

SKRIPSI



**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA PONDOK KOPI TAHUN
2018**

OLEH:

**TRIYANI
1405015150**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA
2018**

SKRIPSI



**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA PONDOK KOPI TAHUN
2018**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat**

OLEH:

**TRİYANI
1405015150**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA
2018**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Nama : Triyani
NIM : 1405015150
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Hubungan Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi Tahun 2018

Skripsi dari mahasiswa tersebut di atas telah berhasil dipertahankan di hadapan tim penguji dan diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 20 Agustus 2018

TIM PENGUJI

Pembimbing I : Dr. Hj Emma Rachmawati, Dra., M.Kes

Penguji I : Arif Setyawan, M.Kes

Penguji II : Nur Asiah, SKM., M.Kes



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
FAKULTAS ILMU- ILMU KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYRAKAT
PEMINATAN MANAJEMEN RUMAH SAKIT**

Skripsi, Agustus 2018

Triyani, 1405015150

“Hubungan Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi Tahun 2018”

xix + 101 halaman, 2 bagan + 8 lampiran

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh rumah sakit sehingga akan meningkatkan produktivitas rumah sakit secara keseluruhan dan dapat bertahan dalam persaingan global. Dalam penelitian ini masalah yang terjadi adalah kepemimpinan, pelatihan kerja dan disiplin kerja yang tidak efektif sehingga kinerja pada kakaryawan RSIJ Pondok Kopi kurang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kepemimpinan, pelatihan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada RSIJ Pondok Kopi tahun 2018. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*. Populasi dilakukan terhadap karyawan sebanyak 823 orang, dengan teknik stratifikasi sampel dan sampel sebanyak 100 orang karyawan yang aktif bekerja di RSIJ Pondok Kopi pada tahun 2018. Analisis yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan analisis *chi square*.

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa kinerja yang baik pada karyawan di RSIJ Pondok Kopi diperoleh sebesar 54%. Pada hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan $Pvalue \geq 0,05$, sedangkan yang menunjukkan adanya huungan yang signifikan yaitu variabel pelatihan kerja dan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan $Pvalue \leq 0,05$.

Penelitian ini menyarankan kepada pihak RSIJ Pondok Kopi untuk meningkatkan kepemimpinan yang sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan oleh karyawan, menjaga dan meningkatkan mutu pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan dan agar dikembangkannya kebijakan intensif dan sanksi hukuman untuk pembinaan tanggung jawab dan integritas karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

**MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA OF UNIVERSITY
FACULTY OF HEALTH SCIENCE
HEALTH CARE MANAGEMENT DEPARTEMENT
MANAGEMENT HOSPITAL**

Undergraduate Thesis, Agustus 2018

Triyani, 1405015150

“The leadership, job training and discipline toward performance of employee in Jakarta Pondok Kopi Islamic Hospital 2018”

xix + 101 pages, 26 tables, 2 charts + 8 attachments

ABSTRACT

Performance of employees is expected by the hospital so will increase the productivity of the hospital as a whole and can survive in competition. In this study metter what happens is the leadership, job training and discipline of work that is not effective, so the performance of the employee RSIJ Pondok Kopi less than optimal.

This study aims to analyze the relationship between the leadership, job training abd discipline of work on the performance of employees in Jakarta Pondok Kopi Islamic Hospital 2018. This study using the method of quantitative with the design of the study cross sectional. The population of employees as much 823 people, the technic proportioned stratified sampling and sample as much 100 employees who actively working in RSIJ Pondok Kopi 2018. The analyze used is frequency distribution and analyze chi square.

The analyze of univariate shows that the performance of a good employee in RSIJ Pondok Kopi provided by 54%. In the analyze bivariate the variabel leadership on the performance of employee has nothing to do Pvalue $\geq 0,05$, and on those job training and variabel discipline on the performance of employees showed there were a significant connection Pvalue $\leq 0,05$.

Result of this research suggest to the RSIJ Pondok Kopi to improve leadership in accordance with the quality of the required by employees, maintraining and improve the quality of vocational training given to employees and that he developed policy of intensive and sanctioned punishment for the development of responsibility and integrity of employees.

