Charitas	Belitang	dr.Rizka Humardewayanti Asdie, Sp. PD-KPTI			8
Pelatihan <i>Broadcast</i>	RS.RK.Charitas	Palembang	Sugiyanto Wiryoputro,SE			2
<b>Total</b>				30	84	13

Sumber: RS. Karya Asih Charitas Palembang

Tabel diatas menunjukkan kegiatan pelatihan karyawan RS. Karya Asih Charitas selama tahun 2013, 2014 dan 2015. Pelatihan terdiri dari karyawan karyawati RS. Karya Asih baik medis maupun non medis. Pelatihan dilakukan di bulan dan tahun yang berbeda sehingga banyak karyawan yang bisa mengikutinya dan berpartisipasi dalam pelatihan tersebut.

Pada tahun 2013 jumlah peserta yang mengikuti pelatihan yaitu sebanyak (30) peserta. Pada tahun 2014 jumlah bertambah menjadi (84) peserta, pada tahun 2015 jumlah peserta berjumlah (13) peserta. Pelatihan yang paling banyak di ikuti oleh peserta adalah pelatihan PBK (Pemadaman Bahaya Kebakaran) ditahun 2014 sebanyak (60) peserta, di ikuti peserta terbanyak berikutnya pada pelatihan BHD (Bantuan Hidup Dasar) pada tahun 2013 memiliki jumlah peserta yaitu sebanyak (30) peserta, pada pelatihan terapi cairan di tahun 2014 berjumlah (24) peserta. pada pelatihan *Broadcast* jumlah peserta ditahun 2015 yaitu sebanyak (2) peserta, pada pelatihan pencegahan pengendalian infeksi yang di lakukan di tahun 2015 sebanyak (8) peserta, karyawan yang mengikuti *workshop* akreditasi program khusus versi 2012 yang di laksanakan di medan pada tahun 2015 sejumlah (3) orang peserta.

Tabel 1.6  
Karyawan yang menerima pendidikan

Pendidikan yang di terima	Jumlah	Tahun
DIII Keperawatan (Akper)	4	2013
<b>Total</b>	4	

Sumber: RS. Karya Asih Charitas Palembang

Tabel 1.6 di atas merupakan jumlah karyawan yang menerima pendidikan pada tahun 2013 sebanyak (4) orang, yang di biayai oleh RS. Karya Asih dengan harapan setelah selesai pendidikan akan kembali ke instansi dan membawa perkembangan bagi RS. Karya Asih sendiri.

Tabel 1.7  
Lama Karyawan Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah		
		Tahun 2013	Tahun 2014	Tahun 2015
1	< 6 th	65	52	45
2	6-10	12	13	18
3	11-15	7	6	8
4	16-20	5	7	7
5	21-25		1	2
	<b>Total</b>	89	79	80

Sumber: RS. Karya Asih Charitas Palembang

Tabel diatas merupakan tabel data lama karyawan bekerja di RS. Karya Asih Cabang Charitas Palembang. Lama karyawan bekerja merupakan salah satu bentuk dari loyalitas kerja para karyawan RS. Karya Asih dengan jumlah terbanyak di tahun 2013 pada kisaran kurang dari enam tahun yaitu berjumlah 65 karyawan, pada tahun 2014 jumlah terbanyak juga pada kisaran lama bekerja kurang dari enam tahun berjumlah 52 karyawan, di tahun 2015 jumlah karyawan terbanyak masih di kisaran lama bekerja kurang dari 6 tahun hanya sedikit menurun jumlahnya di bandingkan tahun sebelumnya yaitu berjumlah 45 karyawan.

Tabel 1.8  
Proyeksi Jumlah Penduduk per Kecamatan Kota Palembang

No Kecamatan	Tahun				
	2011	2012	2013	2014	2015
Alang-Alang					
1 Lebar	86.157	91.429	97.024	102.962	109.263
2 Bukit Kecil	52.033	52.926	53.835	54.759	55.698
3 Gandus	55.684	56.653	57.638	58.641	59.662
4 Ilir Barat I	125.466	128.015	130.617	133.272	135.980
5 Ilir Barat II	70.223	71.501	72.803	74.129	75.478
6 Ilir Timur I	88.013	89.717	91.455	93.225	95.031
7 Ilir Timur II	176.020	179.262	182.564	185.926	189.351
8 Kalidoni	98.010	99.786	101.593	103.434	105.308
9 Kemuning	91.383	93.091	94.830	96.602	98.407
10 Kertapati	85.411	87.049	88.719	90.421	92.156
11 Plaju	88.534	90.309	92.119	93.966	95.849
12 Sako	74.674	75.846	77.038	78.248	79.476
Seberang					
13 Ulu I	163.549	166.770	170.054	173.404	176.819
Seberang					
14 Ulu II	95.071	96.940	98.847	100.791	102.773
Sematang					
15 Borang	25.934	26.336	26.745	27.159	27.581
16 Sukarami	116.237	119.532	122.920	126.404	129.987
<b>PALEMBANG</b>	<b>1.480.171</b>	<b>1.512.495</b>	<b>1.545.671</b>	<b>1.579.727</b>	<b>1.614.695</b>

