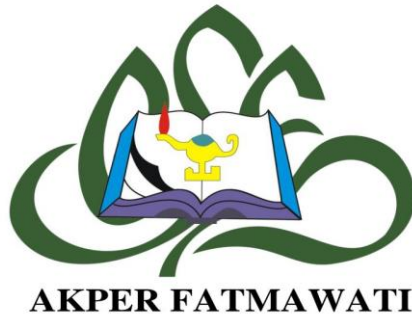


Penelitian Terapan/
Penelitian Dosen Pemula



LAPORAN AKHIR PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PRIKASIH JAKARTA SELATAN

Diajukan kepada Unit Penelitian
dan Pengabdian kepada Masyarakat

Oleh
Ns. Siti Utami Dewi, M.Kes
0317018505

**AKADEMI KEPERAWATAN FATMAWATI
JAKARTA
JULI, 2018**

LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN PROPOSAL PENELITIAN

| | | | |
|---|-------------------------|-----------------------------|---|
| 1 | Penelitian | | |
| | a | Judul Penelitian | Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan |
| | b | Bidang Ilmu | Keperawatan |
| | c | Kategori Penelitian | |
| 2 | Ketua Penelitian | | |
| | a | Nama Lengkap | Ns. Siti Utami Dewi, M.Kes |
| | b | Jenis Kelamin | Perempuan |
| | c | NIP/NIDN/NIK | 0317018505 |
| 3 | Lokasi Penelitian | | Rumah Sakit Prikasih Pondok Labu |
| 4 | Institusi Mitra | | - |
| 5 | Jangka Waktu Penelitian | | April-Juni 2018 |
| 6 | Biaya yang digunakan | | |
| | a | Sumber dari AKPER Fatmawati | Rp. 4.472.000 |
| | b | Sumber lain | - |
| | c | J u m l a h | Rp. 4.472.000 |

Mengetahui
Direktur AKPER Fatmawati

Jakarta, Juli 2018
Ketua Tim

**Ns. DWS Suarse Dewi, M.Kep,
Sp.Kep.MB**

Ns. Siti Utami Dewi, M.Kes

Menyetujui dan Mengesahkan
Ketua Unit Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
AKPER Fatmawati

Ns. Ayuda Nia Agustina, M.Kep, Sp.Kep.An

RINGKASAN

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas bagi pasien. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan desain *cross-sectional*. Sampel yang digunakan sebanyak 80 perawat sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) menggunakan SmartPLS 2.0 dan SPSS 20. Hasil pengujian hipotesis dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode smartPLS menghasilkan temuan penelitian yaitu variabel kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan dipengaruhi oleh lingkungan kerja (19.57%), pelatihan kerja (22.67%), kemampuan kerja (20.51%) dan disiplin kerja (12.01%), Total Pengaruh langsung adalah 74.8%. Sedangkan Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (1.046%), Pelatihan Kerja (0.198%), dan Kemampuan kerja (0.209%). Jadi total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 76.2%. Model hasil analisis dapat menjelaskan 99.78% keragaman data dan mampu mengkaji fenomena yang dipakai dalam penelitian, sedangkan 0.22% dijelaskan komponen lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Saran penelitian sebaiknya perawat dilatih lintas bagian agar dapat saling melengkapi sehingga dapat membantu yang lain dengan begitu akan meningkatkan kerjasama antar pimpinan, perawat dan rekan kerja perawat untuk mencapai tujuan rumah sakit.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan”**. Proposal penelitian ini disusun dalam rangka menyelesaikan penelitian yang dilaksanakan oleh internal dosen Akademi Keperawatan Fatmawati.

Selama proses penyusunan proposal penelitian ini, peneliti tidak lepas dari saran dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ns. DWS. Suarse Dewi, M.Kep, Sp.Kep.MB, selaku Direktur Akademi Keperawatan Fatmawati yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
2. Direktur Rumah Sakit Prikasih Jakarta
3. Ns. Ayuda Nia Agustina, M.Kep, selaku ketua UPPM yang telah memberikan izin dan masukan serta memfasilitasi peneliti dalam melaksanakan penelitian.
4. Seluruh Dosen dan staff Akademi Keperawatan Fatmawati
5. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
6. Perawat Rumah Sakit Prikasih Jakarta

Akhir kata peneliti berharap semoga tuhan yang maha esa berkenan membalas kebaikan kepada semua pihak yang telah membantu. Peneliti menyadari proposal ini belum sempurna, sehingga peneliti menerima saran dan kritik yang membangun demi perbaikan proposal penelitian yang akan datang.

Jakarta, Desember 2017

Ns. Siti Utami Dewi, M.Kes

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| RINGKASAN | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| DAFTAR ISI..... | v |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 12 |
| A. Kinerja Perawat..... | 12 |
| B. Lingkungan Kerja..... | 21 |
| C. Pelatihan Kerja Perawat | 29 |
| D. Kemampuan Kerja Perawat..... | 35 |
| E. Disiplin Kerja | 40 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 48 |
| A. Desain Penelitian..... | 48 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 48 |
| C. Populasi dan Sampel | 48 |
| D. Metode Pengumpulan Data | 50 |
| E. Metode Pengukuran | 50 |
| F. Uji Instrumen | 51 |
| G. Pengolahan Data..... | 52 |
| H. Analisa Data | 54 |
| I. Prosedur Kerja dan Cara Penelitian | 54 |
| J. Penyajian Data | 55 |
| K. Data dan Uji Statistik | 56 |
| L. Model Spesifikasi dengan PLS | 56 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 58 |
| A. Hasil Penelitian dan Pembahasan..... | 58 |

| | |
|----------------------------------|-----------|
| B. Keterbatasan Penelitian | 67 |
| BAB V PENUTUP | 69 |
| A. Kesimpulan | 69 |
| B. Saran..... | 70 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinamika organisasi selalu mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntunan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan yang dapat memberikan suatu kepuasan. Menurut Rivai (2009) Suatu kelompok atau organisasi, “tanpa dukungan pegawai atau karyawan yang sesuai baik segi kualitatif, kuantitatif, strategi dan operasionalnya, maka mampu mempertahankan keberadaannya, memajukan serta pengembangan dimasa datang”. Untuk itu, dibutuhkan SDM yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi.

Aspek SDM memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan, yakni salah satu faktor penentu kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan di sebuah perusahaan tidak saja memposisikan sebagai faktor produksi tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan. Kualitas SDM yang tinggi sangat diperlukan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi organisasi.

Peranan SDM menjadi sangat penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yakni dengan menggali serta memberdayakan seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal itu, maka suatu organisasi harus meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik dari segi kualitas keterampilan dan pengetahuan, karier maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Demikian halnya dengan peranan rumah sakit yang selain merupakan organisasi yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan masyarakat juga memiliki unsur-unsur seperti halnya organisasi atau perusahaan pada umumnya. Artinya, rumah sakit juga harus berusaha untuk dapat memenuhi, merasakan, dan melayani setiap keinginan serta kebutuhan para pemakai jasa pelayanan rumah sakit tersebut. Jadi, rumah sakit harus memperhatikan setiap keluhan, pertanyaan maupun opini yang datang dari para pemakai jasa rumah sakit tersebut.

Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap mutu pelayanan kesehatan menyebabkan rumah sakit harus bisa memberikan pelayanan yang baik dan menjaga mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien, sebagai bagian integral dari proses pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pemegang peranan terpenting dalam menentukan baik atau buruknya mutu serta citra rumah sakit ialah pelayanan keperawatan.

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit ialah bagian integral dari suatu organisasi kesehatan dan sosial dengan fungsi penyediaan pelayanan yang paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.

Rumah sakit ialah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan individu secara paripurna dengan ketersediaan pelayanan gawat darurat, rawat jalan dan rawat inap (Undang-undang Nomor 44 tahun 2009). Dalam menyelenggarakan pelayanannya, maka rumah sakit wajib menerapkan pelayanan yang sesuai standar pelayanan minimal rumah sakit yang telah ditentukan serta dijalankan dengan mengutamakan kepentingan pasien (Kemenkes, 2010).

Dalam sistem pelayanan kesehatan dirumah sakit, perawat mendapat banyak perhatian karena besarnya peran dan fungsi mereka terhadap upaya pelayanan kesehatan dan pelayanan sosial. Peranan tenaga perawat didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya atau pada pemberian pelayanan perawatan pada pasien harus mengerti dan memahami pendekatan proses keperawatan yang meliputi empat

hal yakni : pengkajian, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang masing-masing berkesinambungan dan berkaitan satu sama lainnya. Faktanya, sekarang masih bisa kita temui perawat yang kurang memuaskan dalam memberikan pelayanan keperawatan, terutama dalam hal keramahan dan pemberian pelayanan prima.

Untuk menilai sejauh mana perawat telah melaksanakan tanggung jawab serta memberikan umpan balik bagi perawat, rumah sakit perlu melakukan pengukuran terhadap kinerja perawat. Keadaan kinerja perawat yang rendah secara otomatis dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja rumah sakit secara keseluruhan sehingga akan berdampak pada penurunan pendapatan rumah sakit, hal ini terjadi karena minat masyarakat untuk memilih rumah sakit tersebut sebagai tempat mereka berobat menjadi menurun.

Menyadari pengelolaan SDM dalam pencapaian tujuan dari organisasi sangatlah penting maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban pimpinan agar bisa mewujudkan suasana yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang tinggi dari karyawan. kinerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Hal ini dikemukakan oleh Rivai (2009) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik ialah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan SDM, sebab hal tersebut menjadi faktor kunci bagi peningkatan kinerja pegawai.

Pada sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit, selain dokter, perawat serta bidan mempunyai posisi yang sangat penting. Perawat merupakan ujung tombak baik tidaknya pelayanan medis yang diberikan pada pasien, karena selama 24 jam perawat selalu berinteraksi dengan pasien. Pelayanan yang baik timbul sebagai bagian dari komitmen perawat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien (Kuntjoro, 2005).

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam usaha pencapaian tujuan dalam pembangunan kesehatan. Kesuksesan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam pemberian keperawatan dengan kualitas baik bagi pasien (Potter & Perry, 2005). Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang melaksanakan tugasnya selama 24 jam dalam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yakni berkisar 40–60 % (Swansburg, 2009). Dengan demikian, rumah sakit perlu melakukan pengelolaan SDM perawat, yakni kinerja perawat harus lebih diperhatikan.

Peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien sebagai individu keluarga, dan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Metode yang dipakai ialah pendekatan terhadap pemecahan suatu masalah yang disebut proses keperawatan. Dalam melaksanakan peran ini perawat bertindak sebagai *comforter*, perawat berusaha memberikan kenyamanan dan rasa aman pada klien. Sebagai *protector* dan *advocat*, lebih berfokus pada kemampuan perawat melindungi dan menjamin agar hak dan kewajiban klien dapat terlaksana dengan seimbang dalam memperoleh pelayanan kesehatan. Sebagai *communicator*, perawat bertindak sebagai mediator antara klien dengan anggota tim kesehatan lainnya. Sebagai *rehabilitator*, berhubungan erat dengan tujuan pemberian asuhan keperawatan yakni mengembalikan dari fungsi organ tubuh supaya bisa sembuh dan dapat berfungsi normal. (Hidayat, 2011)

Keprofesionalan seorang perawat secara nyata bisa terlihat dalam melaksanakan pekerjaan rutin dalam bidang keperawatan sesuai dengan kapasitas dan kompetensi yang ditentukan. Keberhasilan perawatan dalam menjalankan tugas sangat dipengaruhi oleh kondisi perawat itu sendiri. Menurut Sutrisno (2011), Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, pendidikan, pelatihan kerja, dan kemampuan.

Lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Para ahli memandang lingkungan kerja yang tidak baik sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan terhadap waktu atau suatu hal yang bisa berakibat pada pencapaian hasil kerja (*Output*), yang dihasilkan pegawai akan menurun. Setiap individu ataupun kelompok memberikan respon dengan sensitifitas atau kepekaan yang cukup tinggi terhadap iklim psikologis, contohnya cahaya lampu yang tidak terang, kamar yang pengap, kursi yang kurang enak diduduki, hal ini bisa menurunkan atau bahkan meruntuhkan moral kerja dan terjadi pengurangan pada efektivitas dan efisiensi kerja para pegawai (Sedarmayanti, 2010)

Lingkungan kerja yang memuaskan para pegawai akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan yang baik akan membuat kinerja pegawai tersebut meningkat, sehingga semua tugas yang dibebankan kepadanya bisa diselesaikan dengan baik.

Untuk mendapatkan hasil yang baik maka para tenaga kerja harus dibekali pengetahuan dan keterampilan yang cukup karena tenaga kerja memiliki pengaruh terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Berbagai usaha telah atau sedang dan akan terus dilakukan oleh para pimpinan perusahaan, mereka telah menyadari berhasil atau tidaknya tujuan dari perusahaan sangat bergantung pada unsur manusianya, oleh karena itu dalam usaha untuk memperoleh atau meningkatkan kinerja yang cepat, tetapi juga harus didukung usaha yang lain diantaranya melalui pelatihan tenaga kerja.

Pelatihan kerja bukanlah tujuan, melainkan alat manajemen guna pencapaian suatu tujuan perusahaan yang mana merupakan usaha dan tanggung jawab pimpinan tertinggi terhadap para karyawan yang merupakan tanggung jawabnya. Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan terhadap kebiasaan bekerja, perubahan tingkah laku, sikap, keterampilan serta pengetahuan karyawan. Dan pelatihan tersebut harus dilaksanakan secara berkelanjutan agar bisa menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini. Pelatihan kerja sebagai proses

timbang balik yang sifatnya membantu dan mereka yang dilatih harus aktif demi keberhasilan pelatihan tersebut agar tujuan perusahaan tercapai.