Keywords: leadership, job training, discipline, and toward performance

DAFTAR ISI

COVER	i
PERNYATAAN ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKHIR	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN TIM PENGUJI	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Umum	7
1.3.2 Tujuan Khusus	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Penelitian Bagi RSIJ	8
1.4.2 Manfaat Penelitian Bagi FIKes UHAMKA	8
1.4.3 Manfaat Bagi Mahasiswa	9
1.5 Ruang Lingkup	9
1.5.1 Ruang Lingkup Tempat	9
1.5.2 Ruang Lingkup Waktu	9
1.5.3 Ruang Lingkup Keilmuan	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

2.1 Rumah Sakit	11
2.1.1 Pengertian Rumah Sakit.....	11
2.1.2 Fungsi Rumah Sakit.....	13
2.2 Kinerja Karyawan	13
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.2.2 Langkah- langkah dalam Peningkatan Kinerja.....	14
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja	16
2.2.5 Mengukur Kinerja Karyawan	17
2.2.6 Metode Penilaian Kinerja	18
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.3.3 Tujuan Sumber Daya Manusia.....	23
2.3.4 Aktivitas Sumber Daya Manusia	24
2.4 Kepemimpinan	25
2.4.1 PengertianKepemimpinan.....	25
2.4.2 Ciri- ciri Kepemimpinan.....	27
2.4.3 Nilai- nilai Kepemimpinan.....	28
2.4.4 Teori- teori Kepemimpinan.....	29
2.4.5 Fungsi- fungsi Kepemimpinan.....	30
2.4.6 Indikator Kepemimpinan	31
2.5 Pelatihan Kerja.....	33
2.5.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	33
2.5.2 Tujuan Pelatihan Kerja.....	34
2.5.3 Manfaat Pelatihan Kerja.....	34
2.5.4 Metode Pelatihan Kerja.....	35
2.5.5 Evaluasi Pelatihan Kerja	37
2.6 Disiplin Kerja.....	38

2.6.1 Pengertian Disiplin Kerja	38
2.6.2 Komponen Disiplin Kerja.....	39
2.6.3 Jenis- jenis Disiplin Kerja.....	40
2.6.4 Tujuan Disiplin Kerja	41
2.6.5 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	42
2.7 Penelitian Terdahulu	44
2.8 Kerangka Teori.....	46
BAB III KERANGKA KONSEP, DEFINISI OPERASIONAL DAN HIPOTESIS	
3.1 Kerangka Konsep	48
3.2 Definisi Operasionalisasi Variabel	49
3.3 Hipotesis	53
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Desain Penelitian.....	54
4.2 Waktu dan Tempat Penelitisan	54
4.3 Populasi dan Sampel Penelitian	54
4.3.1 Populasi	54
4.3.2 Sampel	55
4.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	56
4.4 Teknik Pengumpulan Data	56
4.4.1 Sumber Data	57
4.4.2 Instrument	57
4.5 Pengolahan Data.....	58
4.6 Metode Analisis Data.....	60
4.6.1 Analisis Univariat	61
4.6.2 Analisis Bivariat	61
BAB V HASIL PENELITIAN	
5.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi.....	62
5.1.1 Sejarah Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi	62
5.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi	65
5.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	66

5.3 Analisis Deskriptif	69
5.3.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	69
5.4 Analisis Univariat.....	71
5.4.1 Gambaran Variabel Kepemimpinan.....	71
5.4.2 Gambaran Variabel Pelatihan Kerja.....	73
5.4.3 Gambaran Variabel Disiplin Kerja.....	75
5.4.4 Gambaran Variabel Kinerja Karyawan	77
5.5 Analisis Bivariat.....	78
5.5.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan	79
5.5.2 Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan	80
5.5.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	81
BAB VI PEMBAHASAN	
6.1 Keterbatasan Penelitian.....	82
6.2 Analisis Univariat RSIJPK.....	83
6.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di RSIJPK.....	83
6.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di RSIJPK	84
6.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan di RSIJPK	84
6.2.4 Gambaran Kepemimpinan di RSIJPK	85
6.2.5 Gambaran Pelatihan Kerja di RSIJPK	86
6.2.6 Gambaran Disiplin Kerja di RSIJPK	87
6.2.7 Gambaran Kinerja Karyawan di RSIJPK.....	87
6.3 Analisis Bivariat.....	89
6.3.1 Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	89
6.3.2 Hubungan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	90
6.3.3 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	92
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN	
7.1 Kesimpulan	95
7.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut WHO (*World Health Organization*, 2010), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan 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 merupakan tempat penyediaan layanan kesehatan untuk masyarakat. Menurut Keputusan Menteri Republik Indonesia Nomor 983.MENKES/SK/1992 mengenai pedoman rumah sakit umum dinyatakan bahwa: "Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar, spesialistik, pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan".