Sumber: PPSP Pokja Sanitasi Kota Palembang

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada kecamatan sematang borang khususnya yang terlihat pada lima tahun terakhir selalu mengalami penambahan penduduk dan nantinya akan meningkat lebih banyak, ini dikarenakan mulai gencarnya pembangunan perumahan yang banyak dilakukan di daerah sematang borang dan sekitarnya, yang nantinya akan berpengaruh dengan pergeseran tempat tinggal yang dipilih masyarakat dikarenakan sudah semakin sulit untuk mendapatkan tempat tinggal di daerah perkotaan. Oleh sebab itu RS. Karya Asih Charitas ini selalu menjadi pilihan oleh masyarakat sekitar dalam keperluan pelayanan kesehatan karena letaknya yang strategis dan mudah dijangkau oleh masyarakat sekitar daerah kelurahan lebung gajah, kecamatan sematang borang.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan RS. Karya Asih Charitas Palembang.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis dapat mengklasifikasi masalahnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan RS. Karya Asih Charitas Palembang?
- 2) Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan RS. Karya Asih Charitas Palembang?
- 3) Bagaimana pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan RS. Karya Asih Charitas Palembang?

## **C. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan RS. Karya Asih Charitas Palembang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan RS. Karya Asih Charitas Palembang.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan RS. Karya Asih Charitas Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan melalui pelatihan dan pendidikan.

### **b. Bagi RS. Karya Asih Charitas Palembang**

Untuk pihak rumah sakit, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif terhadap rumah sakit,

memberikan sumbangan pemikiran yang berguna dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

**c. Bagi peneliti**

Menambah wawasan peneliti karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

**d. Bagi Peneliti Lain**

Sebagai bahan referensi atau masukan bagi peneliti lain yang mempunyai permasalahan yang serupa serta dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut.

**E. Metode Penelitian**

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian studi kasus

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini akan berlokasi di RS. Karya Asih Charitasterletak Di Jalan Betawi Raya No. 1340 Kelurahan Lebong Gajah Kecamatan Sematang Borang Kotamadya Palembang.

3. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah karyawan RS. Karya Asih yang mengikuti pelatihan pada tenaga kerja keperawatan dan kebidanan sebanyak 28 orang, karyawan yang menerima pendidikan sebanyak 4 orang. tenaga kerja lain sebanyak 8 orang diantaranya tenaga kerja keamanan, administrasi, registrasi dan informasi. Maka jumlah subyek sebanyak 40 orang.

4. Obyek dari penelitian ini adalah pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Jenis Data Penelitian

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah primer dan skunder.

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data *original*.

Yaitu dengan cara penulis menyebarkan beberapa kuesioner untuk beberapa karyawan.

- b. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2013)

## 6. Teknik Pengumpulan Data

- a. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku, artikel, serta bahan-bahan lainnya yang memiliki keterkaitan masalah yang akan dibahas khususnya yang berkaitan dengan pelatihan dan pendidikan serta produktivitas kerja karyawan.

- b. Studi lapangan

- 1) Wawancara, yaitu dengan meminta penjelasan langsung, dan informasi secara langsung kepada staff HRD yang berada RS. Karya Asih Cabang Charitas Palembang.
- 2) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis kepada sebagian karyawan yang menerima pelatihan dan pendidikan pada divisi keperawatan dan tenaga kesehatan lain seperti keamanan, registrasi, administrasi dan informasi dengan jumlah responden 40 orang dengan pengukuran skala yang dipakai yaitu skala *likert*.

Sedangkan skor yang diberikan adalah:

- |                        |   |               |
|------------------------|---|---------------|
| a) Sangat setuju       | : | Diberi skor 5 |
| b) Setuju              | : | Diberi skor 4 |
| c) Kurang setuju       | : | Diberi skor 3 |
| d) Tidak setuju        | : | Diberi skor 2 |
| e) Sangat tidak setuju | : | Diberi skor 1 |

## 7. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian menggunakan skala *likert* dengan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Menurut Sugiyono (200;110) Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

#### 8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menganalisis keadaan obyek penelitian berdasarkan persepsi dan jawaban responden yaitu karyawan RS. Karya Asih Charitas terhadap kuesioner yang di ajukan, dalam menganalisisnya maka dengan menggunakan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*

##### a. Uji validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur

##### b. Uji Reliabilitas

Menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Sekaran, dalam buku kuncoro (2013)

##### c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least squer (OLS)

- 1) Uji Normalitas untuk melihat apakah residual atau tidak
- 2) Uji multikolinearitas untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda.
- 3) Uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah terdapat
- 4) ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain.