Pelatihan kerja ialah proses dalam pemberian bantuan terhadap tenaga kerja guna memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau masa datang melewati pengembangan kebiasaan mengenai pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Pada ilmu pengetahuan mengenai perilaku, pelatihan kerja merupakan kegiatan lini dan staf yang tujuannya mengembangkan kepemimpinan guna meraih efektivitas terhadap pekerjaan individual tenaga kerja yang lebih besar, hubungan antara individu tenaga kerja pada perusahaan akan menjadi lebih baik dan penyesuaian manajer yang ditingkatkan kepada suasana lingkungan secara keseluruhan.

Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana tenaga kerja bisa mengembangkan keahliannya baik pada bidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Kemampuan kerja ialah suatu kapasitas yang ada pada individu dalam melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2008).

Dalam sebuah organisasi, disiplin ialah sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi tersebut maupun bagi para karyawannya. Adanya kedisiplinan kerja bagi suatu organisasi akan menjadi jaminan bagi terpeliharanya tata tertib, peraturan dan kelancaran dalam melaksanakan tugas, sehingga hasil yang diperoleh maksimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk meraih pencapaian hasil kinerja perawat yang baik, diperlukan disiplin kerja yang tinggi sebab, tanpa adanya kedisiplinan pelaksanaan pekerjaannya, maka ada kemungkinan terjadinya penyelewengan karena karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian kecenderungan masyarakat untuk memanfaatkan fasilitas kesehatan milik swasta kelihatannya terus meningkat.

Rumah sakit bertanggung jawab memberikan pelayanan yang cepat, tepat, akurat, terjangkau dan bermutu sesuai standar dan etika profesi, sehingga dapat menjadi acuan dan informasi serta memenuhi harapan dan kepuasan masyarakat. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan masyarakat, berfungsi melayani masyarakat secara luas dalam bentuk jasa.

Mengingat tenaga keperawatan sebagai sumber daya yang mayoritas bertugas di rumah sakit dan tenaga yang paling sering melakukan kontak langsung juga kontak terlama dengan pasien. Dengan demikian diperlukan penelitian pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Perikasih Jakarta Selatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, ditemukan bahwa perawat ialah garda depan berkaitan dengan peningkatan pelayanan rumah sakit, karena perawat banyak berhubungan dengan pasien dibandingkan karyawan rumah sakit lainnya.

Perawat sebagai salah satu aset yang penting dalam penyelenggaraan sarana kesehatan memiliki peran yang sangat penting, selain sebagai tenaga paramedis untuk merawat pasien, perawat ialah yang paling sering berhubungan langsung dan secara otomatis selalu berkomunikasi aktif dengan pasien. Perawat memegang kunci keberhasilan atas penyembuhan pasien, karena frekuensi perawat dalam berkomunikasi dengan pasien lebih sering dibanding dengan dokter atau tenaga yang lainnya (Wulan dan Hastuti, 2010).

Banyak permasalahan menyangkut pelayanan jasa bidang kesehatan yang terungkap dalam beberapa penelitian. Sebagai contoh Wahyuni (2007) pada penelitian yang dilakukan di RSUD Banjarnegara menyatakan sebesar 30% lebih keluhan pasien rawat inap ditujukan kepada pelayanan keperawatan yang menunjukkan rendahnya kinerja perawat. Hasil survey kepuasan pasien yang dilakukan dari 296 responden tersebut prosentase pasien yang merasakan kepuasan

terhadap pelayanan keperawatan (keramahan dan ketanggapan) hanya 61%, angka tersebut masih di bawah standar mutu yang ditetapkan oleh manajemen rumah sakit yakni sebesar 80%.

Rendahnya otonomi perawat terlihat dimana ia selalu bertanya kepada dokter mengenai tindakan keperawatannya padahal semestinya ia memiliki kesempatan untuk dapat mengambil dan mengubah keputusannya sendiri dalam hal asuhan keperawatan sesuai dengan kebutuhan para pasien yang berdasar pada standar operasional tugasnya dan merupakan batasan otonomi dari seorang perawat yakni standar perencanaan, standar pengkajian, standar pelaksanaan, standar diagnosa keperawatan, standar evaluasi. Hal ini memberi dampak pada kinerjanya, karena perawat nampak kurang mampu dan kurang percaya diri terhadap kemampuan asuhan keperawatannya.

Hal lain yang nampak ialah kurangnya informasi yang didapatkan sebagai umpan balik tentang hasil tugasnya baik dari pimpinan, rekan kerja ataupun pasien yang berakibat tidak mengetahui tentang hasil pekerjaannya apakah baik atau kurang baik, dengan demikian perawat tersebut tidak lekas melakukan perbaikan. Jika informasi tersebut segera didapat maka para perawat dapat meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat menjadi hal yang menarik untuk diteliti. Sejauh mana pengaruh antara kinerja dengan lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja perawat tersebut. Kinerja perawat menjadi pendukung dalam meningkatkan kualitas dalam pelayanan di rumah sakit.

Dari studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Prikasih diperoleh informasi tentang SDM khususnya perawat yang berjumlah 136 yang terdistribusi pada 13 ruang. 13 ruang tersebut terbagi atas ruang perawatan, gawat darurat, poliklinik, ruang operasi, HCU dan Hemodialisa. Secara umum dasar pendidikan perawat Rumah Sakit Prikasih ialah D3 Keperawatan (89%) dan S1 Keperawatan (11%) dengan status karyawan tetap dan kontrak. Bagian SDM RS Prikasih menyebutkan bahwa latar belakang pendidikan perawat diutamakan D3 dengan

dasar bahwa aktivitas kegiatan dalam pelayanan keperawatan menuntut dasar kemampuan dalam memenuhi syarat guna melaksanakan tugas asuhan keperawatan. Selain itu dalam lingkungan kerja, karyawan merasa perlu diberlakukannya jam besuk pasien, untuk kondisi kerja yang kondusif.

Data lain terkait pelatihan di RS Prikasih yakni dengan rasio SDM yang mengikuti pelatihan sebesar 21,6% - 33,7% dalam kurun waktu 3 tahun belakangan yakni tahun 2014-2017. Karena data karyawan yang ikut pelatihan tidak diperoleh secara spesifik maka peneliti tidak bisa melihat apakah ada peningkatan atau penurunan terhadap jumlahnya. Hal ini berhubungan dengan ketersediaan dana (*budget*) dalam membiayai pelatihan yang diikuti oleh karyawannya bila terjadi penurunan. Kemudian mengenai rasio keterlambatan tidak dapat dijabarkan terjadinya peningkatan dan penurunan selama 2014-2017 karena pendataannya dari sumber berupa angka rata-rata selama 3 tahun yakni 80 orang dengan rasio keterlambatan karyawan yakni 6,9%.

Keprofesionalan seorang perawat secara nyata dapat dilihat dalam menjalankan tugas rutin dalam bidang keperawatan sesuai dengan kapasitas dan kompetensi yang ditentukan. Keberhasilan perawatan dalam menjalankan tugas sangat dipengaruhi oleh kondisi perawat itu sendiri. Menurut Sutrisno (2011), Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain ialah : kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan, pelatihan kerja, dan kemampuan.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini ialah mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarannya lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui pengaruh langsung dan besarnya lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan.
- b. Mengetahui pengaruh langsung dan besarnya lingkungan kerja terhadap disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan.
- c. Mengetahui pengaruh langsung dan besarnya lingkungan kerja terhadap kemampuan kerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan
- d. Mengetahui pengaruh langsung dan besarnya lingkungan kerja terhadap pelatihan kerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan
- e. Mengetahui pengaruh langsung dan besarnya pelatihan kerja terhadap kinerja para perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan
- f. Mengetahui pengaruh langsung dan besarnya pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan
- g. Mengetahui pengaruh langsung dan besarnya pelatihan kerja terhadap disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan
- h. Mengetahui pengaruh langsung dan besarnya kemampuan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan
- i. Mengetahui pengaruh langsung dan besarnya kemampuan kerja terhadap disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan
- j. Mengetahui pengaruh langsung dan besarnya disiplin kerja terhadap Kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara umum manfaat yang didapat dari hasil peneliti ialah memberikan kontribusi secara teoritis dalam mendukung dan menambah analisis terhadap konsep lingkungan kerja, kemampuan, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Tetapi dalam penelitian ini tidak memberikan manfaat dalam menghasilkan teori baru.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini akan menggambarkan secara riil sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, kemampuan, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Hasil ini juga diharapkan dapat berguna membantu institusi dalam mengambil kebijakan terkait penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit sehingga dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas di Rumah Sakit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Perawat

1. Definisi Kinerja

Dalam kamus umum bahasa Indonesia (Poerwadarminta, 2014) Kinerja ialah cara, perilaku, dan kemampuan kerja. sedangkan menurut Mangkunegara (2006) kinerja karyawan ialah pencapaian hasil kerja individu baik secara kualitas maupun kuantitas didalam setiap mejalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

Menurut Sunyoto (2015), mengungkapkan bahwa kinerja ialah sesuatu pencapaian hasil kerja dari individu dalam pelaksanaan penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan, Malayu S.P. Hasibuan (2008), menjelaskan: “kinerja yaitu suatu pencapaian hasil kerja yang berdasar pada kesungguhan, keterampilan dan waktu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya”.

Dari pengertian beberapa pengertian diatas tentang kinerja menyimpulkan bahwa kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang dicapai dari individu dalam setiap menjalankan tugasnya dengan pengalaman, keterampilan, dan motivasi guna pencapaian tujuan.

2. Indikator Kinerja

Menurut Malayu S.P.H (2008) indikator-indikator kinerja, antara lain:

a. Kesetiaan

Penilai mengukur loyalitas seorang pegawai pegawai terhadap sesama pegawai serta kedudukan/ jabatannya dalam kelompok/ organisasi. Loyalitas ini tercermin pada kemauan karyawan dalam menjaga dan membela organisasinya di dalam ataupun di luar pekerjaan dari sejumlah orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Kejujuran

Penilai memberi penilaian terhadap kejujuran dalam pelaksanaan tugas-tugasnya guna memenuhi perjanjian bagi dirinya atau kepada orang lain seperti terhadap para stafnya.

c. Kedisiplinan

Penilai disiplin karyawan dalam mematuhi aturan-aturan yang berlaku dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan intruksi atau perintah yang diberikan.

d. Kreativitas

Penilai memberikan nilai pada keterampilan karyawan dalam proses pengembangan kreativitas dan inovasi dalam penyelesaian tugasnya.

e. Kerjasama

Penilai memberikan penilaian pada kemauan atau keediaan karyawan ikut berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga pencapaian hasil tugas akan semakin baik.

f. Kepemimpinan

Penilai memberikan penilaian terhadap kecakapan untuk memimpin suatu organisasi, mempengaruhi, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan bisa memberikan motivasi kepada yang lain atau para bawahannya untuk melakukan tugasnya lebih efektif.

g. Pengalaman

Penilai menilai pengalaman kerja menunjukkan besarnya suatu kemampuan seseorang atau tingkat keterampilan yang dimiliki seseorang.

h. Prakasa

Penilai dalam pemberian suatu penilaian terhadap kemampuan dalam berfikir berdasar pada inisiatif untuk menganalisa, menciptakan, menilai, memberikan alasan, bisa menarik kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

i. Kecakapan

Penilai dalam pemberian suatu penilaian terhadap keterampilan pegawai

dalam menyelaraskan dan menyatukan beragam elemen yang kesemuanya terlibat didalam menyusun kebijaksanaan dalam situasi manajemen.

j. Tanggung Jawab

Penilai menilai bahwa kesediaan seseorang karyawan didalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan segala hasil kerja yang didapat, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

k. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap, tingkah laku, kesopanan, periang, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, menampakkan sikap yang baik, serta memiliki penampilan simpatik dan wajar.

3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Streers (1984) dikutip dari Sutrisno (2009), umumnya orang percaya bahwa kinerja seorang individu adalah sebagai fungsi gabungan dari tiga faktor yakni :

- a. Keterampilan, tingkah laku, dan minat individu.
- b. Kejelasan dan bentuk penerimaan seseorang atas penjelasan terhadap peranan seorang pekerja
- c. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti penting, tetapi kombinasi ketiga faktor tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar dan Rue (1984) dikutip dari Sutrisno (2009), menjelaskan adanya dua faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, yakni faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu dimaksud ialah:

- a. Usaha (*Effort*) yang memperlihatkan adanya sejumlah sinergi fisik dan mental yang dipakai dalam penyelenggaraan gerakan tugas.
- b. Kemampuan (*Abilities*), yakni sifat-sifat individu yang dibutuhkan dalam

pelaksanaan suatu tugas.

- c. Persepsi tugas (*Task perception*), yakni segala aktivitas dan perilaku yang

4. Tujuan Penilaian kinerja

Dalam setiap perusahaan pasti adanya tujuan untuk upaya peningkatan kinerja karyawan yang mana nantinya akan tercapai dengan baik tujuan dari perusahaan.

Tujuan dari kinerja menurut Veithzal, Rivai (2011) ialah sebagai berikut :

- a. Sebagai rujukan dalam pengambilan suatu keputusan yang dipakai guna promosi, demosi atau penurunan jabatan, pemberhentian dan penetapan besarnya suatu balas jasa.
- b. Untuk mengukur suatu prestasi kerja yakni sejauh mana seorang pegawai bisa mengalami kesuksesan didalam pekerjaannya.
- c. Sebagai rujukan guna mengevaluasi efektivitas dari seluruh aktivitas di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk proses evaluasi suatu program latihan secara efektif mengenai jadwal kerja dan kondisi kerja.
- e. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- f. Sebagai alat perbaikan dan pengembangan keterampilan karyawan. kinerja karyawan digunakan untuk proses identifikasi terhadap sejumlah karyawan yang memiliki rencana untuk dipromosikan oleh atasannya, bagi mereka dengan adanya penilaian kinerja dapat meningkatkan perasaan puas dalam diri mereka atau karyawan. Karyawan merasa bahwa melalui cara ini hasil kerjanya dihargai dengan adanya penilaian oleh perusahaan dan juga beberapa kelemahan yang ada pada individu karyawan dapat diketahui.