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Pasal 1 Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.

Rumah Sakit diselenggarakan berdasarkan Pancasila dan didasarkan kepada nilai kemanusiaan, etika, dan profesionalitas, manfaat, keadilan, persamaan hak, dan anti diskriminasi, pemerataan, perlindungan, dan keselamatan pasien, serta mempunyai fungsi sosial. Pengaturan penyelenggaraan Rumah Sakit bertujuan untuk mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan Rumah Sakit, dan sumber daya manusia di Rumah Sakit, meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan Rumah Sakit, dan memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia Rumah Sakit, dan Rumah Sakit (UU No.44 Tahun 2009 Pasal 3).

Menurut Hafizurrachman (2009) rumah sakit merupakan organisasi yang mempunyai lebih banyak sumber daya manusia, padat modal dan padat teknologi. Sebagai organisasi dalam pelayanan jasa, sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penting dalam pengelolaan rumah sakit agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dengan tetap mengutamakan keselamatan pasien. Dewasa ini, perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Seperti yang diungkapkan oleh Floris A. Maljers, CEO Unilever mengatakan, sumber-sumber keunggulan kompetitif yang perlu diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu dalam hal ini organisasi suatu rumah sakit dituntut kemampuannya dalam mengelola suatu rumah sakit untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan rumah sakit. Hal ini berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan kinerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh yang lebih baik di masa depan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi rumah sakit untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup rumah sakit tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Yayasan Rumah Sakit Islam merupakan rumah sakit yang dinaungi oleh Persyarikatan Muhammadiyah. Pembangunan rumah sakit ini merupakan salah satu misi Muhammadiyah dalam bidang kesehatan. Rumah Sakit Islam Jakarta memiliki empat cabang yaitu Jakarta Timur, Jakarta Utara, Jakarta Pusat dan satu Rumah Sakit Jiwa Islam (RSJI) di Bunga Rampai Jakarta Timur dengan jumlah tenaga SDM sebanyak 823 orang yang memiliki tugas untuk tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, meskipun dengan banyak keterbatasan. Adapun visi Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi adalah “Pada tahun 2025, RS Islam Jakarta Pondok Kopi sebagai Rumah Sakit yang berkualitas dan menjadi kepercayaan masyarakat yang peduli pada kaum dhua’fa, dan pusat

pengkaderan Persyarikatan Muhammadiyah se-Jakarta dan sebagai pusat pendidikan kedokteran”. Mempunyai misi antara lain: memberikan pelayanan kesehatan yang profesional kepada seluruh lapisan masyarakat secara adil dan ihsan, menyediakan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan dengan mempertimbangkan ilmu pengetahuan dan teknologi agar pelayanan mampu bersaing di era globalisasi, menyelenggarakan pelatihan, penelitian, dan pengembangan manajemen yang berkesinambungan untuk menghasilkan sumber daya insani yang memiliki kompetensi dan berakhlak mulia, mampu menyelenggarakan pendidikan kedokteran dan pengkaderan bagi tenaga kesehatan lainnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh rumah sakit. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas rumah sakit secara keseluruhan akan meningkat sehingga rumah sakit akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Namun kenyataannya, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada saat pengambilan data awal kepada Bapak Eko Yulianto selaku Manajer Unit Sumber Daya Insani di Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi, kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi berada pada kondisi yang belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari berbagai kondisi yang terjadi di Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi, antara lain masih banyak karyawan yang membuat kesalahan ketika bekerja, sehingga kualitas kerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kedisiplinan karyawan masih terdapat karyawan yang mengobrol maupun bersantai tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaannya atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Serta masih ditemukannya karyawan yang tidak hadir dan meningkatnya jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja.

Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator untuk mengukur kinerja seorang karyawan. Data ketidakdisiplinan pada tingkat kedisiplinan pegawai di RS

Islam Jakarta Pondok Kopi dengan mengacu pada hasil sasaran mutu (SARMUT) di rumah sakit, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Sasaran Mutu Kehadiran
RS Islam Jakarta Pondok Kopi 2017

Bulan	Target	Hasil Sasaran Mutu
Januari	95%	97,05%
Febuari	95%	96,09%
Maret	95%	94,60%
April	95%	95,60%
Mei	95%	95,48%
Juni	95%	94,56%
Juli	95%	93,40%
Agustus	95%	95,64%
September	95%	95,17%
Oktober	95%	94,92%
November	95%	96,41%
Desember	95%	95,34%

Sumber: Sumber Daya Insani RSIJPK tahun 2018

Pada tabel diatas diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai RS Islam Pondok Kopi berfluktuatif pada bulan Maret, Juni, Juli, dan Oktober tidak mencapai target sasaran mutu yaitu $< 95\%$, sedangkan pada bulan Januari, Februari, April, Mei Agustus, September dan Desember sudah mencapai target sasaran mutu yaitu $> 95\%$. Kesimpulannya, tingkat kedisiplinan pegawai di RS Islam Jakarta Pondok Kopi masih belum optimal serta kedisiplinan yang tinggi diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan rumah sakit dapat tercapai.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Pemimpin lah yang nantinya akan bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal inilah yang menjadikan posisi

pemimpin sangat penting dalam sebuah organisasi. Pemimpin dengan kepemimpinannya memegang peran yang strategis dan menentukan dalam menjalankan roda organisasi, menentukan kinerja suatu lembaga dan bahkan menentukan hidup mati atau pasang surutnya kehidupan suatu bangsa dan Negara. Ia merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dibuang atau bahkan diabaikan dalam kehidupan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik buruknya kondisi suatu organisasi, bangsa dan negara, banyak ditentukan oleh kualitas pemimpinnya dan kepemimpinannya yang dijalankannya.

Krisis kepemimpinan di Indonesia hingga membuat pemerintahan menjadi kacau balau menjadi salah satu bukti bahwa posisi pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar bagi kelangsungan nasib sebuah bangsa. Di masa rezim Orde Baru maraknya korupsi baik ditingkat *elite* hingga kalangan masyarakat ke bawah, pelanggaran Hak Asasi Manusia, dan bukti lainnya merupakan dampak dari kurangnya proses kepemimpinan yang efektif hingga memengaruhi moral masyarakat Indonesia.

Kondisi- kondisi yang terjadi berkaitan dengan permasalahan kinerja karyawan yang belum optimal dibuktikan melalui data pengukuran kinerja melalui indikator kinerja kegiatan. Hal tersebut berguna untuk menilai tingkat keberhasilan suatu rumah sakit dan mendeskripsikan keadaan pelayanan rumah sakit. Semakin baik kinerja maka akan semakin banyak pula umpan balik yang diterima oleh rumah sakit. Setiap kinerja yang telah dicapai, selanjutnya dievaluasi dengan indikator kinerja rumah sakit sebagai alat ukur.

Untuk mengetahui efisiensi kinerja di rumah sakit dapat dilakukan dengan melihat indikator pelayanan rawat inap pada Rumah Skit Islam Jakarta Pondok Kopi sebagai berikut:

Tabel 1.2
Indikator Pelayanan Rawat Inap
Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi
Tahun 2015, 2016, 2017

No	Indikator	Tahun			Standr Depkes RI
		2015	2016	2017	
1	<i>Bed Occupanny Rate</i> (BOR)	69	53,52	62,47	60-85%
2	<i>Average Lenght Of Stay</i> (ALOS)	3,90	4	4	6-9 Hari
3	<i>Bed Turn Over</i> (BTO)	57,7	65	75	40-50 Hari
4	<i>Turn Over Internal</i> (TOI)	2	3	3	1-3 Hari

Sumber: Rekam Medis RSIJPK tahun 2018

Nilai BOR pada tahun 2016 mengalami penurunan dan mengalami kenaikan 8,95 point ditahun 2017. BOR dikatakan baik sesuai dengan standar Depkes RI (2010) yaitu 60-85%.