5) Uji autokorelasi untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t - 1$ ).

d. Analisis deskriptif Responden

Analisis deskriptif responden digunakan untuk melihat profil responden, selain itu analisis deskriptif juga digunakan untuk melihat persentasi jawaban responden terhadap setiap pertanyaan kuesioner yang diajukan kepada responden.

e. Analisis Regresi linear berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel.

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini untuk menarik kesimpulan tentang pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H-1 :Adanya pengaruh positif antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan RS. Karya Asih Charitas Palembang

H-2 :Adanya pengaruh positif antara pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan RS. Karya Asih Charitas Palembang

## 9. Operasional variabel

**Tabel 1.9**  
**Tabel Operasional Variabel**

Varibel	Indikator	Definisi	Pertanyaan	Skalapengukur
Pelatihan (X1)	1) Kemampuan instruktur Pelatihan	Seseorang atau tim yang memberikan pelatihan pada peserta pelatihan serta menguasai metode dan materi pelatihan	1,2,3	<i>Likert</i>
	2) Peserta pelatihan	Sekelompok orang yang menerima pelatihan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya	11,12	<i>Likert</i>
	3) Materi atau bahan yang diberikan	Menyajikan pengetahuan yang diperlukan atau berusaha untuk mempengaruhi sikap.	13,14	<i>Likert</i>
	4) Metode pelatihan	Cara-cara dan teknik komunikasi yang digunakan oleh pelatih dalam menyajikan dan melaksanakan proses pembelajaran.	7,8	<i>Likert</i>
	5) Tujuan diadakan pelatihan	Memenuhi kebutuhan yang diinginkan perusahaan, membentuk tingkah laku yang diharapkan.	4,5	<i>Likert</i>
	6) Lingkungan yang menunjang (veithzal rivai 2010:225-240)	Fasilitas dan tempat yang disediakan oleh tim dalam kegiatan pelatihan	9.10	<i>Likert</i>
Pendidikan (X2)	1) Kurikulum dan silabus, Menumbuhkan Dan mengembangkan nilai etis	Membentuk moral setiap pribadi dan mengontrol pola pikir seseorang.	1	<i>Likert</i>
	3) Teknik pembelajaran, Pengaruh pendidikan pada pola pikir dalam melaksanakan tugas	Mengembangkan kemampuan dan membentuk watak, kepribadian serta peradaban dalam hidup dan Kehidupan (Abdul kadir dkk, 2009)	2	<i>Likert</i>

	4) Kerangka acuan, Pendidikan mempengaruhi jenis jabatan yang diperoleh saat ini	Kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan jabatan yang di berikan	3	<i>Likert</i>
	5) Pemantauan, Pengaruh pendidikan terhadap kinerja yang optimal	Memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan seseorang.	4	<i>Likert</i>
	6) Pencatatan dan pelaporan	Peningatan kemampuan kerja Individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. (Rivai, 2006)	5	<i>Likert</i>
Produktivitas kerja karyawan (Y)	1. kualitas kerja	Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. (Gomes, 2003)	1,2	<i>Likert</i>
	2. Tanggung jawab	Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran. (Gomes,2003)	3,4	<i>Likert</i>
	3. Loyalitas	Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja. (Hasibuan, 2005)	5,6	<i>Likert</i>
	4. Motivasi	Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. (Uno, 2008)	7	<i>Likert</i>
	5. Kemampuan	Kemampuan untuk melaksanaka tugas, kemampuan seseorang bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja	8	<i>Likert</i>
	6. Meningkatkan hasil yang dicapai	Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan Tersebut	9	<i>Likert</i>

7. Semangat kerja	Usaha untuk lebih baik dari hari kemarin, dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya	10	<i>Likert</i>
8. Pengembangan diri	Melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.	11	<i>Likert</i>
9. Mutu	Merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja pegawai	12	<i>Likert</i>
10. Efisiensi  (Oemar Hamalik, 2001:104)	Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.	13	<i>Likert</i>

## **F. Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas mengenai landasan teori tentang pengertian manajamen sumber daya manusia, pengertian pelatihan, pengertian pengembangan, jenis-jenis pelatihan, metode-metode pelatihan, pengertian pendidikan, tujuan pendidikan, dan produktivitas kerja.

### **BAB III : GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT**

Bab ini membahas tentang profil RS. Karya Asih, lokasi RS. Karya Asih Charitas Palembang, sejarah singkat RS. Karya Asih, visi dan misi, maksud dan tujuan Rs. Karya Asih, struktur organisasi di RS. karya Asih, dan gambaran permasalahan dalam instansi.

### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi uraian mengenai hasil yang berisi data penelitian yang dikumpulkan, menganalisis data penelitian dan pembahasan hasil dari penelitian ini secara terstruktur dan terpadu

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan, saran, dan Keterbatasan penelitian.