5. Manfaat Penilaian kinerja

Penilaian atau evaluasi bagi suatu pekerjaan sangat penting artinya. Penilaian kinerja ialah proses dari organisasi dalam mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan yang dilewati. Menurut T. Hani Handoko (2014), manfaat dari

penilaian kinerja sebagai berikut:

a. Perbaikan Prestasi Kerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

b. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi.

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lain.

c. Keputusan-keputusan Penempatan.

Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan.

Kinerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, sedangkan kinerja yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier.

Umpan balik kinerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yakni tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan Proses *Staffing*.

Kinerja bisa dikatakan baik atau buruk tercermin dari adanya sejumlah kekuatan atau kelemahan dari prosedur departemen personalia.

g. Ketidak-akuratan Informasional.

Kinerja yang tidak baik bisa saja ditunjukkan melalui kesalahan-kesalahan yang dilakukan dalam informasi analisa jabatan, berbagai rencana sumber daya manusia, atau banyak komponen mengenai sistem informasi manajemen personalia lainnya. Informasi yang memiliki ketidakakuratan (teliti) dapat menyebabkan setiap keputusan personalia yang diambil menjadi tidak baik atau tepat.

h. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan.

Kinerja yang jelek atau buruk ialah kemungkinan tindak kesalahan dalam suatu desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu dalam membuat suatu pendiagnosaan melalui kesalahan-kesalahan tersebut.

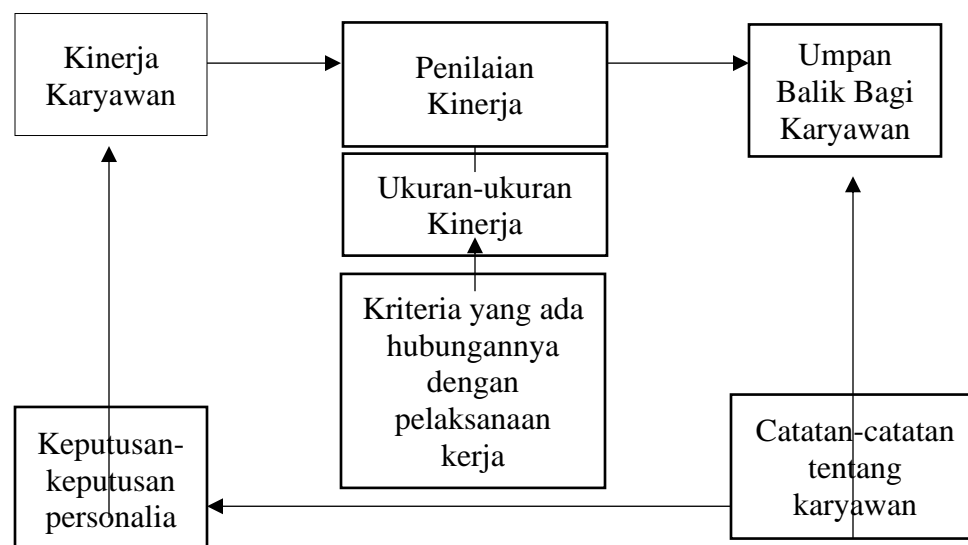
i. Kesempatan Kerja yang adil.

Penilaian kinerja yang tepat dan akurat akan menjamin setiap keputusan yang diambil baik secara internal tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan Eksternal.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Departemen personalia biasanya pengembangan dari penilaian atau pengukuran kinerja bagi para karyawan pada semua departemen. Berbagai elemen pokok tersebut meliputi kriteria yang ada korelasinya dengan menjalankan setiap pekerjaan, berbagai ukuran kriteria tersebut, dan kemudian memberikan segala umpan balik terhadap para pegawai dan departemen personalia, seperti yang diperlihatkan dalam gambar 2.1. Meskipun departemen personalia melakukan rancangan terhadap sistem penilaian, tetapi evaluasi jarang dilakukan kinerja nyata. Seorang atasan secara umum langsung menjalankan penilaian pelaksanaan kerja.



Gambar 2.1 Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Kinerja

Sumber: T. Hani. Handoko (2014), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia

6. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2004) dikutip dari Hartatik (2014), dalam metode penilaian kinerja karyawan digunakan dua metode, metode penilaian yang orientasinya pada masa lalu dan masa depan.

a. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu Dengan melakukan evaluasi terhadap suatu prestasi kerja di masa lalu, pegawai mendapatkan umpan balik dari upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Teknik-teknik penilaian ini meliputi:

- 1) Skala Peringkat (*Rating Scale*) Penilaian yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja seorang karyawan didalam skala tertentu, dari paling rendah hingga paling tinggi.
- 2) Daftar Pertanyaan (*Cheklis*)
Daftar ini berisi sejumlah pertanyaan yang menjabarkan segala tingkat perilaku karyawan terhadap suatu pekerjaan.
- 3) Metode Dengan Pilihan Terarah (*Forced Choice Methode*)
Pendekatan metode ini guna menyingkirkan dan mengurangi kemungkinan adanya berat sebelah dalam penilaian.
- 4) Metode Peristiwa Kritis (*Critical Insident Methode*)
Metode yang berdasar pada catatan kritis menilai atas tingkah laku karyawan ini, sangat baik atau buruk dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 5) Metode Catatan Prestasi
Metode ini memiliki kaitannya dengan metode peristiwa kritis dan catatan penyempurnaan (penampilan, kemampuan bicara, peran kepemimpinan, dan aktivitas lainnya yang berhubungan langsung dengan pekerjaan).

6) Skala Peringkat

Dikaitkan Dengan Tingkah Laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*)

Metode ini menjadi penilaian terhadap kinerja seorang pegawai dalam suatu periode tertentu terhadap masa dengan mengkaitkan skala peringkat kinerja dengan tingkah laku tertentu.

7) Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Methode*)

Penyelia secara langsung ke lapangan bersama dengan para pakar dari SDM, dan mendapatkan informasi dari atasan langsung perihal kinerja pegawainya, lalu mengadakan evaluasi dan hasilnya tersebut dikirim kepada seorang penyelia yang akan diadakan review.

8) Tes dan Observasi Prestasi Kerja (*Performance Test and Observation*)

Tes yang berdasar pada tes pengetahuan serta kemampuan ini meliputi tes tertulis dan peragaan, dengan syarat tes harus valid dan dapat dipercaya.

9) Pendekatan Evaluasi Komparatif (*Comparative Evaluation Approach*).

Metode ini melakukan perbandingan kinerja seorang karyawan yang satu dengan yang lainnya dalam melakukan kegiatan sejenis.

- b. Metode penilaian yang orientasinya pada masa depan Asumsi yang digunakan pada metode penilaian yang orientasinya pada masa depan bahwa seseorang karyawan tidak lagi dijadikan objek penilaian yang patuh dan tergantung pada penyelia, melainkan keterlibatannya dalam proses penilaian yakni :

c. Penilaian diri sendiri (*self appraisal*)

Penilaian yang dijalankan oleh karyawan dengan harapan dapat lebih mengenal dengan baik kekuatan dan kelemahannya, sehingga bisa mengidentifikasi suatu aspek perilaku kerja yang perlu diadakan perbaikan pada masa datang.

d. Manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*).

Bentuk penilaian di mana seorang karyawan dan penyelia menetapkan tujuan

bersama dan sasaran dari pelaksanaan tugas di masa mendatang.

e. Penilaian secara psikologis

Penilaian dilaksanakan oleh para ahli psikologis untuk mengetahui besarnya potensi seseorang.

f. Pusat penilaian (*assessment center*)

Penilaian yang dilaksanakan berdasarkan serangkaian teknik untuk mengetahui besarnya potensi seseorang dalam menjalankan segala tanggung jawab yang lebih besar.

7. Aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja

Penilaian hasil kerja karyawan memberikan kesempatan bagi manajer maupun karyawan-karyawan untuk menilai hasil kerja pada waktu lampau, di samping juga mempermudah dalam penyusunan tujuan dan rencana pengembangan untuk karyawan pada penilaian di waktu mendatang. Penilaian harus direncanakan secara hati-hati guna kepastian agar penilaian dilakukan berdasarkan pada informasi yang objektif dan dikumpulkan dalam jangka waktu tertentu yang akan dinilai. Biasanya penilaian dilakukan dalam waktu setahun sekali, tetapi juga dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Departemen personalia biasanya selalu berkaitan dengan prestasi karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Maka untuk proses peningkatan kinerja seorang karyawan ada beberapa unsur yang harus didukung antara lain:

- a. Gaji: setiap perusahaan wajib memberikan upah/ gaji yang cukup kepada karyawannya. Banyaknya gaji yang diberikan memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Sudah kita sama-sama maklumi makin besar gaji yang diberikan berarti semakin tercukupi kebutuhan mereka. Dengan demikian didapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas karyawan sehingga timbul kegairahan serta semangat karyawan dalam bekerja.
- b. Fasilitas: fasilitas yang baik dan menyenangkan para karyawan harus

disediakan oleh perusahaan, dapat membuat kinerjanya lebih meningkat. Fasilitas termasuk juga balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih dan juga sebagainya.

- c. Rekreasi: suasana yang menjadi rutinitas sering kali menciptakan suatu kebosanan dan ketegangan kerja bagi para karyawan. Untuk menghindari hal yang demikian itu, maka perlu adanya keadaan yang santai misalnya mengadakan rekreasi bersama-sama. Tentu saja usaha seperti itu harus berdasarkan dengan kemampuan perusahaan atau organisasi. Pengaruh yang dilibatkan itu cukup besar, semangat dan kegairahan kerja akan timbul sehingga prestasi kerja akan timbul.
- d. Promosi: informasi mengenai *performance* atau kinerja karyawan perlu diketahui sebelum promosi untuk karyawan yang bersangkutan dilakukan. Informasi mengenai hal tersebut dapat diambil dari penilaian hasil kinerja karyawan yang bersangkutan. Secara objektif penilaian tersebut digunakan sebagai pertimbangan apakah promosi tersebut tepat bagi para karyawan yang dimaksud. Hal ini untuk menghindari adanya halangan serta hambatan ataupun terjadinya kegagalan pada jabatan baru.

Keuntungan dari penilaian keterampilan:

- 1) Memberikan penghargaan yang sesuai kepada karyawan yang memiliki tingkat kemampuan lebih.
- 2) Memberikan balas jasa atas pencapaian suatu prestasi
- 3) Berguna terhadap pegawai untuk mengetahui kedudukan mereka

B. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada peningkatan kualitas pekerjaan, karena lingkungan kerja sebagai sumber informasi di tempat untuk melakukan aktivitas, agar para karyawan merasakan nyaman dan betah harus tercipta lingkungan kerja yang baik. Robbins (2008) mengatakan Lingkungan

Kerja atau lokasi kerja ialah semua yang berada disekeliling pekerja dan yang bisa memberikan pengaruh saat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Rivai (2009) menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah sarana dan prasarana secara keseluruhan yang berada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan tersebut. Lingkungan kerja mencakup tempat kerja yang baik, fasilitas dan alat bantu kerja yang tepat, kebersihan yang terjaga, pencahayaan dan ketenangan yang sesuai. Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitar individu dan yang bisa berpengaruh pada dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain sebagainya.

Dari beberapa penjelasan di atas bisa ditarik disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah faktor-faktor fisik yang berada di sekitar pekerjaan yang bisa memberi pengaruh terhadap karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian bisa dimengerti bahwa besar pengaruh dari lingkungan kerja terhadap berbagai kebiasaan karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Apabila suatu lingkungan kerja yang ada itu baik di sekitar karyawannya, maka karyawan akan memiliki disiplin kerja yang maksimal dan otomatis kerja sama yang baik akan terjalin dalam perusahaan sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan tidak baik maka akan berakibat rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

Lingkungan kerja adalah sebagai salah satu faktor dari sejumlah fungsi manajemen sumber daya manusia, tepatnya suatu fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berkaitan erat dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan suatu organisasi tertentu. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan memiliki pengaruh yang besar terhadap setiap kegiatan organisasi yang ada.

Perbedaan yang ada pada kondisi lingkungan kerja di setiap organisasi maka tingkat kepuasan yang diberikan akan berbeda pula bagi pegawai, sehingga kinerja dalam setiap menjalankan tugas akan berbeda juga. Yang harus diupayakan dalam perbaikan metode kerja pada suatu organisasi atau tempat kerja yang lain ialah terjaminnya suatu kenyamanan bagi para pegawai sehingga dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam situasi dan keadaan yang memenuhi syarat, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya tanpa adanya hambatan yang berarti.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan yang kondusif dan sesuai dengan keinginan pegawai, apabila pegawai melakukan pekerjaannya dengan optimal, aman, nyaman dan sehat maka akan dapat mendorong suatu gairah kerja pegawai. Beberapa indikator dari tempat lingkungan kerja yang dijelaskan Mangkunegara (2009), yakni:

a. Penerangan / cahaya di sekitar lingkungan kerja.

Cahaya lampu sebagai penerang bermanfaat besar bagi pegawai untuk kelancaran dan keselamatan dalam kerja, jika cahaya dari lampu tidak memadai atau kurang terang, maka akan mempengaruhi keterampilan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya akan mengalami kesalahan yang pada akhirnya pegawai menjadi kurang efisien mengakibatkan tujuan rumah sakit sulit untuk dicapai.

b. Temperatur / suhu udara di tempat kerja.

Setiap anatomi tubuh manusia mempunyai suhu atau temperatur yang berbeda. Manusia berusaha membuat tubuhnya dalam keadaan sehat dan normal, dengan sistem tubuh yang demikian, akan dapat langsung menyesuaikan diri dengan segala perubahan di luar tubuh. Tetapi ada batasan pada kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut. Penyesuaian diri manusia terhadap suhu atau temperatur luar dapat dilakukan, jika terdapat

perubahan temperatur diluar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi yang panas dan 35% untuk kondisi yang dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah suatu kondisi udara yang mengandung banyak air, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan erat atau dipengaruhi oleh temperatur / suhu udara. panas dalam tubuh akan berkurang, jika keadaan dengan temperatur / suhu udara sangat panas dan kelembaban sangat tinggi. Selain itu, denyut jantung akan semakin cepat dapat menciptakan peredaran darah aktif untuk pemenuhan kebutuhan atas oksigen, dan tubuh manusia akan berusaha untuk mencapai keseimbangan antara suhu atau temperatur dengan panas tubuh.

d. Sirkulasi udara yang baik di tempat kerja.

Udara disekitar dikatakan kotor atau tidak bersih bila kadar oksigen yang ada di udara berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya untuk kesehatan tubuh. Oksigen adalah gas yang sangat diperlukan oleh setiap makhluk hidup demi terjaganya kelangsungan hidupnya, yakni proses metabolisme. Dengan tersedianya kadar oksigen di lingkungan tempat kerja, sebagai penunjang bagi kesehatan, kesegaran pada jasmani serta kesejukan, tanaman yang berada di sekitar lingkungan tempat kerja sebagai sumber utamanya, karena tanaman sebagai penghasil utama dari oksigen yang dibutuhkan setiap makhluk hidup. Dengan terciptanya kesejukan dan kesegaran selama beraktifitas dalam bekerja akan membantu metabolisme tubuh, dan percepatan pemulihan tubuh akibat kelelahan setelah seharian bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak ingin didengar atau tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika sering terjadi, bisa berakibat kurangnya ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan dapat membuat salah dalam berkomunikasi (*misscommunication*). Menurut para peneliti, suara

bising dapat menyebabkan kematian. Dalam bekerja sangat membutuhkan konsentrasi, maka hendaknya menghindari suara bising agar pelaksanaan pegawai dapat dilakukan dengan efisien.

3. Jenis-jenis Lingkungan

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan tempat kerja para pegawai yang digunakan untuk melakukan segala aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik berpengaruh pada emosi dan semangat kerja para pegawai. Faktor-faktor fisik ini meliputi suhu dan temperatur udara di lingkungan kerja, luas ruangan kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Robbins (2008) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1) Suhu

Suhu merupakan satu unsur dimana terdapat perbedaan individual. Suhu yang nyaman bagi seseorang belum tentu yang lain merasa nyaman, bisa jadi adalah neraka bagi orang lain. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, yang penting bagi para pegawai bekerja di lingkungan yang suhunya diatur sedemikian sehingga berada pada rentang kerja yang bisa diterima setiap individu di lingkungan tersebut.

2) Kebisingan

Bukti dari telaahan tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang dapat diramalkan umumnya tidak menyebabkan penurunan kinerja sebaliknya efek dari suara-suara yang memberikan pengaruh buruk bagi konsentrasi pegawai dan tidak bisa diramalkan.

3) Penerangan`

Bekerja pada ruang yang gelap dan samar-samar akan mengakibatkan ketegangan pada mata. pencahayaan yang baik dapat menunjang pegawai

dalam memuluskan aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari pencahayaan tergantung pada usia pegawai. Usia muda pegawai akan lebih besar kinerjanya dibandingkan pegawai yang telah menua.

4) Mutu Udara

Adalah suatu kenyataan yang tidak bisa disangkal bahwa jika menghirup udara yang telah tercemar membawa efek merugikan pada kesehatan pribadi. Pencemaran udara dapat membuat kesehatan para pegawai terganggu. Pencemaran udara dilingkungan kerja dapat mengakibatkan kelelahan, mata perih, sakit kepala, lekas marah dan depresi.

b. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan dengan indra perasa tetapi tidak tampak, tidak terdengar dan tidak teraba oleh pancaindera manusia. Selain itu, lingkungan kerja non fisik adalah salah satu tanggung jawab atasan dan dapat diwujudkan dengan mewujudkan hubungan terhadap orang lain dengan sebaik-baiknya. Untuk penciptaan lingkungan kerja non fisik tersebut, bisa diwujudkan dengan *human relations* yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2009), “Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi berkenaan dengan interaksi kerja, baik interaksi dengan pimpinan maupun interaksi sesama rekan kerja, atau dengan bawahan”. Sementara itu, Wursanto (2009). Menjelaskan “sesuatu yang berkaitan langsung dengan segi psikis dari suatu lingkungan kerja diartikan dengan lingkungan kerja psikis”. Berdasarkan pengertian tersebut, dijelaskan pula lingkungan kerja non fisik sering disebut juga dengan lingkungan kerja psikis, yaitu suatu bentuk keadaan dan kondisi di sekitar tempat bekerja yang bersifat non fisik. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya bisa dirasa oleh perasaan.

Karena itu, lingkungan kerja yang bisa memberikan perasaan aman dan puas

dapat mempengaruhi tingkah laku para pegawai ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh rumah sakit. Masih berhubungan dengan hal tersebut, menurut Wursanto (2009), “tugas pimpinan rumah sakit adalah mewujudkan suasana dan keadaan kerja yang harmonis dengan menciptakan interaksi yang baik diantara manusia dengan sebaik-baiknya”. Karena itulah, maka pimpinan menjadi faktor yang bisa mewujudkan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup rumah sakit.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Alex S. Nitisemito (2008) menguraikan mengenai beberapa faktor yang bisa mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dihubungkan dengan tingkat kemampuan karyawan menjadi 7 faktor yakni :

- a. Warna; adalah sebagai faktor yang utama guna memperbesar suatu efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi terbentuknya suatu situasi dan keadaan dari jiwa mereka. Dengan menggunakan warna yang baik dan tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, suatu keadaan yang penuh dengan kegembiraan dan ketenangan dalam bekerja bagi para pegawai akan terjaga.
- b. Kebersihan lingkungan kerja; faktor ini secara tidak langsung mampu mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, karena apabila terciptanya suatu lingkungan kerja yang bersih maka rasa nyaman yang akan dirasakan oleh karyawan dalam setiap menyelesaikan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti menjaga kebersihan ditempat dimana mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak sedap akan menyebabkan rasa yang tidak menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini secara umum dibutuhkan petugas khusus, di mana masalah biaya juga menjadi bahan pertimbangan di sini.

- c. Penerangan; dalam hal ini faktor yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja bukan hanya terletak pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam setiap menjalankan tugas seorang pegawai membutuhkan penerangan yang baik, apabila pekerjaan tersebut menuntut suatu ketelitian yang tinggi.
- d. Pertukaran atau sirkulasi udara yang cukup; akan meningkatkan kesegaran fisik bagi para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan mereka akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung yang ada memiliki pengaruh yang besar terhadap suatu sirkulasi atau pertukaran udara. Misalnya gedung dengan plafond tinggi akan menciptakan sirkulasi atau pertukaran udara lebih banyak dari pada yang rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
- e. Terjaminnya keamanan; menimbulkan ketenangan. Keamanan akan terjaminnya keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan hanya terletak pada keselamatan didalam lingkungan kerja, padahal pengertiannya dapat lebih luas dari itu yaitu termasuk didalamnya keamanan milik karyawan secara pribadi dan juga konstruksi gedung ditempat dimana mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan menimbulkan dorongan positif seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- f. Kebisingan; faktor ini merupakan suatu bentuk gangguan terhadap seseorang karena terjadinya suatu kebisingan, maka membuat konsentrasi para pegawai dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan tersebut akan menimbulkan banyak kesalahan atau kerusakan, hal ini jelas akan menyebabkan banyak kerugian. Kebisingan yang terus menerus sangat memungkinkan terjadinya kebosanan.
- g. Tata ruang; merupakan penataan yang berada diruangan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam setiap melakukan pekerjaannya.

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Prawirosentono (2008) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yakni:

- a. Meminimumkan terjadinya kecelakaan kerja yang menyebabkan kerugian
- b. Mengoptimalkan penggunaan segala peralatan dan bahan baku secara lebih efisien serta produktif
- c. Menciptakan kondisi yang memberikan dukungan terhadap kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga meningkatkan efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- d. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif, sehat serta baik dimana ini sebagai landasan yang mampu sebagai penunjang suatu kelancaran operasi suatu bisnis.

C. Pelatihan Kerja Perawat

1. Definisi Pelatihan Kerja

Simamora (2006), Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses belajar dengan keterlibatan pada perolehan suatu keahlian, adanya konsep, segala aturan atau sikap yang dapat meningkatkan sebuah kinerja pada tenaga kerja. Anadrew E. Sikula pada Anwar Prabu Mangkunegara (2006): "Pelatihan ialah suatu proses pendidikan pada jangka pendek dengan adanya penggunaan pada sebuah prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana adanya pegawai non manajerial dapat mempelajari sebuah pengetahuan dan keterampilan secara teknis keterbatasan tujuan".

Menurut Veithzal Rivai (2009), bahwa: "Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang ada sangkutan terhadap proses dalam belajar guna memperoleh dan ada peningkatan keterampilan di luar dari suatu sistem pendidikan yang berlaku pada waktu yang relatif singkat dengan adanya pengutamaan metode pada praktek dari

pada teori". Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan kerja ialah kegiatan dalam keseluruhan untuk usaha pemberian, perolehan, meningkatkan, serta pengembangan suatu kompetensi kerja, adanya produktivitas, rasa disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkatan keterampilan dan keahlian tertentu sesuai pada jenjang dan suatu kualifikasi dari jabatan dan pekerjaan.

Dari definisi tersebut dapat dibuat kesimpulan bahwa adanya suatu pelatihan bukanlah sebuah tujuan, melainkan sebuah alat dari manajemen yang digunakan pada pencapaian tujuan perusahaan dimana hal tersebut merupakan usaha dan tanggung jawab dari pimpinan tertinggi terhadap pegawainya. Pelatihan tersebut dapat membuat sebuah perubahan pada kebiasaan bekerja, perubahan pada sikap dan juga tingkah laku serta ketrampilan dan adanya pengetahuan dari pegawai. Dan adanya pelatihan tersebut harus dapat dilakukan secara berkesinambungan agar terjadi penyesuaian pada perkembangan ilmu pengetahuan sekarang ini. Pelatihan ini juga sebuah proses timbal balik yang memiliki sifat yang bisa membantu dan adanya pelatihan pada mereka harus dilaksanakan secara aktif demi suatu keberhasilan pada pelatihan tersebut agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006), diantaranya:

a. Instruktur

Adanya suatu pelatih biasanya berorientasi pada suatu peningkatan pada skill, maka pemilihan para pelatih untuk pemberian materi pada pelatihan harus memiliki kualifikasi yang sesuai pada bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur harus baik dalam melakukan pelatihan.

b. Peserta

Peserta pelatihan harus dengan suatu seleksi yang didasarkan pada suatu persyaratan tertentu dan kesesuaian kualifikasi, selain itu adanya peserta pelatihan harus punya tingginya semangat dalam mengikuti pelatihan.

c. Materi

Adanya Pelatihan SDM adalah bentuk materi atau kurikulum yang memiliki kesesuaian dengan sebuah tujuan pelatihan SDM yang hendak dicapai pada perusahaan dan update dari materi pelatihan merupakan keharusan agar peserta dapat memahami segala masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

d. Metode

Metode pelatihan akan memberikan jaminan terhadap berlangsungnya sebuah kegiatan pada pelatihan efektifitas dari SDM bila ada kesesuaian pada jenis materi juga komponen pada peserta pelatihan.

e. Tujuan

Pelatihan adalah sebuah penentuan tujuan, khususnya yang terkait dengan adanya penyusunan suatu rencana aksi (*action play*) dan penetapan suatu sasaran, serta harapan dari hasil pelatihan yang terselenggara, selain itu adanya tujuan pelatihan harus dapat disosialisasikan sebelumnya agar peserta dapat paham pada pelatihan tersebut.

f. Sasaran

Sasaran pada pelatihan ditentukan pada kriteria yang memiliki rincian dan ukuran (*measurable*).

3. Faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja

Veithzal Rivai (2009), faktor yang ada pengaruhnya terhadap pelatihan yakni instruktur, adanya peserta, sebuah bahan materi, ada metode, tujuan dari pelatihan, dan faktor yang menunjang lingkungan. Metode terbaiknya suatu pelatihan tergantung pada beragam faktor. Faktor-faktor dalam pelatihan yang

digunakan dalam pertimbangan yakni:

- a. *Cost effectiveness* (efektivitas sebuah biaya)
- b. Materi dari program yang dibutuhkan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran
- d. Adanya Ketepatan dan kesesuaian dari fasilitas
- e. Bentuk Kemampuan dan juga preferensi pada peserta pelatihan
- f. Terdapat Kemampuan dan preferensi dari instruktur pelatihan

4. Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan pelatihan harus bisa memenuhi segala kebutuhan berdasarkan apa yang diharapkan oleh perusahaan serta mampu membentuk segala tingkah laku yang diinginkan serta segala kondisi bagaimana hal itu dapat dicapai. Pernyataan tujuan ini kemudian akhirnya menjadi suatu standar terhadap kinerja baik individu perorangan dan program yang dapat diukur. Tujuan pelatihan menurut Garry Dessler (2009) dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Mengembangkan suatu keahlian yang dimiliki seseorang, sehingga pekerjaan mampu diselesaikan dengan cepat, tepat efektif.
- b. Mengembangkan serta menambah pengetahuan yang sudah ada, sehingga dalam setiap menyelesaikan pekerjaan selalu rasional
- c. Mengembangkan sikap yang positif, sehingga menciptakan kemauan yang besar dalam kerjasama dengan teman-teman karyawan dan manajemen (pimpinan).