Nilai ALOS menunjukan kenaikan pada tahun 2015 ke tahun 2016 tetapi tidak signifikan hanya 0,1 point. Tahun 2016 ke tahun 2017 tidak ada perubahan. ALOS dikatakan baik sesuai dengan standar Depkes RI (2010) yaitu 6-9 hari.

Nilai BTO pada tahun 2015 dikatakan tidak baik dikarenakan tidak sesuai standar Depkes RI (2010). Tahun 2016 mengalami peningkatan dan dilanjutkan pada tahun berikutnya, maka nilai BTO dikatakan baik sesuai dengan standar Depkes RI (2010) yaitu 40-50 hari.

Nilai TOI dikatakan baik, masih sesuai dengan standar Depkes RI (2010) yaitu 1-3 hari. Kesimpulannya Rumah Sakit Islam Pondok Kopi memiliki indikator pelayanan rawat inap yang baik, yang berarti sudah baik dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada para pasiennya.

Oleh karena itu, perlu diteliti agar dapat diketahui tingkat signifikansinya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit tersebut. Adapun judul pada penelitian ini adalah **“Hubungan Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi perlu dilakukan penilaian dengan tujuan dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut telah menjalankan tugasnya, dan sejauh mana kelemahan yang dimiliki untuk diberi kesempatan memperbaikinya

Berdasarkan latar belakang penelitian, kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi masih belum optimal, menurunnya kinerja pada rumah sakit tersebut. Dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai RSIJ Pondok Kopi berfluktuatif pada bulan Maret, Juni, Juli dan Oktober tidak mencapai target sasaran mutu yaitu < 95%. Dengan indikator pelayanan rawat inap RSIJ Pondok Kopi nilai *bed turn over* tidak baik karena tidak sesuai dengan standar Depkes RI Karena kinerja rumah sakit secara keseluruhan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawannya turun maka kemungkinan besar kinerja rumah sakitnya juga dapat menurun. Oleh karena itu, dalam hal ini peneliti ingin mengetahui gambaran kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi tahun 2018.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai hubungan kepemimpinan, pelatihan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi.

1.3.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Diketahui gambaran kepemimpinan pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi
2. Diketahui gambaran pelatihan kerja pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi
3. Diketahui gambaran disiplin kerja pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi
4. Diketahui gambaran kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi
5. Diketahui hasil analisis hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi
6. Diketahui hasil analisis hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi
7. Diketahui hasil analisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1.4.1 Bagi Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi

Penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris tentang hubungan kepemimpinan, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit. Maka rumah sakit dapat memanfaatkan hasil kajian ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memudahkan upaya pengembangan dari langkah-langkah yang berpotensi efektif bagi organisasi dan diharapkan mampu meningkatkan perhatian sikap karyawan atas pekerjaannya.

1.4.2 Bagi FIKes UHAMKA

- a. Terlaksananya salah satu dari upaya untuk mengimplementasikan Catur Dharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah yaitu, akademik, penelitian, pengabdian masyarakat, dan Al-Islam dan Kemuhammadiyah.
- b. Terbinanya suatu jaringan kerja sama yang berkelanjutan dengan institusi tempat penelitian dalam upaya meningkatkan keterkaitan dan kesepadanan antara substansi akademik dengan kompetensi sumber daya manusia yang kompetitif dan dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan masyarakat.
- c. Menjadi bahan tambahan studi kepustakaan sehingga dapat digunakan sebagai salah satu bahan acuan untuk peneliti selanjutnya.