5. Manfaat Pelatihan Kerja

Manfaat pelatihan menurut Veithzal Rivai (2011), ialah :

- a. Manfaat bagi karyawan
 - 1) Membantu seorang karyawan dalam mengambil keputusan yang tepat dan dalam memecahkan segala masalah dengan lebih efektif;

- 2) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian suatu prestasi, pertumbuhan yang baik dan konsisten, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi serta dijalankan secara tepat;
 - 3) Membantu karyawan dalam menangani tingkat stres yang dirasakan, tekanan, frustrasi yang berlebihan, serta konflik;
 - 4) Memberikan informasi mengenai peningkatan pengetahuan kepemimpinan, keterampilan dalam berkomunikasi serta bersikap;
 - 5) Meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan pengakuan;
 - 6) Membantu karyawan mendekati bahkan mencapai tujuan pribadi sementara meningkatkan berbagai keterampilan dalam berinteraksi;
 - 7) Memenuhi kebutuhan secara personal peserta dan pelatihan;
 - 8) Memberikan nasihat serta saran yang baik dan tepat juga jalan terhadap perkembangan atau pertumbuhan masa depan;
 - 9) Membangun rasa pertumbuhan secara terus menerus dalam pelatihan;
 - 10) Membantu pengembangan keterampilan dalam mendengar, bicara dan menulis dengan suatu latihan yang baik;
 - 11) Membantu menghilangkan perasaan takut yang berlebihan dalam menjalankan tugas baru.
- b. Manfaat bagi perusahaan
- 1) Mengarahkan atau membimbing untuk peningkatan profitabilitas atau sikap positif terhadap orientasi *profit*;
 - 2) Memperbaiki atau mengurangi pengetahuan kerja yang kurang dan keahlian pada semua *level* perusahaan;
 - 3) Memperbaiki moral pada SDM
 - 4) Membantu karyawan untuk mengetahui serta memahami apa tujuan perusahaan;
 - 5) Membantu mewujudkan *image* perusahaan yang baik dan terus baik;
 - 6) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan;
 - 7) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan;

- 8) Membantu pengembangan suatu perusahaan ditempat dia bekerja;
- 9) Belajar dari peserta;
- 10) Membantu dalam proses persiapan dan menjalankan segala kebijakan perusahaan;
- 11) Memberikan segala informasi tentang kebutuhan yang ada suatu perusahaan di masa depan;
- 12) Perusahaan dapat mengambil keputusan dan menangani segala masalah yang lebih baik serta efektif;
- 13) Membantu melakukan pengembangan promosi dari dalam;
- 14) Meningkatkan rasa tanggung jawab yang ada dari seorang pegawai terhadap suatu kompetensi dan pengetahuan perusahaan.

6. Kebutuhan Pelatihan

Pelatihan akan dikatakan berhasil jika proses tersebut mampu mengisi kebutuhan pelatihan dengan tepat dan benar. Kebutuhan itu pada dasarnya ialah untuk memenuhi segala kekurangan pengetahuan serta meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan dapat digolongkan menjadi: (Rivai, 2011)

- a. Kebutuhan dalam pemenuhan segala kebutuhan atau tuntutan sekarang. Kebutuhan ini dikenali dari prestasi karyawannya yang mana hasilnya tidak sesuai berdasarkan atas ketentuan standar hasil kerja yang dibutuhkan pada jabatan itu. Meskipun tidak adanya penyimpangan yang sering namun ini dapat diselesaikan melalui adanya pelatihan.
- b. Pemenuhan kebutuhan akan tuntutan suatu jabatan lainnya. Pada tingkat *hierarki* manapun dalam suatu perusahaan sering dilaksanakan adanya rotasi jabatan. Misalnya, sebelum seorang manajer keuangan dipromosikan menjadi seorang general manajer sudah tentu diperlukan suatu proses yang mana mengharuskan untuk melewati jabatan fungsional lainnya.

- c. Untuk pemenuhan suatu tuntutan perubahan. Perubahan-perubahan, baik secara intern (perubahan suatu sistem, rancangan struktur organisasi) maupun ekstern (perubahan suatu teknologi yang sedang berkembang, perubahan terhadap orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan adanya pengetahuan baru. Dalam rangka menghadapi segala perubahan yang ada dapat diatasi melalui adanya pelatihan potensial.

D. Kemampuan Kerja Perawat

1. Definisi Kemampuan

Di dalam kamus bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, berada, kaya, mempunyai harta berlebihan). Kemampuan ialah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan.

Menurut Robbins (2008), “kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual ialah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses.

Hetami (2008) menjelaskan, Kemampuan ialah keterampilan-keterampilan yang dimiliki seseorang. Sukses atau tidaknya suatu organisasi sangat bergantung pada tingkat sumber daya manusia (SDM) yang menjadi anggota berikut dengan

kemampuannya. Kemampuan berhubungan dengan kecakapan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan merupakan satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja atau produktivitas tenaga kerja, dalam arti seseorang dapat bekerja mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kecakapan atau kemampuan yang dimilikinya. Sebaik apapun sebuah rencana dalam organisasi serta canggihnya sarana teknologi yang dimiliki perusahaan, bila SDM nya tidak mampu melakukan pekerjaan yang diwajibkan, maka tujuan organisasi tidak tercapai. Secara umum dapat disebutkan pula bahwa tingginya pendidikan seseorang dan banyak pelatihan yang pernah diikutinya mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan seseorang tersebut, sehingga untuk menilai tingkat kemampuan pegawai biasanya dilihat dari jenis dan tingkat pendidikannya. Mengetahui besarnya kemampuan seseorang dalam didalam suatu organisasi sangatlah dominan, karena itu akan mempermudah organisasi tersebut untuk menempatkan seorang pekerja dalam posisi pekerjaannya berdasarkan dengan kemampuannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*Ability*) ialah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang. Kemampuan kerja ialah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2008). Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja perawat sangat diperhatikan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja perawat dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja perawatnya.

Sehingga kemampuan kerja adalah suatu hal yang hal utama bagi seorang perawat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Indikator Kemampuan

Suatu karakteristik yang umum dari seseorang yang berkaitan dengan faktor kemampuan yang diciptakan melalui tindakan, persepsi dan konsep diri. Keterampilan seorang karyawan secara aplikatif indikatornya dapat dideskripsikan sebagai berikut :

a. Penguasaan Pekerjaan

Dalam setiap proses pekerjaan dilapangan pasti akan mengalami hal-hal yang cenderung luas dengan kompleksitas tinggi, sehingga tenaga kesehatan harus dibekali pengetahuan dan keterampilan yang baik dan handal. Pimpinan yang baik juga akan memberikan sebuah bekal pengetahuan dan keterampilan agar tenaga kesehatannya bisa menjalankan segala pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan:

- 1) Meningkatkan segenap partisipasi dalam volume pekerjaan.
- 2) Membangkitkan minat dan adanya rasa ingin tahu tenaga kesehatan terhadap masalah yang sedang dihadapi atau sedang dibicarakan.
- 3) Mengembangkan pola berpikir tenaga kesehatan dan cara bekerja yang baik.
- 4) Menuntun proses berpikir tenaga kesehatan sebab bekerja yang baik dan benar akan membantu pimpinan dalam meningkatkan sebuah kualitas pelayanan pada masyarakat.
- 5) Memusatkan perhatian tenaga kesehatan terhadap segala permasalahan yang sedang ditangani dilapangan.

b. Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja karyawan adalah segala bentuk dari respon, apakah itu bersifat verbal yang bisa dikatakan, seperti baik pekerjaannya, sukses dalam menjalankan tugas, benar maupun non verbal yang hanya bisa dilakukan

dengan sebuah gerakan, isyarat, pendekatan dan sebagainya), hal ini merupakan sebuah bagian dari proses modifikasi tingkah laku atau adanya kebijakan masyarakat terhadap tenaga kesehatannya, sebagai upaya dengan tujuan untuk memberikan segala informasi dan umpan balik bagi tenaga kesehatan atas pekerjaannya sebagai suatu tindakan dorongan atau koreksi.

Ketrampilan kerja karyawan dapat diartikan juga reaksi terhadap suatu perilaku yang bisa meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali perilaku tersebut. Tindakan dilakukan bermaksud untuk memberi pelajaran atau membesarkan hati karyawannya agar lebih giat dalam berpartisipasi dan berinteraksi melaksanakan pekerjaannya dilapangan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan

Sahlan (dalam Riduwan, 2005) mengungkapkan bermacam faktor yang bisa memberikan pengaruh kepada kemampuan atau kesanggupan meliputi :

a. Faktor usia

Plato berasumsi bahwa, “saat muda individu kreatif, namun ketika tua keterampilan dan kreatifitasnya akan mengalami kemunduran, karena dimakan usia. Kadang keterampilan dan bakat individu sangat baik sewaktu muda setelah tua sirna. Hal tersebut diakibatkan hilangnya usaha dan sudah merasakan kepuasan dengan kesuksesan yang diraihnyanya”.

b. Faktor dari adanya jenis kelamin

Dari laporan hasil penelitian sebagaimana yang telah dilaksanakan oleh oleh J. Mac.Ewan dan Petersen, New Jersey, menghasilkan suatu temuan yang menyatakan bahwa, “dalam kelancaran gagasan, ide, dibanding kaum pria, kaum wanita dapat lebih unggul 40% jika diadakan perbandingan dengan kaum lelaki”. Selanjutnya Jhonson O'connor foundation, menjelaskan

bahwasanya “rata-rata kemampuan/ kesanggupan dan bakat/ keahlian kreatif pada kaum wanita 25% lebih unggul tingkatnya dibanding kaum pria”.

c. Faktor usaha

Faktor usaha Faktor usaha dan kemauan/ keinginan yang sangat tinggi dari manusia akan menciptakan kreativitas. Kebiasaan yang terbentuk dari usaha yang keras sehingga dapat meningkatkan kreativitas dengan baik, seperti dikemukakan Brook Atkitson, “kekuatan penggerak” yang “benar dapat dijadikan suatu pembeda” pada tingkat kreativitas dan keterampilan bukan pada tingkat yang alamiah.

4. Jenis-jenis Kemampuan

Ada 3 (tiga) jenis kemampuan dasar yang mutlak untuk dimiliki sebagai pendukung individu dalam pelaksanaan tugas, sehingga bisa menggapai suatu hasil yang optimal (Robert R. Katz, dalam Moenir 2008), yakni:

a. *Technical Skill* (Kemampuan secara Teknis)

Ialah penguasaan dan pengetahuan aktivitas individu tersebut dengan melalui suatu proses dan prosedur yang memiliki kaitan dengan dengan pekerjaan serta alat-alat kerja.

b. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

Ialah suatu kemampuan/kebisaan untuk melakukan pekerjaan dalam kelompok dengan suasana/situasi di mana suatu organisasi dapat merasakan keamanan dan adanya kebebasan dalam hal menyampaikan masalah.

c. *Conceptual Skill* (Kemampuan secara Konseptual)

Ialah kemampuan/kebisaan dalam memberi penglihatan pada gambar kasar untuk dapat mengetahui adanya unsur yang bersifat penting dalam situasi memberi pemahaman di antara unsur-unsur itu.

E. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Definisi Disiplin Kerja Secara etimologis, disiplin diambil dari asal kata dalam bahasa Inggris yaitu *disciple* yang artinya adalah “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “latihan”, dan sebagainya. Menurut Hartatik (2014) mengatakan disiplin ialah situasi tertentu di mana sebuah individu bersatu dalam suatu organisasi tunduk terhadap berbagai aturan yang telah ada dengan perasaan senang hati. Sedangkan, kerja ialah segala aktivitas/kegiatan yang dilakukan oleh manusia dengan maksud untuk bisa mencapai tujuan yang telah menjadi ketetapanannya.

Disiplin merupakan ketaatan tanpa keraguan, tulus dan secara ikhlas terhadap perintah dan petunjuk pimpinan atau atasan serta peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin terbaik ialah disiplin secara pribadi/individu. Adapun cara pemeliharaan dan peningkatan disiplin:

- a. Penetapan peraturan kedinasan dengan jelas dan tegas.
- b. Penentuan derajat atau tingkat dan ukuran keterampilan.
- c. Bersikap loyal.
- d. Menciptakan aktivitas berdasar pada persaingan yang sehat.
- e. Penyelenggaraan suatu komunikasi dengan cara yang terbuka.
- f. Menghilangkan segala hal yang mana bisa membuat karyawan atau bawahan merasa, tersinggung, kecewa dan frustrasi.
- g. Menganalisa peraturan-peraturan dan kebijaksanaan agar dapat tetap mutakhir (*up to date*) dan menghilangkan apabila ada yang tidak sesuai dengan perkembangan jaman.
- h. Pelaksanakan penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*).
- i. Jiwa Korsia ialah kebanggaan, loyalitas, dan rasa antusiasme yang sudah terdapat pada setiap anggota termasuk para pimpinan pada organisasinya. Organisasi yang memiliki jiwa korsia yang amat tinggi, merasakan

ketidakpuasan para karyawan/bawahan dapat dihilangkan oleh semangat dalam organisasi.

Adapun ciri atau gambaran jiwa korsa terbaik ialah:

- a. Antusiasme serta rasa kebanggaan setiap anggota pada organisasinya.
- b. Reputasi/ citra yang baik jika dilihat dari pandangan organisasi lain.
- c. Semangat dalam persaingan yang bersifat sehat dan ada mutunya.
- d. Adanya keinginan dan kemauan setiap anggota agar dapat memberi partisipasinya pada setiap aktivitas atau kegiatan.
- e. Kemauan para anggota untuk bisa melakukan saling tolong menolong satu sama dengan yang lainnya
- f. Kecakapan: Kecakapan merupakan kepandaian dalam pelaksanaan pekerjaan dengan hasil terbaik dengan jangka waktu yang sangat singkat dan penggunaan tenaga serta sarana dengan cara yang sangat efisien mungkin serta dilangsungkan dengan cara yang tertib.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2006), indikator yang memberikan pengaruhnya kepada tingkat rasa disiplin yang ada pada karyawan didalam sebuah organisasi, di antaranya meliputi:

- a. Tujuan Dan Kemampuan
 Tujuan/ maksud dan kemampuan/ kebiasaan ikut berpengaruh pada tingkat kedisiplinan para karyawan. Pencapaian tujuan harus ada kejelasannya dan menantang bagi keterampilan karyawan serta ditetapkan secara ideal.
- b. Teladan Pimpinan
 Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. Keadilan
 Keadilan turut memberikan dorongan terhadap terciptanya suatu rasa disiplin yang ada pada karyawan, sebab sifat dari manusia yang senantiasa merasa

dirinya paling penting dan menginginkan perlakuan yang tidak berbeda dengan manusia lainnya.

d. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat ialah tindakan yang bersifat nyata dan bersifat efektif dapat member pencegahan atau mengetahui adanya kesalahan, memberikan perbaikan terhadap suatu kesalahan, memberikan pemeliharaan terhadap kedisiplinan, meningkatkan kinerja, pengaktifan peranan pimpinan dan karyawan, menggali berbagai sistem kerja terefektif, serta mewujudkan sistem internal control terbaik sebagai pendukung dalam tergapainya suatu tujuan dari sebuah perusahaan, karyawan dan masyarakat.

e. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi yang semakin hukuman terhadap karyawan semakin berat takut melakukan pelanggaran terhadap bermacam peraturan perusahaan, sikap/ tindakan serta tingkah laku *indisipliner* para karyawan akan mengalami pengurangan. Adapun ukuran berat atau ringannya suatu sanksi hukuman yang akan diberikan turut menjadi pengaruh terhadap baik atau buruk dari kedisiplinan yang ada pada karyawan. Suatu sanksi hukuman mutlak untuk dilakukan pertimbangan sebelumnya dengan cara yang logis, masuk di akal dan disampaikan informasinya dengan cara yang jelas kepada seluruh karyawan. Sanksi hukuman tidak seharusnya begitu ringan, tetapi juga seharusnya tidak terlalu berat supaya bisa tetap mendidik para karyawannya untuk merubah perilakunya.

f. Ketegasan

Ketegasan Pemimpin harus bersikap tegas dan juga berani, melakukan tindakan untuk menghukum siapapun yang melakukan *indisipliner* sesuai sanksi serta hukuman yang sudah ditetapkan. Pemimpin yang menerapkan hal yang seperti itu akan disegani dan diakui status kepemimpinannya oleh para bawahan.

3. Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja

a. Fungsi Disiplin Kerja

Fungsi khusus dari disiplin dalam melakukan pekerjaan bisa diuraikan sebagai peran terpenting dalam hidup. Karena menjadi penyebab timbulnya dampak yang bersifat positif luar biasa yang bisa terasa di dalam lingkungan kerja. Yang paling utama adalah bagi seorang pemimpin yang akan menjadikan dirinya sebagai contoh bagi karyawannya.

Pertama, disiplin dalam peningkatan dari kualitas karakter individu. Kualitas karakter tersebut akan nampak pada komitmen individu kepada Tuhan, diri, orang lain organisasi, dan kerja. Puncak/ ujung suatu komitmen akan tampak pada integritas diri yang tinggi serta tangguh. Sikap demikian sebagai sesuatu yang dijadikan dukungan proses dalam peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja.

Kedua, menghasilkan produksi kualitas karakter dalam hidup yang digambarkan dengan adanya karakter yang sangat kuat dari tiap - tiap individu, dan masuk didalamnya juga adalah pemimpin dan karyawan. Bila pemimpin memiliki disiplin tinggi dalam bersikap dan bekerja, akan memberikan pengaruh pada bawahan guna berdisiplin tinggi dan menjadikan dirinya sebagai *figure*.

Ketiga, disiplin seperti layaknya sebuah dinamo yang menyimpan kekuatan/ daya didalamnya agar bisa membuat mesin menyala. Bila kunci kontak dibuka, daya akan mengalir dan membuat mesin hidup yang mewujudkan pendorong lebih besar lagi dan bisa berjalan secara konsisten.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja telah dipaparkan oleh Sutrisno (2009) menjelaskan bahwasanya disiplin kerja bertujuan diantaranya adalah:

- c. Tingginya rasa peduli yang diberikan terhadap karyawan dalam menggapai suatu tujuan perusahaan
- d. Tingginya suatu rasa semangat dan rasa gairah dalam bekerja dan keberadaan dari inisiatif para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya
- e. Besarnya tingkatan rasa tanggung jawab pada karyawan agar dapat menjalankan tugas/ pekerjaan dengan cara yang sebaik-baiknya
- f. Adanya perkembangan pada rasa saling memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi yang terjadi pada kawasan karyawan
- g. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja yang ada pada karyawan

4. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Jika dilihat pada intinya terdapat dua faktor yang bisa memberikan pengaruhnya terhadap disiplin kerja, yakni faktor intrinsik dan ekstrinsik. Sementara itu, Fadila Helmi (1996) dalam Hartatik (2014) merumuskan bermacam faktor yang memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja menjadi dua, yakni faktor kepribadian dan lingkungan.

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang bersifat penting pada kepribadian yang dimiliki oleh seseorang ialah sistem nilai yang dianut, yakni yang mempunyai hubungan langsung dengan disiplin. Menurut Kelman, sebagaimana dikutip Helmi, terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental pada perilaku, yakni:

- 1) Disiplin karena kepatuhan. Disiplin sejenis ini hanya berdasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata agar bisa memperoleh suatu reaksi positif dari pimpinan atau seorang atasan yang mempunyai wewenang.
- 2) Disiplin karena identifikasi. Disiplin ini karena berdasarkan oleh adanya identifikasi keberadaan rasa kagum dan penghargaan terhadap pimpinan.

3) Disiplin karena suatu internalisasi. Disiplin kerja yang ada pada tingkat ini terjadi disebabkan oleh karena karyawan memiliki nilai disiplin diri yang tinggi.

b. Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang adalah sebagai produk interaksinya dengan lingkungan, yang menjadi paling utama ialah lingkungan sosial. Oleh karena itu, suatu proses dalam membentuk disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Adanya disiplin kerja yang tinggi tidak timbul dengan cara begitu saja, namun melewati adanya suatu proses belajar yang dilakukan secara terus menerus. Disamping adanya faktor kepemimpinan, gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan juga menjadi faktor yang jangan sampai terlewat keberadaannya.

Faktor-faktor atau indikator yang memberikan pengaruh pada kedisiplinan sesuai dengan pendapat Gouzali Saydam (2005) diantaranya:

- 1) Besar atau kecilnya ukuran dalam pemberian suatu kompensasi.
- 2) Ada atau tidaknya sifat teladan dari pemimpin yang ada pada suatu perusahaan/ organisasi.
- 3) Ada atau tidaknya suatu peraturan yang bersifat pasti yang mana bisa dijadikan pegangan/ patokan.
- 4) Keberanian dari seorang pemimpin pada saat membuat suatu keputusan.
- 5) Ada atau tidaknya pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin.
- 6) Ada atau tidaknya sebuah perhatian yang diberikan kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang bisa memberikan dukungan pada tegaknya disiplin.

5. Prinsip-Prinsip Pendisiplinan

Prinsip-prinsip yang ada didalam pendisiplinan yang dipaparkan oleh Ranupandojo pada Asmiarsih (2006) ialah sebagai berikut :

- a. Pendisiplinan dilakukan dengan cara yang pribadi

Pendisiplinan sudah sewajarnya dilaksanakan dengan menyampaikan suatu teguran yang ditujukan kepada karyawan. Teguran sebaiknya tidak dilakukan didepan khalayak ramai. Karena bisa menimbulkan adanya perasaan malu dan dendam yang bisa merugikan organisasi.

- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Pendisiplinan mutlak untuk memiliki sifat yang dapat membangun Disamping menyampaikan suatu teguran dan memperlihatkan adanya sesuatu yang salah sebagaimana yang telah dilakukan oleh karyawan, seharusnya diikuti juga dengan pemberian suatu saran terkait dengan bagaimana seharusnya melakukan perbuatan agar tidak mengulangi untuk melakukan pelanggaran kembali. Pendisiplinan mutlak untuk dijalankan pelaksanaannya dengan segera dan langsung. Suatu tindakan yang dilaksanakan dengan cara yang segera mungkin setelah ada bukti bahwa individu atau karyawan melakukan suatu kesalahan. Jangan mendiamkan atau membiarkan suatu permasalahan menjadi kadarluarsa sehingga karyawan yang bersangkutan lupa.

- c. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan untuk mendisiplinkan yang dilakukan dengan adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membedakan.

- d. Pimpinan sudah seharusnya tidak melakukan disiplin absen pada karyawan.

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Pendisiplinan akan percuma jika dilaksanakan tanpa adanya yang bersangkutan.

- e. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali

Sikap wajar hendaknya diperlihatkan pemimpin terhadap para karyawan yang sudah berbuat kesalahan. Dengan demikian, bersikap tidak kaku maka proses kerja bisa lancar kembali.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survei yang bersifat analitik dengan desain *cross sectional* dengan alasan bahwa penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu yang bersamaan dan bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yaitu untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara Lingkungan Kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan 1 Bulan pada tanggal 6 April sampai dengan 7 Juni 2018

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bertugas di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan sebanyak 136 orang. Sampel adalah sebagian populasi yang ciri-cirinya diselidiki atau diukur (Sabri dan Hastono 2014). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk dalam pengambilan sampel secara acak (*Probability sampling*) yaitu *proporsional stratified random sampling* dengan mengambil data secara proporsi atau persentase yang disesuaikan dengan jumlah perawat di masing-masing ruangan perawatan.

Sesuai skala analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM) maka penentuan sampel yang representatif (Ghozali, 2011) adalah jumlah indikator dikalikan 5 hingga 10 kelipatan dari jumlah indikator yang akan diteliti. Adapun jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah 15 maka ukuran sampel adalah antara 5 x 15 yaitu 75 orang sampai dengan 10 x 15 yaitu sebanyak 150 Orang. Sehingga dalam hal ini besaran sampel yang diambil masih berada dalam kisaran 75 hingga 150, dan peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 sampel.

Untuk keperluan penelitian ini, responden ditentukan dengan melibatkan semua populasi perawat dengan kriteria responden sebagai berikut:

1. Kriteria Inklusi

Merupakan kriteria dimana subjek penelitian dari suatu populasi dan dapat mewakili sebagai sampel penelitian yang memenuhi syarat sebagai sampel. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Bersedia menjadi responden
- b. Perawat yang tidak sedang cuti atau sakit dan tidak sedang menjalani pendidikan
- c. Latar belakang pendidikan minimal DIII Keperawatan

2. Kriteria Eksklusi

Adalah yang karena keadaan tertentu dikeluarkan dari kriteria inklusi. Keadaan tersebut adalah:

- a. Responden tiba-tiba sakit saat mengisi kuesioner. Kejadian sakit dapat menyebabkan pengisian kuesioner tidak lengkap atau tidak tuntas
- b. Perawat yang menolak untuk ikut penelitian atau sedang dalam status cuti kerja ketika penelitian dilaksanakan.
- c. Responden pindah ke rumah sakit lain karena tugas atau mutasi sementara. Kejadian ini menyebabkan responden tidak terpilih lagi oleh peneliti dan harus digantikan oleh responden lain

D. Metode Pengumpulan Data

Data terbagi atas data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data Primer

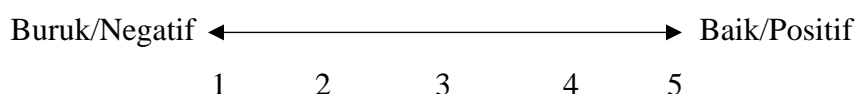
Data primer adalah data yang diperoleh dari responden langsung melalui kuesioner yang telah disusun yang mencakup variabel independen yaitu lingkungan kerja kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja serta variabel dependen yaitu kinerja perawat. Data informasi yang berhubungan dengan variabel kinerja perawat diperoleh dari kepala SDM atau kepala perawat di mana tempatnya bertugas, sedangkan informasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja didapatkan dari perawat itu sendiri.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari catatan atau dokumen di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan serta data lainnya yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian.

E. Metode pengukuran

Metode pengukuran baik variabel endogen dan variabel eksogen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala interval, sedangkan teknik pengukurannya menggunakan *semantic differential*, yang mempunyai skala 5 point. Pada skala ini sifat positif diberi nilai paling besar dan sifat negatif diberi nilai paling kecil tetap dipertahankan, demikian juga prinsip menggabungkan positif-negatif dan negatif-positif. Alasan pemilihan skala diferensial semantik karena menurut Sugiyono (2012), yaitu berisikan serangkaian karakteristik bipolar (dua kutub). Skala perbedaan semantik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



F. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Kuesioner lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat yang telah disusun terlebih dahulu dilakukan uji coba sebelum dijadikan sebagai alat ukur penelitian yang bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu ukuran atau nilai yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu alat ukur dengan cara mengukur korelasi antara variabel atau item dengan skor total variabel menggunakan rumus teknik korelasi *pearson product moment* (r). Bila nilai probabilitas lebih kecil atau sama dengan 0.05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan gugur. Sebagai pedoman umum untuk menentukan validitas butir pertanyaan maka koefisien korelasi minimum dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0.500$ dan kalau lebih kecil dari 0.500 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat menunjukkan ketepatan dan dapat dipercaya dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Alpha Cronbach's* karena data yang dikumpulkan adalah berbentuk skala (Arikunto, 2006). Jika r *Alpha* positif dan lebih besar dari r tabel maka butir atau variabel tersebut reliabel. Sebagai pedoman umum untuk menentukan reliabilitas butir pertanyaan maka koefisien korelasi minimum dianggap memenuhi syarat adalah jika $r=0,600$ dan kalau lebih kecil dari 0,600 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak reliabel. Untuk menghitung besarnya koefisien korelasi dipergunakan komputer dengan program SPSS

G. Pengolahan data

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner direkap dengan menggunakan program *excel* dan selanjutnya akan diolah menggunakan program PLS melalui tahapan :

1. Menyunting data (*Editing*)

Pemeriksaan kuesioner dilakukan setelah ada pengumpulan data. Dalam pelaksanaan editing perhatian terfokus pemeriksaan kelengkapan terhadap kuesioner untuk melihat kebenaran dan kelengkapan pertanyaan. Jawaban responden di entri berdasarkan masing-masing indikator pada variabel dan kemudian dilakukan penjumlahan skor berdasarkan jumlah pertanyaan.

2. Mengkode data (*Coding*)

Pengkodean angka dalam setiap jawaban yakni 1-5 untuk mempercepat proses yang digunakan dalam input data. Jumlah skor terendah untuk masing-masing indikator adalah 5 dan tertinggi 25 atau satu variabel memiliki nilai skor minimum 15 dan skor maksimum 75. Hasil *coding* pada lembaran *excel* adalah sebagai berikut:

| L1 | L2 | L3 | P1 | P2 | P3 | K1 | K2 | K3 | D1 | D2 | D3 | KP1 | KP2 | KP3 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| 22 | 22 | 22 | 19 | 22 | 24 | 22 | 19 | 22 | 19 | 22 | 22 | 19 | 19 | 22 |
| 19 | 18 | 19 | 18 | 18 | 18 | 19 | 20 | 22 | 15 | 19 | 19 | 18 | 18 | 19 |
| 18 | 24 | 24 | 21 | 22 | 22 | 21 | 21 | 18 | 16 | 18 | 19 | 21 | 21 | 18 |
| 16 | 16 | 18 | 16 | 16 | 16 | 18 | 16 | 16 | 15 | 16 | 18 | 16 | 16 | 16 |
| 18 | 16 | 18 | 16 | 18 | 18 | 18 | 16 | 18 | 15 | 18 | 18 | 15 | 16 | 18 |
| 21 | 21 | 21 | 21 | 22 | 22 | 21 | 21 | 21 | 22 | 21 | 21 | 22 | 18 | 21 |
| 15 | 16 | 15 | 16 | 16 | 15 | 15 | 16 | 15 | 16 | 15 | 15 | 13 | 16 | 15 |
| 16 | 16 | 16 | 16 | 22 | 22 | 16 | 16 | 16 | 21 | 16 | 16 | 19 | 16 | 16 |
| 16 | 18 | 16 | 18 | 19 | 19 | 16 | 18 | 16 | 15 | 16 | 16 | 18 | 16 | 16 |

dan seterusnya entri data dilakukan sampai mencapai 80 responden.

3. Memasukan data (*Processing*)

Setelah isian kuisisioner telah diisi penuh dan benar telah di *coding*, maka selanjutnya memproses data dari program Ms.Excell ke program smartPLS 2.0.

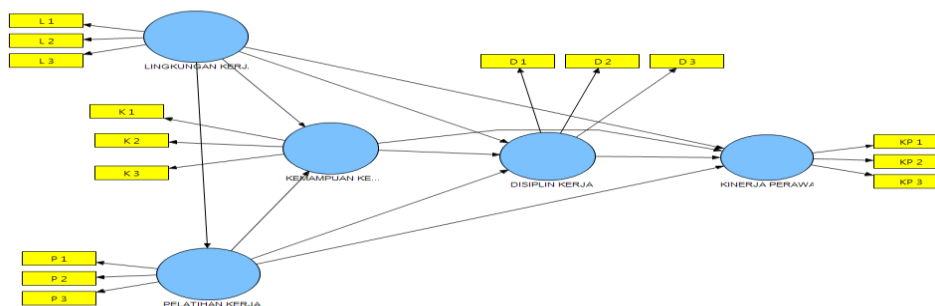
Proses *running* PLS dilakukan dengan membuka program smartPLS kemudian *create new project* pada *file* dan memastikan data yang di input dalam bentuk *notepad* atau *excel*.

4. Pembersihan data (*cleaning*)

Proses pembersihan data dengan melihat distribusi frekuensi dari variabel-variabel dan menilai kelogisannya. Data yang sudah di *entry* kemudian dilakukan pembersihan data untuk melihat kesalahan yang mungkin terjadi.

5. *Transforming*

Setelah dipastikan tidak ada kesalahan dalam *entry* data, maka dilakukan *transforming* yaitu perubahan dari *excel* ke program smartPLS. Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software smartPLS. Untuk membuat model kerangka konsep harus membuka *view* kemudian klik *switch to insertion mode*. Bentuk model sesuai jumlah variabel yang digunakan, kemudian masukkan item (indikator) pada setiap variabel seperti :



- Seluruh data yang sudah terkumpul dalam penelitian selanjutnya akan diolah dengan menggunakan program statistik berbasis komputer yaitu *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural model (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*)
- Kemudian bentuk korelasi antara variabel satu dengan yang lainnya buka *view*, kemudian klik *switch to connection mode*
- Pastikan korelasi antara variabel benar dengan perubahan warna model dari merah ke biru

d. Untuk melihat output, klik calculate > PLS algorithm > finish

e. Proses selesai

Model indikator dalam PLS memiliki gambaran tentang faktor loading dan T statistik

H. Analisa Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software smartPLS*. PLS adalah model persamaan *structural equation modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut Gozali (2011) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis *covarian* umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat prediktif model.

Dinyatakan dalam World (1985) dalam Ghazali (2011) PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi. Dan tidak harus berdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai dengan rasio) dapat digunakan model yang sama. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksi dan indikator formatif. Model refleksi mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator (arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau *manifest*) dalam penelitian ini pada variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja. Dalam kenyataannya variabel laten dapat juga dibentuk oleh indikator-indikator yang bersifat formatif (arah hubungan kausalitas dari indikator ke konstruk), dalam penelitian ini kinerja perawat.

I. Prosedur Kerja dan Cara Penelitian

Pelaku penelitian atau penelitian dalam menjalankan tugas meneliti atau melakukan penelitian hendaknya memegang teguh sikap ilmiah (*scientific attitude*) serta

berpegang teguh pada etika penelitian (Notoatmojdo, 2010). Untuk mengatasi resiko dan dampak yang muncul dalam penelitian, setelah penelitian mendapat izin, hendaknya peneliti menekankan masalah etika yang meliputi :

1. *Informed Consent* (lembar persetujuan)

Persetujuan ini dilakukan kepada responden dengan memberi penjelasan mengenai tujuan penelitian dan proses pengambilan data. Jika responden menolak maka peneliti tidak akan memaksa dan menghormati hak responden.

2. *Anonymity* (tanpa nama)

Untuk menjaga kerahasiaan responden tidak perlu mencantumkan nama dalam kuesioner untuk menjaga *privacy*, untuk mengetahui keikutsertaan responden hanya mencantumkan inisial saja pada masing-masing lembar pengumpulan data.

3. *Confidentiality* (kerahasiaan)

Kerahasiaan informasi responden dijamin oleh peneliti, hanya kelompok data yang akan dilaporkan sebagai hasil penelitian

4. *Privacy*

Identitas responden tidak akan diketahui oleh orang lain, bahkan peneliti itu sendiri sehingga responden dapat secara bebas untuk menentukan jawaban dari kuesioner tanpa takut diintimidasi.

J. Penyajian Data

Setelah data mentah (*raw data*) terkumpul, tahap selanjutnya adalah menyajikan data tersebut dalam bentuk :

1. Penyajian komposisi dan frekuensi dari sampel

Data yang disajikan pada awal hasil analisa adalah berupa gambaran atau deskripsi mengenai sampel, dimana penjelasan juga disertai ringkasan berupa tabel dari deskripsi yang utama. Hal ini dilakukan untuk membantu pembaca lebih mengenal karakteristik dari responden dimana data penelitian tersebut diperoleh

2. Penyajian analisa SEM

Data penyajian analisa SEM dari pengolahan data *output* yang menggunakan bantuan *SmartPLS 2.0*, disajikan dalam diagram, tabel dan lain-lain. Penyajian data yang lebih lengkap akan disajikan dalam lampiran termasuk tampilan kuesioner.

3. Pengujian dari hipotesis penelitian yang berdasarkan dari keluaran hasil pengolahan data

K. Data dan Uji statistik

Data yang diperoleh dari kuesioner dikelompokkan menjadi lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja, disiplin kerja dan kinerja perawat. Kemudian dianalisa dengan bantuan komputer menggunakan uji PLS untuk melihat apakah ada pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja perawat.

L. Model spesifikasi dengan PLS

Model analisa jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan (1) *Inner Model* yang spesifikasinya hubungan antara variabel laten (*struktural model*), diukur dengan menggunakan *Q-square predictive relevance* dengan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_P^2)$, (2) *Outer Model* yang menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya atau variabel *manifestnya* (*measurement model*), diukur dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dengan nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, untuk jumlah indikator dari variabel laten berkisar 3 sampai 7, sedangkan *discriminant validity* direkomendasikan nilai AVE lebih besar dari 0,5 dan juga dengan melihat (3) *weight relation* di mana nilai kasus dari variabel laten tetap destinasi. Tanpa kehilangan generalisasi, dapat diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau manifes

variabel di skala *zero means* dan *unit variance* sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat hilangkan dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaruh Antara Variabel Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Prikasih.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 19.57%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih melalui kemampuan kerja dan disiplin kerja perawat Rumah Sakit Prikasih sebesar 1.046%. Nilai T-Statistic sebesar 4.454 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai T-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96). Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variabel tersebut. Nilai T-statistik menunjukkan, bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih.

Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja Perawat. Sehingga apabila lingkungan kerja Perawat kondusif maka dapat meningkatkan pula kinerja Perawat dalam secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kemampuan dan disiplin kerja, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif atau tidak diperhatikan dapat menurunkan kinerja Perawat secara langsung dan tidak langsung.

Indikator suasana kerja memiliki tingkat signifikan yang paling tinggi dibandingkan indikator lainnya pada lingkungan kerja Perawat, sehingga patut

mendapatkan intervensi sesuai harapan Perawat untuk meningkatkan dorongannya terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Prikasih.

Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel lingkungan kerja Perawat, semua indikator mampu menjelaskan variabel lingkungan kerja Perawat yaitu tersedianya fasilitas, keamanan dan suasana kerja, hal ini membuktikan teori oleh Hafizurracchman (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan nonfisik (psikologis) ditempat kerja seseorang di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi pegawai, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Usaha penyelesaian untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para pegawai dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan. Hasil ini juga membuktikan penelitian Soehardi (2003) bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor (1) Kondisi bangunan dan ruang, (2) Kondisi halaman dan kebun, (3) Lokasi atau letak tempat kerja (Puskesmas), (4) Fasilitas kerja dan (5) Keamanan Kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Rahman (2011), ditemukan bahwa keamanan memberikan ketenangan kepada semua pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Terciptanya keamanan dapat memberikan semangat bekerja yang lebih baik tanpa kekhawatiran akan adanya hambatan karir yang berkaitan ketidakadilan dari pimpinan. Tidak terjadinya kehilangan barang milik perorangan maupun milik puskesmas dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan menghilangkan rasa kecurigaan diantara sesama pegawai.

Hal yang sama diperkuat oleh penelitian Agung (2012), bahwa hubungan kerja dan suasana kerja yang baik, dimana satu sama lain merasa dihargai dapat meningkatkan persatuan dan kesatuan pegawai. Dengan persatuan dan kesatuan yang makin kokoh dapat meningkatkan produksi puskesmas karena semua pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi. Keberadaan pemimpin harus mampu mengembangkan kekeluargaan yang makin baik.

Sehingga penulis menganalisis dalam penelitian ini, bahwa kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi (rumah sakit) dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi pegawai, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Yang harus diusahakan untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para pegawai dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan. Penulis juga berpendapat bahwa peningkatan kinerja tidak lepas dari faktor lingkungan kerja perawat akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya

2. Pengaruh Antara Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Prikasih.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara pelatihan kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Prikasih menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 22.67%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih melalui kemampuan dan disiplin kerja perawat Rumah Sakit Prikasih sebesar 0.198%. Nilai T-Statistic sebesar 7.281 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai T-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96).

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung pelatihan kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variabel tersebut. Nilai T-statistik menunjukkan, bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara pelatihan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih.

Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif dari pelatihan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih. Sehingga apabila pelatihan kerja perawat Rumah Sakit Prikasih ditingkatkan maka dapat meningkatkan pula kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kemampuan dan disiplin kerja, begitupun sebaliknya apabila pelatihan kerja menurun atau tidak diperhatikan dapat menurunkan kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih secara langsung dan tidak langsung.

Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel pelatihan kerja Perawat Rumah Sakit Prikasih, semua indikator mampu menjelaskan variabel pelatihan kerja Perawat Rumah Sakit Prikasih yaitu meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian dan pengembangan sikap, hal ini membuktikan teori oleh Rivai (2009), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, keahlian, pengetahuan, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor pengetahuan, keahlian dan pengembangan sikap

Indikator pengembangan sikap memiliki tingkat signifikan yang paling tinggi dibandingkan indikator lainnya pada pelatihan kerja Rumah Sakit Prikasih, sehingga patut mendapatkan intervensi sesuai harapan perawat Rumah Sakit Prikasih untuk meningkatkan dorongannya terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih. Dalam sebuah organisasi (rumah sakit) yang menerapkan metode pelatihan kerja bagi kemajuan sumber daya manusia serta kepentingan

perusahaan, di mana para karyawan di tuntut untuk memberikan pelayanan secara profesional serta dedikasi tinggi, Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, termasuk pengembangan sikap dalam bekerja sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Pada umumnya pelatihan kerja perawat banyak dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan kesungguhan bekerja. Perbedaan individu sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, dengan demikian maka kinerja merupakan suatu proses yang digunakan dalam mencapai hasil kerja seseorang berdasarkan potensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Ramadhan (2009) yang berjudul pengaruh program pelatihan terhadap kinerja bidan pada KUD Trisula di Kota Majalengka. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan adanya kinerja pada KUD Trisula antara lain adalah karena sumber daya yang dimiliki organisasi terbatas / langka maka perlu dialokasikan. Dalam alokasi sumber daya tersebut suatu kelompok mungkin menerima dari kelompok yang lain.

Menurut peneliti, tujuan pelatihan pada hakekatnya untuk meningkatkan *job performance* pada posisi jabatannya sekarang. Jika *level of performance* meningkat maka berarti peningkatan produktivitas kerja dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan bagi rumah sakit. Dengan pelatihan juga diharapkan adanya kualitas maupun kuantitas dalam bentuk produk atau jasa yang dihasilkan. Perawat yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan akan mempunyai pengetahuan yang lebih baik dan akan memperkecil kesalahan dalam kegiatan operasionalnya. Selain itu dapat mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa datang. Pendidikan dan pelatihan perawat dapat membantu

perusahaan untuk mengisi atau memenuhi kebutuhan dan persyaratan personil masa depan. Tujuan pelatihan lainnya perawat akan lebih menguasai pekerjaan dan dapat membantu menghindari terjadinya kecelakaan-kecelakaan dalam bekerja, membantu meningkatkan inisiatif dan kreativitas para perawat serta membantu mengadakan tindakan preventif untuk menghadapi ketinggalan zaman akibat dari kemajuan teknologi.

Dasar pemikiran penulis untuk menghubungkan antara pelatihan dengan kinerja perawat adalah bahwa program pelatihan ini berasal dari elemen-elemen yang mendukungnya yakni pelatihan dan sumber daya manusia, dimana pelatihan berarti peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan untuk pencapaian hasil kerja yang optimal sedangkan produktivitas tenaga kerja mengandung arti perbaikan pencapaian produksi melalui sumber daya manusia yang tersedia. Pendidikan dan pelatihan yang di selenggarakan di Rumah Sakit Prikasih diharapkan selalu berjalan dengan baik dan dapat terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap perawatnya dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya sehingga kinerja perawat tersebut akan meningkat dan akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pelatihan maka perawat akan dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Antara Variabel Kemampuan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Prikasih.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kemampuan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 20.51% terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung kemampuan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih melalui disiplin kerja sebesar 0.209%. Kemampuan berpengaruh positif terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih sebesar 0.325 dan nilai T-

Statistik signifikan sebesar 3.038 pada $\alpha=5\%$. Nilai *T-Statistic* tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96). Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung kemampuan kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variable tersebut. Nilai T-statistik menunjukkan, bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara kemampuan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih.

Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel kemampuan perawat, semua indikator mampu menjelaskan variabel kemampuan perawat yaitu keterampilan, ketelitian dan penguasaan pekerjaan, hal ini membuktikan teori oleh Uno (2008) menyatakan bahwa kemampuan dipengaruhi oleh keyakinan, ketrampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian dan isu emosional. Hasil ini juga membuktikan penelitian para ahli ekonomi maupun akademis, kinerja banyak faktor yang mempengaruhinya seperti kemampuan kerja. Teori tersebut didukung oleh Usman (2006) yang dinyatakan dalam buku yang sama bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh kemampuan kerja, pengalaman dan kemampuan juga faktor lingkungan yang turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat.

Teori lain yang memperkuat pernyataan tersebut adalah menurut Moon (1994) dalam Hafizurachman (2009) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, pelatihan kerja sumber daya, lingkungan kerja serta kemampuan kerja. Teori tersebut juga didukung oleh Usman (2006) yang dinyatakan dalam buku yang sama bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh kemampuan kerja, pengalaman dan lingkungan juga faktor kemampuan kerja yang turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal yang sama juga dibuktikan oleh penelitian Agus (2001), bahwa ada pengaruh positif antara karakteristik individu dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Begitu juga hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian oleh Suparti (2010),

menyatakan bahwa pengaruh kemampuan dan kemampuan kerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Indikator penguasaan pekerjaan memiliki tingkat signifikan yang paling tinggi dibandingkan indikator lainnya pada keterampilan kerja dan ketelitian kerja perawat, sehingga patut mendapatkan intervensi sesuai ketentuan untuk menjadi perawat diperlukan ketrampilan bekerja. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif dari kemampuan terhadap kinerja perawat di lingkungan Rumah Sakit Prikasih. Sehingga apabila kemampuan ditingkatkan maka dapat meningkatkan pula kinerja perawat di lingkungan Rumah Sakit Prikasih secara langsung maupun secara tidak langsung melalui disiplin kerja, begitupun sebaliknya apabila kemampuan menurun dapat menurunkan kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih secara langsung dan tidak langsung.

Penulis menganalisis bahwa efektifitas perawat bekerja secara optimal dipengaruhi oleh seberapa mampu perawat tersebut menguasai keterampilan dan ketelitian kerja untuk membentuk kemampuan kerja yang memadai. Selain itu, faktor kesiapan kerja juga mempunyai peran penting dalam mendorong perawat untuk mencapai tujuan. Melalui fungsinya, perawat harus mampu menyelaraskan kemampuan, ketrampilan dan sumber daya dengan tujuan Rumah Sakit Prikasih.

4. Pengaruh Antara Variabel Disiplin kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 12.01%. sedangkan untuk pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih tidak ada nilai yang mempengaruhinya. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih. Hasil

uji terhadap koefisien parameter antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih menunjukkan ada pengaruh positif 0,1457 dan nilai T-Statistik signifikan sebesar 2.710 pada $\alpha=5\%$. Nilai T-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96).

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung disiplin kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variable tersebut. Nilai T-statistik menunjukkan, bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif dari disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Sehingga apabila disiplin kerja perawat ditingkatkan maka dapat meningkatkan pula kinerja perawat secara langsung maupun secara tidak langsung, begitupun sebaliknya apabila disiplin kerja menurun dapat menurunkan kinerja perawat secara langsung dan tidak langsung. Perawat yang disiplin adalah perawat yang mentaati peraturan rumah sakit dan peraturan profesi keperawatan. Perawat yang selalu ada tepat waktu untuk pasien sangat memberikan kepuasan terhadap pasien akan pelayanan rumah sakit. Dimana perawat selalu datang tepat waktu, selalu melakukan kunjungan ke pasien secara rutin, memberikan pengobatan sesuai dengan aturan medis, datang tepat waktu saat pasien memerlukan pertolongan perawat.

Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel disiplin kerja perawat, semua indikator mampu menjelaskan variabel disiplin kerja perawat yaitu ketaatan peraturan, ketaatan pada standar kerja dan kepatuhan terhadap instruksi atasan, hal ini membuktikan teori oleh Fathoni (2006), bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah ketaatan peraturan, ketegasan sanksi dan keteladanan pimpinan sangat berperan dalam

menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Indikator ketaatan pada standar kerja memiliki tingkat signifikan yang paling tinggi dibandingkan indikator lainnya pada disiplin kerja perawat, sehingga patut mendapatkan intervensi sesuai harapan perawat, bahwa imbalan dapat meningkatkan doronganya bekerja lebih baik dan secara langsung dapat meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih.

Penulis menganalisis bahwa kedisiplinan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sangat berpengaruh besar terhadap kinerja perawat dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan rumah sakit terhadap kliennya. Juga hal ini berpengaruh terhadap proses penyembuhan pasien. Kedisiplinan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien secara psikologis sangat membantu dalam memberikan kenyamanan dan keamanan kepada pasien sehingga pasien sangat terbantu dalam proses penyembuhan sakit yang diderita. Perasaan nyaman dan aman ini timbul karena perawat yang selalu ada.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarannya lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan ini tentu saja memiliki keterbatasan. Dalam penelitian ini pemilihan responden hanya terbatas pada perawat yang bekerja di lingkungan Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan, sehingga tidak mengukur kinerja semua, tetapi hanya terfokus pada 80 orang perawat yang bekerja di rumah sakit Prikasih Jakarta Selatan sehingga sampel penelitian menjadi sangat terbatas dan kurang memadai.

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner bersifat subyektif, sehingga kebenaran data sangat tergantung kepada kejujuran responden pada saat menjawab. Pengambilan data responden awalnya menggunakan random sampling, namun mengingat keterbatasan waktu maka, peneliti mengambil data dengan cara *purposive sampling*, yaitu pengambilan data tergantung pada perawat dengan memenuhi kriteria penelitian. Dalam penelitian ini pula menggunakan instrumen yang memiliki kehandalan validitas dan reliabilitas instrumen yang teruji belum cukup baik, sehingga terdapat item-item pertanyaan dalam instrumen yang tereliminasi.

Penelitian ini dilakukan pada saat tertentu (*cross sectional*) dan melalui kuesioner yang berdasarkan persepsi dari skor jawaban responden, sehingga sulit melihat kinerja perawat dalam rentang waktu yang panjang serta melihat kebenaran jawaban yang ditulis oleh responden.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian bab I-VII, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. 10 hubungan variabel berpengaruh signifikan secara positif dengan taraf $\alpha = 5\%$ ($0,05 = \text{confidence } 95\%$) dan sampel 80 orang pada model akhir yang dimodifikasi.
2. Terbentuk 4 variabel (Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja) yang memiliki pengaruh langsung dengan *goodness of fit* yang signifikan terhadap variabel Kinerja Perawat. Variabel Pelatihan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh positif, dengan T_{hitung} sebesar 7,281 di atas nilai T_{tabel} (1,96).
3. Presentase pengaruh semua variabel terhadap kinerja perawat dalam model ini sebesar 76.2%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 74.8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 1.452%.
4. Nilai Q-Square (*predictive relevance*) sebesar 99.78%, artinya model secara refresentatif mampu menjelaskan keragaman serta mampu mengkaji fenomena yang ada di dalam penelitian ini, sedangkan 0.22% dijelaskan komponen lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Dengan demikian penelitian ini dapat menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi mampu dikaji dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel kinerja perawat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara stimultan dan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan lebih besar dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja dibandingkan dengan variabel lain. Pelatihan kerja perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan dalam peningkatan kinerja perawat. Terdapat hubungan kualitas dan kuantitas pelatihan kerja di dalam

Rumah Sakit terhadap Kinerja Perawat, sehingga dapat mencapai tujuan Rumah Sakit.

B. Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, maka saran-saran dalam penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk mengoptimalkan program pelatihan keperawatan di Rumah Sakit Prikasih sebaiknya perawat dilatih lintas bagian agar dapat saling melengkapi sehingga jika salah satu bagian mengalami masalah maka perawat lainnya akan dapat membantu dengan begitu akan meningkatkan kerjasama antar pimpinan, perawat dan rekan kerja perawat untuk mencapai tujuan rumah sakit, selain itu masing-masing perawat akan memiliki pengetahuan dan pengalaman baru karena berada pada posisi yang baru pula.
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja perawat di rumah Sakit Prikasih, sebaiknya kepala rumah sakit lebih tanggap terhadap apa yang menjadi kebutuhan perawat dan mencoba mencari tahu apa yang dapat memotivasi mereka untuk lebih meningkatkan kemampuan bekerja sebagai profesi tenaga kesehatan.
3. Rumah Sakit Prikasih sebaiknya lebih meningkatkan interaksi lingkungan kerja antar rekan kerja perawat, misalnya adanya hubungan (komunikasi) yg baik antara perawat, lebih baik lagi antara kepala perawat dengan bawahan.
4. Kepada peneliti berikutnya agar melakukan penelitian dengan mencari variabel lain di samping variabel yang sudah diteliti untuk mengetahui faktor-faktor penghambat ataupun variabel yang dapat memiliki kualitas dalam menilai kinerja perawat seperti variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja, sebab hal ini erat kaitannya dengan kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Cetakan Keempat. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Asmirasih, Tety. 2006. *Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada kantor badan kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang
- Arikunto, S. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Depdikbud. 2006. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Gibson, James L et al 2006, “*Organizations (Behavior, Structure, Processes)*,” Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Handoko, Hani. T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keenam. Yogyakarta : BPFE.
- Hartatik, Puji. I. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana
- Hartati, Sri. Handayani, L. dan Solikhah. 2011. *Hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat di instansi rawat inap Rumah Sakit Islam Klaten*. Jurnal KesMas Vol. 5 No. 1 Januari 2011. ISSN 1978-0575
- Hidayat, A. Aziz Alimul. 2011. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Hidayat, Alimul. 2007. *Riset keperawatan dan teknik penulisan ilmiah*. Jakarta : Salemba Medika
- Ivancevich M, Jhon dik. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Edisi Ketujuh. Jakarta : Erlangga
- Justin, T. Sirait. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan*. Cetakan Satu. Bandung: Alfabeta
- Kemenkes RI. 2010. *Profil Kesehatan Indonesia*. Jakarta : Kemenkes RI

Mulyono, MH. Hamzah, A. Abdullah AZ. 2013. *Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon*. Jurnal AKK Vol.2 No.1 Januari 2013

Nursalam. 2012. *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Cetakan ketiga. Jakarta : Salemba Medika

Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE

Potter, P.A. & Perry, A. G. 2005. *Fundamental of nursing: concepts, process and practice*, Harcourt Australia: Mosby.

Lampiran

Biaya Penelitian

| No | Kegiatan | Kuantitas | Satuan | Harga Satuan (Rp) | Jumlah Harga |
|---------------|--|-----------|-----------|-------------------|------------------|
| A | Pra Penelitian | | | | |
| | Izin Penelitian di RS Prikasih Jakarta Selatan | - | - | 1.000.000 | 1.000.000 |
| | Tinta printer warna hitam | 3 | Buah | 75.000 | 225.000 |
| | Tinta printer berwarna | 2 | Buah | 125.000 | 250.000 |
| | Kertas print | 2 | Rim | 60.000 | 90.000 |
| | Konsumsi presentasi proposal | 20 | Kotak | 20.000 | 400.000 |
| | Transportasi | - | - | 100.000 | 100.000 |
| | Copy proposal | 5 | Eksemplar | 20.000 | 100.000 |
| B | Pelaksanaan Penelitian | | | | |
| | kuesioner | 136 | Orang | 2000 | 272.000 |
| | Honor asisten peneliti (dalam 3 bulan) | 1 | Orang | 25.000 x 3 | 75.000 |
| | Sewa infokus (dalam 3x) | 2 | Buah | 50.000 x 6 | 300.000 |
| | Transportasi | | | 300.000 | 300.000 |
| C | Pasca Pelaksanaan | | | | |
| | Kertas print | 2 | Rim | 30.000 | 60.000 |
| | Jilid biasa laporan | 10 | Eksemplar | 15.000 | 150.000 |
| | Konsumsi peserta seminar hasil penelitian | 20 | Kotak | 20.000 | 400.000 |
| | Copy laporan akhir | 5 | Eksemplar | 50.000 | 250.000 |
| | Honor peneliti 1 | - | - | 500.000 | 500.000 |
| Jumlah | | | | | 4.472.000 |