1.4.3 Bagi Mahasiswa

- a. Sebagai penelitian melalui pengamatan dan keterlibatan secara langsung dalam sebuah organisasi sehingga diperoleh perbandingan antara pengetahuan secara teori dengan pelaksanaan di lapangan.
- b. Mengaplikasikan berbagai teori yang didapatkan di bangku kuliah serta mengembangkan kompetensi diri dengan menggunakan metode yang relevan.
- c. Mendapatkan pengalaman bekerja dalam tim (*team work*) untuk memecahkan masalah kelompok yang dihadapi oleh tim, kesempatan berpartisipasi penuh dalam tim mulai pembagian tugas, bertanggung jawab terhadap tugasnya, berdiskusi secara aktif, *brainstorming*, dan bersama-sama membangun kinerja kelompok dengan baik.

1.5 Ruang Lingkup

1.5.1 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi yang beralamat di Jalan Raya Pondok Kopi, Jakarta Timur.

1.5.2 Ruang Lingkup Waktu

Penyusunan skripsi ini dilakukan pada bulan Maret hingga Agustus tahun 2018

1.5.3 Ruang Lingkup Keilmuan

Ruang lingkup materi pada penelitian ini dibatasi pada bidang Ilmu Kesehatan Masyarakat yang ditekankan mengenai Manajemen Rumah Sakit khususnya aspek kinerja yang diberlakukan di Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan kepemimpinan, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi tahun 2018. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain studi *cross sectional*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan yang merupakan karyawan yang aktif bekerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi saat penelitian dilaksanakan. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang merupakan hasil pengisian kuesioner dan observasi tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Caidir Arief. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol.12 No. 1, Juni 2011*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Agusta, Leonardo.2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Harago Surabaya. *Jurnal Agora, Vol. 1 No. 3, 2013*. Universitas Kristen Petra.
- Ahmad Tohardi. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Baharuddin, Aris. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Kantor PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang. *Jurnal Profit, Vol 6, No.2*. Universitas Brawijaya Malang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Gomes, Faustino. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hafizurrachman. 2009. *Meningkatkan SDM yang Berkualitas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasan, Dede. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hastono, Sutanto Priyo. 2007. *Analisis Data Kesehatan*. Jakarta: FKM UI.
- John R Schermerhorn. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta: ANDI
- KedaiObat. 2010. *Definisi Tugas Dan Fungsi Rumah Sakit Menurut WHO*
<http://kedaipbatcocc.wordpress.com/2010/05/24/definisi-tugas-dan-fungsi-rumah-sakit-menurut-who/>. Diakses pada 29 Maret 2018
- <http://www.pengertianahli.com/2013/09/pengertian-kepemimpinan-menurut-para.html>. Diakses pada 30 Juli 2018

- <http://kaltim.tribunnews.com/2012/08/18/faktor-yang-mempengaruhi-efektivitas-pemimpinan-dalam-manajemen-pendidikan>. Diakses pada 1 Agustus 2018
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Kepemimpinan>. Diakses pada 1 Agustus 2018
- Kemenkes RI. 2012. Keputusan Menteri Kesehatan No. 004. *Tentang Rumah Sakit*. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar. P. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2011. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat
- Narbuko, Chalid & Achmadi. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Noe, Raymon A, et al., 2003. *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, 4 edition, McGraw-Hill/Irwin, New York*
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2010. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2014. *Metodologi Penelitian Kesehatan, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Panggabean, Mutiara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, Bambang dan Lina miftahul Jannah. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Prayitno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset
- Rachmawati, Watie. 2016. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, Vol. 9, No. 1, 2016*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bandung
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke-2. Jakarta: Center of Academic Publishing Service (CAPS)
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sutarto. 2009. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Gajah Mada University Press
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Terry, George. 2010. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2005, *Principle of Management*. Alexander Hamilton: Institut New York
- Undang-undang Republik Indonesia. No. 36 . 2009. *Tentang Kesehatan*
- _____. No. 44. 2009. *Tentang Rumah Sakit*
- _____. No.13. 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*
- Utomo, Bangun Priadji Cipto. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta. *Jurnal Manajemen*. STMIK Duta Bangsa Surakarta
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Wursanto. 2008. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset