

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT SURYA
INSANI DI KABUPATEN ROKAN HULU**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Program Studi Administrasi Bisnis
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



Khusnul Fitri Alni

NPM : 167210737

**JURUSAN ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
PEKANBARU**

2020

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK


PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Khusnul Fitri Alni
NPM : 167210737
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani
Di Kabupaten Rokan Hulu

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing bab dan sub-bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian komprehensif.

Pekanbaru, 27 April 2020

Pembimbing


La Ode Syarfan, SE., M.Si

Turut Menyetujui

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Ketua,


La Ode Syarfan, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK


PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Khusnul Fitri Alni
NPM : 167210737
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya
Insani Di Kabupaten Rokan Hulu

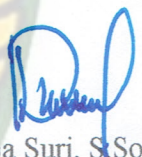
Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana.

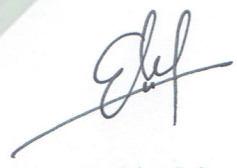
Pekanbaru, 27 April 2020

Ketua,


La Ode Syarfan, SE., M.Si.

Sekretaris,


Dia Meirina Suri, S.Sos., M.Si.
Anggota,


Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si.

Wakil Dekan I,


Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

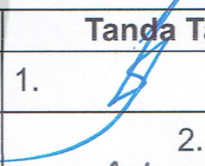

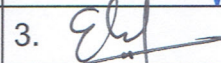
الجامعة الإسلامية الريبوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia 2828
Telp. +62761674674 Fax. +62761674834 Email: fisipol@uir.ac.id Website : www.soc.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 162 /UIR-Fs/Kpts/2020 tanggal 20 April 2020 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Rabu tanggal, 22 April 2020 jam 13:00-13:59, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Khusnul Fitri Alni
NPM : 167210737
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : S-1
Judul Usulan Penelitian : Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu
Nilai Ujian : Angka : " 75 " ; Huruf : " B "
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	La Ode Syarfan, SE., M.Si	Ketua	1. 
2	Dia Meirina Suri, S.Sos., M.Si	Sekretaris	2. 
3	Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si	Anggota	3. 

Pekanbaru, 22 April 2020
Wakil Dekan Bid. Akademik



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Khusnul Fitri Alni
NPM : 167210737
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya
Insani Di Kabupaten Rokan Hulu

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disahkan sebagai sebuah Karya Ilmiah.

Pekanbaru, 27 April 2020

Ketua

La Ode Syarfan, SE., M.Si.

An. Tim Penguji
Sekretaris,

Dia Meirina Suri, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui,

Wakil Dekan I,

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP.,M.Si.

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Ketua,

La Ode Syarfan, SE., M.Si.

PERSEMBAHAN

KARYA ILMIAH YANG DITULIS DALAM BENTUK NASKAH SKRIPSI YANG SEDERHANA INI KU PERSEMBAHKAN SEBAGAI SEDIKIT TANDA BAKTI DAN UCAPAN TERIMA KASIH KU KEPADA SEGENAP HAMBAA ALLAH YANG KU TULISKAN BERIKUT INI YANG TELAH BANYAK BEKERJA DALAM PERJALANAN HIDUPKU SAMPAI SAAT INI.

KHUSUS UNTUK AYAHANDA ALIMIN.A BERSAMA IBUNDA TERCINTA ERNI, TERIMA KASIH ATAS SELURUH LIMPAPAN KASIH SAYANG YANG TIDAK TERBATAS YANG BELIAU CURAHKAN KEPADA KU, SEMOGA ALLAH SWT TETAP MELIMPahkan RAHMAD DAN KARUNIA YANG TIADA TERPUSUTUS KEPADA BELIAU, AAMIIN.

KEPADA KAKAK KU ARYA RISKA ALNI DAN KEPADA ADIK ADIK KU BAYU RISKY ALNI, ARDAN SYAH ALNI, DAN MIHTAHUL ALIM ALNI YANG TELAH MENJADI PENYEMANGAT DALAM MENYELESAIKAN STUDI.

TERAKHIR, TERIMA KASIH KEPADA ALDY PRAYOGA YANG TELAH MEMBANTU SERTA MEMOTIVASI PENULIS HINGGA AKHIR.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT Tuhan yang Maha Esa dan Sholawat kepada Nabi Muhammad Saw, sehingga penulis bisa menyelesaikan usulan penelitian yang berjudul “**Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu**”.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, oleh karena itu semua kritikan dan saran akan diterima dengan besar hati. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis mendapatkan banyak dorongan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. DR. H. Syafrinaldi, SH., MCL yang telah memberikan kesempatan menimba ilmu kepada penulis di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif, S.Ag., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang menyediakan fasilitas dan menyediakan kesempatan pada penulis dalam menuntut ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
3. Bapak La Ode Syarfan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis beserta jajaran Dosen pada jurusan Ilmu Administrasi yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
4. Bapak La Ode Syarfan, SE., M.Si selaku pembimbing yang telah memberi bimbingan, petunjuk dan motivasi sampai selesai usulan penelitian ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama dibangku perkuliahan dengan mendidik dan memberikan segala dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini.
6. Seluruh Pegawai Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau dan serta Perpustakaan Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan menyelesaikan usulan penelitian ini.
7. Terimakasih kepada ayahanda Alimin, ibunda Erni, kakak Arya Riska Alni, Adik-adikku, Bayu Risky Alni, Ardan Syah Alni, Miftahul Alim Alni atas doa, kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, serta perjuangan yang tiada pernah putus untuk penulis.
8. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan Aldy Prayoga, Eltina Destriana, Damai Uli Andelina, Mitha Kartika, Haslia, Hendri Halim, beserta Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang telah membantu memberikan masukan dan saran-sarannya kepada penulis.

Semoga Allah SWT Senantiasa memberikan pahala atas jasa dan kebaikan mereka semua. Dan penulis mendapat kritik dan saran yang tentunya lebih membuka cakrawala penulis dalam menyelesaikan usulan penelitian ini lebih baik lagi. Akhirnya penulis berharap semoga usulan penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada setiap pembacanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 15 Maret 2020
Penulis

Khusnul Fitri Alni



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN USULAN PENELITIAN	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA KONFETEHENSIF SKRIPSI	iv
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN	15
A. Studi Kepustakaan	15
1. Konsep Administrasi	15
2. Konsep Organisasi	16
3. Konsep Manajemen	18
4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	19
5. Konsep Kinerja Karyawan	22
6. Penelitian Terdahulu	27
B. Kerangka Pikir	29
C. Konsep Operasional	30
D. Operasional Variabel	32
E. Teknik Pengukuran	34
BAB III: METODE PENELITIAN	37
A. Tipe Penelitian	37

B. Lokasi Penelitian	37
C. Populasi Dan Sampel	38
D. Teknik Penarikan Sampel	39
E. Jenis Dan Sumber Data	40
F. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Teknik Analisis Data	41
H. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian	42
BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	43
A. Sejarah Singkat Berdirinya Rs. Surya Insani.....	43
B. Visi, Misi Dan Moto Rumah Sakit Surya Insani	44
1. Visi Perusahaan	44
2. Misi Perusahaan	44
C. Struktur Organisasi	44
D. Tugas Dan Pokok Fungsi	47
1. Direktur Pt. Surya Insani	47
2. Direktur Rumah Sakit Surya Insani	47
3. Manager Pelayanan Medis	48
4. Manager Penunjang Medis	49
5. Manager Keperawatan	50
6. Manager Umum	53
7. Manager Sdm	55
8. Manager Keuangan Dan Pemasaran	56
9. Sumber Daya Organisasi	59
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Identitas Responden	60
1. Jenis Kelamin	60
2. Usia	61
3. Pendidikan	62
4. Lama Bekerja	63
B. Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu	64
1. Kualitas (Mutu)	65
2. Kuantitas (Jumlah)	67
3. Waktu	70

BAB VI : PENUTUP	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	80



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I. 1 : Daftar Nama Rumah Sakit Di Rokan Hulu	5
I. 2 : Data Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Rohul 2019	5
I. 3 : Jumlah Kunjungan Pasie Inap Dan Rawat Jalan Di Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2015-2019	12
II. 1 : Penelitian Terdahulu	27
II. 2 : Operasional Variabel Mengenai Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu	33
II. 3 : Pengukuran Skala Likert	34
III. 1 : Jumlah Populasi Dan Sampel Penelitian	39
III. 2 : Jadwal Dan Waktu Kegiatan Penelitian Tentang Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu	42
V. 1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
V. 2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
V. 3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
V. 4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
V. 5 : Hasil Analisis Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Kualitas (Mutu) Karyawan.....	66
V. 6 : Hasil Analisis Responden Tentang Bagaimana Kuantitas (Jumlah) Yang Di Hasilkan Oleh Karyawan	68

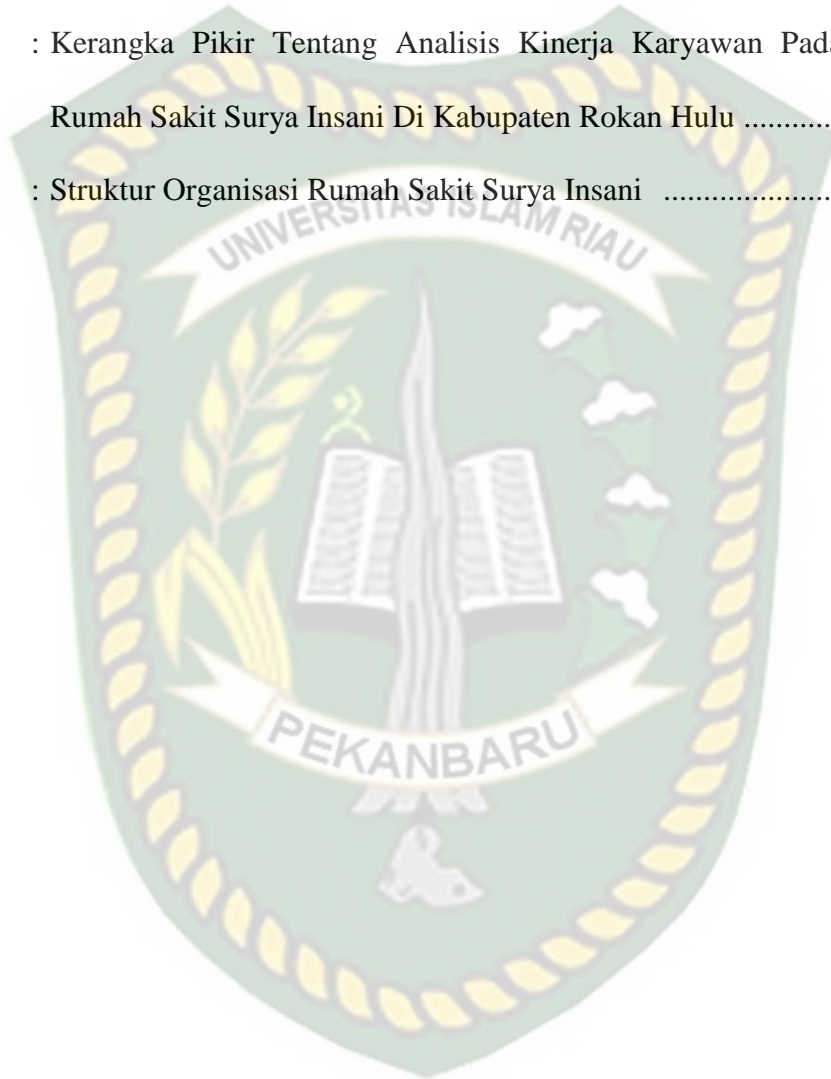
V. 7 : Hasil Analisis Responden Tentang Bagaimana Memanfaatkan Waktu 70

V. 8 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu..... 72



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II. 1 : Kerangka Pikir Tentang Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu	30
IV. 1 : Struktur Organisasi Rumah Sakit Surya Insani	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran.1	Daftar Wawancara Penelitian Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu	80
Lampiran.2	Daftar Kuisisioner Penelitian Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu	82
Lampiran. 2	Tabel Telly Penelitian Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu	88
Lampiran.3	Surat Rekomendasi Penelitian Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu.....	90
Lampiran.4	Surat Keterangan Lulus Plagiasi Skripsi	91
Lampiran.5	Dokumentasi Penelitian Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu	92

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Falkutas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif UP/Skripsi/Kk yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khusnul Fitri Alni
NPM : 167210737
Jurusan : Administrasi
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul UP : Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu

Atas naskah yang di daftarkan pada ujian konferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Falkutas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Falkutas dan Universitas serta hukum negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 29 Maret 2020
Pelaku Pernyataan,



Khusnul Fitri Alni

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT SURYA INSANI DI KABUPATEN ROKAN HULU

ABSTRAK

Khusnul Fitri Alni

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu. Indikator penelitian yang dipergunakan meliputi Kualitas (Mutu) Kuantitas (Jumlah) Waktu. Tipe penelitian deskripsi ini berlokasi di Rumah Sakit Surya Insani di kabupaten Rokan Hulu, yaitu memprioritaskan daftar kuisisioner, wawancara dan observasi sebagai alat pengumpulan data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudiandijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dari obyektivitas keberadaan tujuan penelitian pada lokasi. Teknik sampling yang di pergunakan dalam menetapkan individu sampel adalah teknik sensus untuk karyawan dan teknik insidental sampling untuk Manajer SDM. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari, data primer, dikumpulkan dengan teknik kuisisioner, wawancara dan observasi serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik dokumentasi. Sementara teknik analisis data yang di pergunakan adalah dengan mempergunakan alat bantu tabel frekuensi. Berdasarkan pengumpulan data serta analisis data peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa analisis kinerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu pada interval penilaian baik. Rekomendasi yang perlu di tingkatkan peningkatan kualitas kerja dan waktu kerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, *Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu*

EMPLOYEE PERFORMANCE ANALYSIS AT SURYA INSANI HOSPITAL IN ROKAN HULU REGENCY

ABSTRACT

Khusnul Fitri Alni

This study aims to determine and analyze the performance of employees at Surya Insani Hospital in Rokan Hulu Regency. Research indicators used include Quality (Quality) Quantity (Amount) Time. This type of description research is located at Surya Insani Hospital in Rokan Hulu district, namely prioritizing questionnaire lists, interviews and observations as a data collection tool and the data collected with this tool is then used as the main raw material for analyzing the empirical conditions of the objectivity of research objectives at the location. There are two population groups and the sample in this study are 57 employees and 1 HR manager. The sampling technique used in establishing individual samples is the census technique for employees and incidental sampling technique for HR Managers. Types and data collection techniques used consist of, primary data, collected by questionnaire techniques, interviews and observations as well as secondary data collected using documentation techniques. While the data analysis technique used is to use a frequency table tool. Based on data collection and data analysis the researchers assessed and concluded that the analysis of employee performance at Surya Insani Hospital in Rokan Hulu Regency at a good assessment interval.

Key Statements : employee performance, *surya insani hospitas in rokan hulu district*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki tujuan masing-masing yang berbeda satu dengan yang lainnya. Organisasi pemerintah didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada masyarakat dengan adil dan merata. Organisasi perusahaan bertujuan untuk memperoleh keuntungan usaha, dan organisasi sosial didirikan dengan tujuan memberikan pengabdian kepada masyarakat.

Rumah sakit merupakan suatu organisasi pelayanan jasa yang mempunyai keunikan dalam hal Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana. Rumah Sakit merupakan organisasi yang padat modal, padat SDM, padat teknologi dan ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Padat modal karena rumah sakit memerlukan investasi yang tinggi untuk memenuhi persyaratan yang ada. Padat sumber daya manusia karena didalam rumah sakit pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah karyawan yang banyak. Padat teknologi dan ilmu pengetahuan karena di dalam rumah sakit terdapat peralatan-peralatan canggih dan mahal serta kebutuhan berbagai disiplin ilmu yang berkembang dengan cepat. Padat regulasi karena banyak regulasi atau peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat pelaksanaan pelayanan di rumah sakit. Pengelolaan Rumah Sakit yang khas menjadikan studi pengelolaan SDM Rumah Sakit merupakan hal yang menarik untuk dikaji. Terdapat dua kelompok besar dalam SDM rumah sakit yakni tenaga medis yang terdiri dari dokter, perawat, tenaga kesehatan lain, dan tenaga non-

medis yang terdiri dari tenaga administratif dan tenaga pelaksana lainnya. Organisasi rumah sakit mempunyai bentuk yang unik, yang berbeda dengan organisasi lain pada umumnya. Rumah sakit mempunyai kekhususan yang lahir dari adanya hubungan yang terjadi antara *Medical Staff* (kelompok dokter) dan Administrator atau *CEO* (manajemen), serta *Governing Body*. Oleh karena adanya kekhususan tersebut, membuat Rumah Sakit memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi. Tuntutan adanya interaksi yang tinggi antara ketiga hal tersebut membuat pengelolaan rumah sakit menjadi tidak mudah.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu kinerja seorang individu . Hasibuan (2001 :34). Kinerja biasanya dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan dukungan yang diterima juga hubungan mereka dengan tempat mereka bekerja. Seorang yang memiliki kinerja tinggi biasanya berorientasi pada prestasi, memiliki kepercayaan diri, berpengendalian diri juga berkompotensi. Menurut Mangkunegara (2000 : 67) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu institusi kesehatan yang di tuntut memiliki kinerja yang optimal yaitu rumah sakit. Rumah sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Tugas dari rumah sakit yaitu menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap,

rawat jalan dan gawat darurat (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340MENKES/PER/III/2010). Untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit tergantung pada kinerja para tenaga medis yang mengelolanya salah satunya yaitu karyawan. Salah satu rumah Sakit yang dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan terus mengevaluasi hasil kinerja karyawannya. Para karyawan harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab. Dengan demikian akan memberikan pelayanan yang memuaskan.

Karyawan atau pegawai sebagai sumber daya dalam suatu perusahaan adalah sangat penting keberadaannya bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan pengembangan sumber daya yang secara mikro dengan upaya mengadakan planning, meningkatkan kemampuan, dan mengelola karyawan atau pegawai sedemikian rupa sehingga diperoleh produktifitas yang tinggi. Sedangkan secara makro, pengembangan sumber daya dilakukan upaya pengembangan kualitas atau kemampuan sumber daya, agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam, sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan akhir dari pembangunan itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan dimulai dari penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan. Perusahaan harus memusatkan pada penciptaan kondisi yang mendukung prestasi kerja karyawannya, karena produktifitas yang tinggi dapat selalu meningkat dan harus

didukung oleh karyawan yang berkeinginan untuk berprestasi guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya.

Demikian pula halnya dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang kesehatan seperti pada Rumah Sakit Swasta Surya Insani yang beroperasi di Kabupaten Rokan Hulu. Sebagai suatu perusahaan yang menyediakan pelayanan dibidang kesehatan, maka untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan, perusahaan Rumah Sakit Swasta Surya Insani memerlukan sejumlah tenaga kerja dalam mendukung operasionalnya. Oleh sebab itu, pihak manajemen perusahaan telah memperkerjakan sejumlah sumber daya manusia yang memiliki beragam latar belakang pendidikan, bidang keahlian serta keterampilan kerja yang dimiliki sesuai kebutuhan perusahaan.

Rumah Sakit Surya Insani berdiri pada tahun 2013 yang berada di jalan Diponegoro kilometer 4 Pasir Pengaraian Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Dan telah dinyatakan lulus Akreditasi tingkat perdana atau bintang satu. Direktur dari perusahaan Rumah Sakit Surya Insani yaitu Evi Juliana, SE.,MM. Rumah Sakit Swasta Surya Insani beroperasi pada setiap hari mulai dari pukul 00.00-24.00 wib.

Rumah sakit surya insani memiliki fasilitas yang lengkap antara lain: rawat jalan, rawat inap, rawat intensif, rawat darurat, unit penyakit jantung, dan geriatric, pavilion garuda dan rehabilitasi medic, serta fasilitas penunjang radiologi, pusat diagnostik klinik, laboratorium, mobil ambulance dan farmasi.

Tabel 1.1 : Daftar Nama Rumah Sakit di Rokan Hulu

No	Nama	Alamat
1	Rs. Umum PTPNV Kbn Sri Rohul	Pos Ujung Batu tandan Kampar Kabupaten Rokan Hulu
2	Rs. Umum Daerah Rokan Hulu	Jl. Syekh Ismail, Pasir Pengaraian
3	Rs. Ummu Azzahra	Jl. Rambutan No. 3 Ujung Batu Kab Rokan Hulu
4	Rs. Awal Bros Ujung Batu	Jl. Jendral Sudirman No. 314
5	Rs. Surya Insani	Jl. Diponegoro KM 4 Pasir Pengaraian

Sumber : Rumah Sakit Surya Insani Rohul 2020.

Dipilihnya Rumah Sakit Surya Insani sebagai objek penelitian karena pelayanan yang diberikan bersifat sosial dan ekonomi lebih mengutamakan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi masyarakat. Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu terus berkembang dalam rangka memperbaiki mutu kinerja karyawan seiring dengan perubahan nilai dalam masyarakat yang meningkatkan harapan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang lebih baik.

Tabel 1.2 Data Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu 2019

No	Nama	Jabatan
1	Dr. Ahmed Mawardi	Direktur
2	Arya Riska Alni	Manajer SDM
3	Lena M Simanjuntak	Manaejer Operasional

No	Nama	Jabatan
4	Dr. Lusy Elwinda	Casemix
5	Dr. Wahono	Manajer Pelayanan Medis
6	Rian Hidayat	IPCN
7	Hardani	Manajer Keperawatan
8	Herlina	Karu
9	Citra Ega Lestari	Karu
10	Ahmad Tohar	Karu
11	Azizah Putra	Karu
12	Parlindungan Manurung	Karu
13	Juliani	Karu
14	Yanda Fitria	Karu
15	Widya Lestari	Karu
16	Amrizon Rama Putra	Karu
17	Dwi Astuti	Karu
18	Enggal Setiawan	Karu
19	Erwin Romel	Karu Ambulance
20	Tetti	Karu
21	Peri Yudi	Karu
22	Nengsi Lasima Silaban	Karu
23	Kanti Srianti	Inventaris
24	Elpidayanti	Purchasing

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

No	Nama	Jabatan
25	Ulrizal	SPI
26	Rambo Victor Manik	Manager Penunjang Medik
27	Eni Sartiah	Karu
28	Chairani	Bidan Pelaksana
29	Alvina Fidayanti	Casemix
30	Marisa Winvi	RM
31	Noneng Kartini	Pelaksana Pendaftaran
32	Tria Revita	Pelaksana Pendaftaran
33	Apfia Ernida Sinaga	Pelaksana Pendaftaran
34	Nelda Nurdiyana Ali	Kasir
35	Eka Mala Widia Sari	Pelaksana Kasir
36	Meylanda	Pelaksana Kasir
37	Tatik Syahyani	Pelaksana Kasir
38	Maimona	Kasemix
39	Dina Eka Afrianti	Apotik
40	Nurhalimah	Apotik
41	Harry Al Fajri	Apotik
42	Reren Anggraini	Apotik
43	Hidayatul Khasanah	Apotik
44	Desi Irawati	Apotik
45	Marliyah	Bidan Pelaksana

No	Nama	Jabatan
46	Lija Suriani Panjaitan	Bidan Pelaksana
47	Fitri Resa Juniati	Bidan Pelaksana
48	Sri Yulia	Bidan Pelaksana
49	Febria Karlades Tatisa	Bidan Pelaksana
50	Wiratul Fitri	Bidan Pelaksana
51	Lantika Indriyani	Bidan Pelaksana
52	Enny Engriah	Bidan Pelaksana
53	Elly Susanti	Bidan Pelaksana
54	Reskia Nanda Putri	Bidan Pelaksana
55	Devi Ranti Riana	Bidan Pelaksana
56	Nurlela Sari Rambe	Bidan Pelaksana
57	Marlis	Perawat Pelaksana
58	Marsono Siahaan	Perawat Pelaksana
59	Miftahul Jannah	Perawat Pelaksana
60	Zulfikri Fernando	Perawat Pelaksana
61	M. Amri Kurniawan	Perawat Pelaksana
62	Saripuddin	Perawat Pelaksana
63	Jelita Murni	Perawat Pelaksana
64	M. Rijal Idianto	Perawat Pelaksana
65	Yulia Ananda Putri	Perawat Pelaksana
66	Risni Rosalina	Perawat Pelaksana

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

No	Nama	Jabatan
67	Sulastri	Perawat Pelaksana
68	M. Rizky	Perawat Pelaksana
69	Lilis Silaban	Perawat Pelaksana
70	Mutiara Silaban	Perawat Pelaksana
71	Rio Dedi Putra	Perawat Pelaksana
72	Elda Lisa	Perawat Pelaksana
73	Meliza Febriani	Perawat Pelaksana
74	Darwin Tambun	Perawat Pelaksana
75	Candra A Gultom	Pelaksana Laboratorium
76	Ade Irawanti	Pelaksana Laboratorium
77	Aisi Andesta Utama	Pelaksana Laboratorium
78	Tria Anggi Marcelia	Pelaksana Laboratorium
79	Masnauli	Gizi
80	Surya Ningsih	Gizi
81	Sepni Padayanti	Gizi
82	Vetry Gunalia	Gizi
83	Lailatul Munawarah	Gizi
84	Julait Sitompul	Keamanan
85	Putra Damai Ridho	Keamanan
86	Aris Wahyudi	Keamanan
87	Suhartono	Keamanan

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

No	Nama	Jabatan
88	Sulaiman	Keamanan
89	David Mangaratua	Keamanan
90	Suharti	Loundry
91	Reski Nopelita Indah	Pelaksana Radiologi
92	Deni Iskandar	Teknisi
93	Rafinda	Teknisi
94	Fitrianto	Teknisi
95	Wiwit	Kebersihan
96	Sri Rahayu	Kebersihan
97	Yuniarti	Kebersihan
98	Firmansyah	Kebersihan
99	Gusmira	Karu Kebersihan
100	Syarifudin Lasut	Kebersihan
101	Patimah	Kebersihan
102	Darna	Kebersihan
103	Susi Asmira	Kebersihan
104	Doni Saputra	Taman
105	Eko Yulianto	Pekarya
106	Junianly Zehra Anggraini	RM
107	Eggy Wijaya	IT
108	Sumindar	Marketing

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

No	Nama	Jabatan
109	Ahmad Fauzi	Supir Ambulance
110	Susi Sri Wahyuni	Casemix
111	Eka Rafida Yanti	Pendaftaran
112	Yatin Nursijiyanto	IPSRS
113	Devi Ristiana Dewi	Bidan Pelaksana
114	Rahmat Hidayat	Kebersihan
115	Shinta Androlika	Bidan Pelaksana
116	Resni	Apotik
117	Syamza Madya Jannati	Karu Apotik
118	Muthia Ikha Putri	Perawat Pelaksana
119	Eko Yuli Setiawan	Kebersihan
120	Nislah Khairunisah	Marketing
121	Melia Sari	Bidan Pelaksana
122	Nurbaiti Siregar	Bidan Pelaksana
123	Joni Rahman	Staf SDM
124	Naryon Firnanda	Keamanan
125	Eva Fidyasari	Perawat Pelaksana
126	M.Reza Fahlevi	Perawat Pelaksana
127	Ika Nanik Kurniati	Kasir
128	Meli Ariati Sinabutar	Bidan Pelaksana
129	Memem Jumaida	Bidan Pelaksana

No	Nama	Jabatan
130	Abdurrahman Hakim, Skm	Kesling
131	Rizky Parmulana, Sm	Marketing
132	Herwanto,SE	Pendaftaran

Sumber : Rumah Sakit Surya Insani Rohul 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di Rumah Sakit Surya Insani memiliki 132 orang karyawan dengan fungsi dan tugas nya masing-masing. Rumah Sakit Surya Insani dipimpin oleh Direktur Dr. Ahmed Mawardi.

Tabel I.3 : Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Inap Dan Rawat Jalan Di Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2015-2019

No	Tahun	Pasien Rawat Inap	Pasien Rawat Jalan
1	2015	1278	456
2	2016	1965	665
3	2017	2650	790
4	2018	2497	1120
5	2019	3900	1250
Total		9.640	4.282

Sumber : Rumah Sakit Surya Insani Rohul 2020.

Berdasarkan table diatas dilihat dari lima tahun terakhir jumlah kunjungan pasien mengalami peningkatan tetapi terjadi penurunan pada tahun 2018 kemudian pada tahun 2019 terjadi peningkatan lagi. Adapun yang menjadikan pasien mengalami penurunan dan peningkatan dikarenakan kualitas kinerja karyawan belum sepenuhnya dikatakan baik.

Dari fenomena dan teori yang diungkapkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu yang kemudian dapat dijabarkan dalam judul **“Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah penelitian, yaitu **“Bagaimana Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu?”**

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian yang dilakukan nantinya, yaitu **“Untuk Mengetahui dan Menganalisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu”**.

D. Manfaat Penelitian

Disamping itu tujuan penelitian yang telah di sampaikan diatas, penulis mengharapkan agar penelitian ini memberikan suatu bentuk manfaat antara lain:

1. Guna Teoritis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana informasi dan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan terhadap kinerja karyawan
2. Guna Praktis, sebagai sarana penerapan ilmu dalam bidang kinerja karyawan yang diperoleh pada masa perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan ini.

3. Guna Akademis, dapat dijadikan referensi bahan maupun pedoman dalam pengembangan ilmu pengetahuan lanjut bagi lembaga pendidikan terkait bidang kinerja karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Administrasi

Administrasi merupakan proses kerjasama beberapa individu dengan cara yang efisien dalam mencapai tujuan sebelumnya (Dewi ,2011;4).

Sedangkan menurut Siagian (2003;2) Administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Ada beberapa hal yang terkandung dalam defenisi diatas:

- a. Administrasi sebagai seni, yaitu suatu proses yang diketahui hanya permulaannya saja sedangkan akhirnya tidak diketahui.
- b. Administrasi mempunyai unsur-unsur tertentu, yaitu adanya dua orang manusia atau lebih adanya tujuan yang hendak dicapai, adanya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, adanya peralatan dan perlengkapan untuk melaksanakan tugas-tugas itu.
- c. Administrasi sebagai proses kerjasama bukan merupakan hal yang baru karena dia telah timbul bersama-sama dengan peradapan manusia.

Unsur-unsur yang mutlak dalam adaministrasi adalah:

- a. Adanya dua orang manusia atau lebih
- b. Adanya tujuan
- c. Tugas yang hendak dilaksanakan

d. Memiliki sarana dan prasarana

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa administrasi merupakan kegiatan-kegiatan membantu dan melayani dengan baik yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah disepakati sebelumnya.

2. Konsep Organisasi

Pada dasarnya seseorang tidak bisa hidup sendiri. Sebagian besar tujuannya dapat terpenuhi apabila ada interaksi sosial dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial manusia tidak bisa hidup sendiri, karena manusia memiliki kebutuhan terhadap manusia lain. Karena itu biasanya manusia berkumpul dan membentuk kelompok, yaitu disebut organisasi. Contohnya: karang taruna, perusahaan, kerajaan negara dan lain-lain. Bahkan sebuah organisasi kejahatan pun pada dasarnya juga ada sebuah organisasi, dimana mereka bergabung dan berkumpul serta memiliki tujuan dan kepentingan yang sama.

Organisasi diartikan sebagai suatu keseluruhan termasuk didalamnya fasilitas, material, dan orang dengan perilakunya, yang diatur menurut posisi berdasarkan tugas pekerjaan (Alma, 2009;117).

Hasibuan (2007;24) Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu, jadi organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja, guna mencapai tujuan organisasi, adanya proses kerjasama yang berstruktur dan terkoordinasi untuk mencapai apa-apa yang telah ditentukan.

Organisasi merupakan kesatuan kerja yang disusun melalui peraturan sebagai wadah menjalankan kerjasama mencapai tujuan yang telah tercapai sebelumnya (Dewi, 2011;23). Organisasi sendiri memiliki 2 sifat utama, yakni:

a. Bersifat statis

Organisasi merupakan wadah dalam melakukan pembagian tugas dan wewenang, secara struktural dan fungsional menempatkan individu sesuai keahliannya.

b. Bersifat dinamis

Organisasi merupakan pembagian tugas dan wewenang serta adanya komunikasi dalam menjalankan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Secara hiraki, organisasi dan manajemen tidak dapat dipisahkan. Organisasi merupakan alat manajemen untuk mencapai tujuan. Organisasi adalah bentuk persekutuan untuk mencapai tujuan bersama. Melalui organisasi hampir semua kebutuhan manusia dapat dipenuhi sehingga manusia dan organisasi tidak dapat dipisahkan. Dalam sebuah organisasi terdapat tiga faktor atau unsur penting menurut Faud (2006;101), yaitu:

1. Adanya sekelompok orang.
2. Adanya hubungan dan pembagian kerja diantara mereka.
3. Adanya tujuan yang ingin dicapai.

Dengan adanya organisasi maka apa yang telah direncanakan serta dalam langkah-langkah dalam tujuan organisasi bisa dijalankan dengan efektif dan efisien,

dan yang paling penting adalah terkoordinasi serta tindakan *controlling* sebagai alat evaluasi.

3. Konsep Manajemen

Manajemen merupakan proses khas yang menggerakkan organisasi, sehingga sangat penting karena tanpa manajemen yang efektif tidak akan ada usaha yang berhasil cukup lama. Tercapainya tujuan organisasi baik tujuan ekonomi, sosial, dan politik, untuk sebagian besar tergantung kepada kemampuan para manajer dalam organisasi yang bersangkutan. Manajemen memberikan efektivitas pada usaha manusia. Istilah manajemen berhubungan dengan usaha untuk tujuan tertentu dengan jalan menggunakan sumber-sumber yang tersedia dalam organisasi dengan cara sebaik mungkin.

Menurut Siagian (2004;5) manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagainya kemampuan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Menurut Hasibuan (2005;1) manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan di ataur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan manajemen yang merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian manajemen tersebut, manajemen merupakan proses dalam melakukan berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian,

pengawasan serta pengarahan yang dilakukan secara teratur hingga tujuan yang diinginkan tercapai.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang terdapat didalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensi, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan diri.

Menurut Hasibuan (2012;10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi (Faustino, 2003;4) antara lain:

1. Rancangan organisasi
2. *Staffing*
3. Sistem reward
4. Manajemen *performance*
5. Pengembangan pekerjaan dan organisasi

6. Komunikasi dan hubungan masyarakat

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012;21) antara lain:

1. Perencanaan (*planning*), Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian (*organizing*), Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi bagian dalam organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan (*directing*), Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (*controlling*), Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dengan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan

tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran perbaikan dan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*procurement*), Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*), Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*compensation*), Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya. Layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian (*integration*), Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian

merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (*maintenance*), Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. Kedisiplinan, Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian (*sapARATION*), Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

5. Konsep Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Bangun (2012;230), menyatakan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja

menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dala perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Bangun (2012;231), mendefenisikan; “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*job standard*)”.

Selanjutnya Mangkunegara (2004;9), mendefenisikan: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempengaruhi arti dalam penyampain tujuan organisasional.

Artinya, kesalahan dalam pengelolaan variabel bebas (*idependent variable*) akan berakibat pada kinerja. Baik secara negatif maupun positif.

b. Penilaian Kinerja Karyawan

Bangun (2013;231), menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh samapi atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Penilaian kinerja dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaika karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2013;232), tujuan dan manfaat penilain kinerja diantaranya adalah:

1. Evaluasi antar individu didalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Pengembangan kinerja karyawan pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem didalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lain. Oleh karena itu sistem dalam organisasi harus dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2014;335), untuk mengukur kinerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab Pekerjaan

Untuk pengukurannya dapat dilakukan dengan cara: melaksanakan pekerjaan yang diberikan, memprioritaskan hasil kerja.

2. Kejujuran

Untuk pengukurannya dapat dilakukan dengan cara: menjalankan tugas secara jujur dan benar, tidak memanipulasi atau merekayasa hasil pekerjaan.

3. Kemampuan Bekerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga kerjasama antar karyawan sangatlah dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

4. Kesetiaan

Untuk pengukurannya dapat dilihat dari: loyal terhadap perusahaan, menjaga nama baik perusahaan.

5. Ketelitian

Untuk pengukurannya dapat dilihat dari: teliti dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Inisiatif

Untuk pengukurannya dapat dilihat dari: dapat menciptakan hal-hal baru untuk perusahaan.

7. Kecakapan

Untuk pengukurannya dapat dilihat dari: memiliki kualitas kerja yang baik, dan memiliki kuantitas kerja yang baik.

6. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga pernah diangkat menjadi judul penelitian oleh beberapa peneliti sebelumnya. Maka peneliti juga diharuskan untuk mempelajari penelitian-penelitian terdahulu atau sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini.

Tabel II.1 : Penelitian Terdahulu

NO	NAMA JURNAL	LOKASI	NAMA PENULIS	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinan	Pekanbaru	Hayatul Fadri	Sensus	Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui masa kerja karyawan ≥ 17 tahun berjumlah 51 orang dengan standar devisiasi 3,14. Sedangkan masa kerja karyawan < 17 tahun berjumlah 55 orang dengan standar devisiasi 2,89.
2	Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Suryatama Kartika Adya Semarang	Semarang	Sofyan Surya Rochmawan	Sensus	Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kepuasan kerja.

NO	NAMA JURNAL	LOKASI	NAMA PENULIS	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
3	Analisis Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Galesong Pratama (SPG) Cabang Gorontalo	Garontalo	Satria Tahir	Kualitatif	Menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT.Sinar Galesong Pratama (SPG) cabang Garontalo masih belum optimal akan tetapi perlu ditingkatkan lagi karena masih ada karyawan yang mengalami masalah kerja yang membawa dampak pada pencapaian kerja.
4	Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau Dari Manajemen Syariah	Medan	Anjur Perkasa Alam	Kuantitatif	Bahwa hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.
5	Analisis Kinerja Karyawan PT Novell Pharmaceutical Laboratori	Surakarta	Yuge Agung Heliawan	Kuantitatif	Bahwa berdasarkan uji-t yang dilakukan dan analisis regresi linear 1 diatas dapat diketahui bahwa

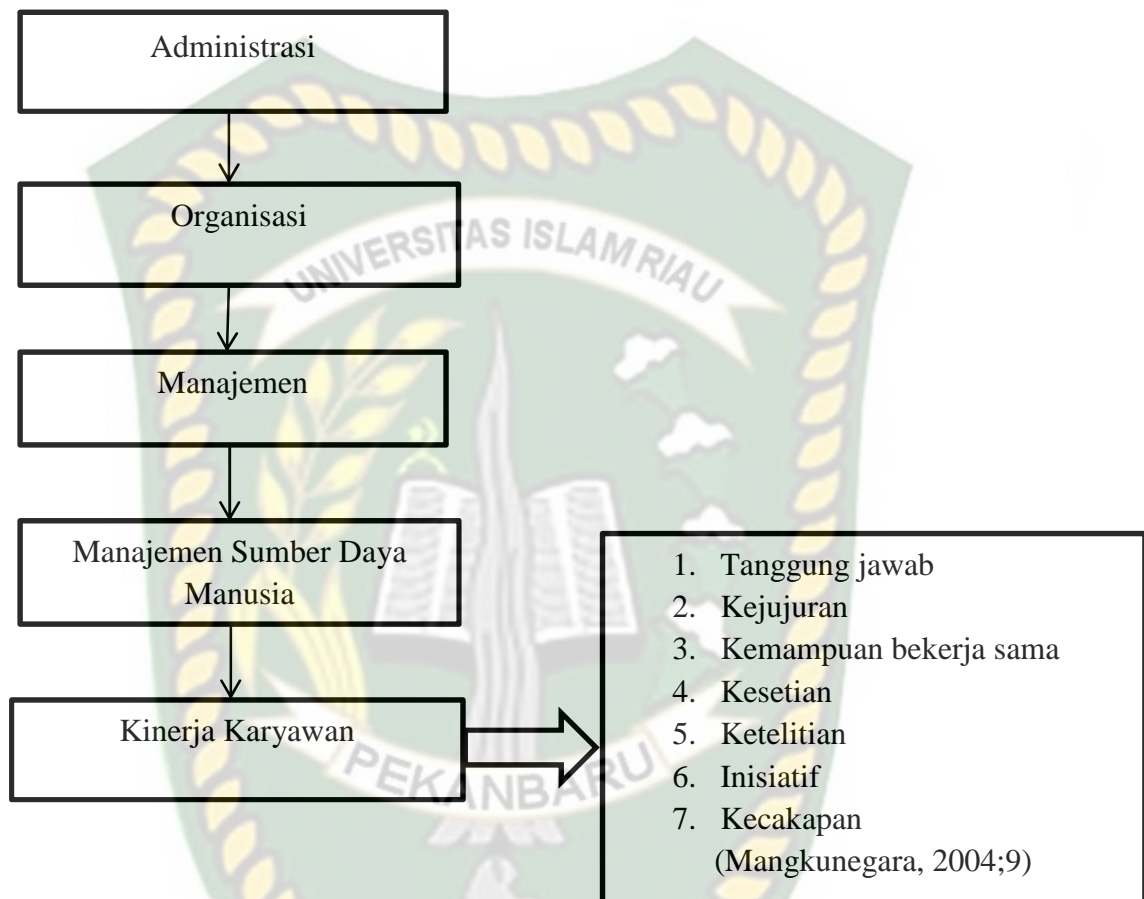
NO	NAMA JURNAL	LOKASI	NAMA PENULIS	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
	es Menggunakan Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi				Kompensasi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap motivasi

Sumber : *Data Olahan Penelitian, 2020*

B. Kerangka Pikir

Dalam hal ini penulis menguraikan alur pikir dengan mendudukan penelitian berdasarkan kajian pustaka sebagai jawaban teoritis dari penelitian ini mengenai “Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu”. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar dibawah:

Gambar II.1 : Kerangka Pikir Tentang Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu



Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

C. Konsep Operasional

Memperoleh kesamaan pendapat maka perlu dikemukakan batasan mengenai konsep operasional yang digunakan sehubungan dengan tujuan penelitian ini adalah:

1. Admistrasi sebagai proses yaitu proses melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang dimulai sejak adanya dua orang yang bersepakat untuk bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Organisasi merupakan suatu perserikatan dan persekutuan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berstruktur dan terkoordinasi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
3. Manajemen merupakan proses dalam melakukan berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan serta pengarahan yang dilakukan secara teratur hingga tujuan yang diinginkan tercapai.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
5. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
 - a. Tanggung Jawab Pekerjaan, Untuk pengukurannya dapat dilakukan dengan cara: melaksanakan pekerjaan yang diberikan, memprioritaskan hasil kerja.
 - b. Kejujuran, Untuk pengukurannya dapat dilakukan dengan cara: menjalankan tugas secara jujur dan benar, tidak memanipulasi atau merekayasa hasil pekerjaan.
 - c. Kemampuan Bekerja Sama, Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga kerjasama antar karyawan sangatlah dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

- d. Kesetiaan, Untuk pengukurannya dapat dilihat dari: loyal terhadap perusahaan, menjaga nama baik perusahaan.
 - e. Ketelitian, Untuk pengukurannya dapat dilihat dari: teliti dalam melaksanakan pekerjaan.
 - f. Inisiatif, Untuk pengukurannya dapat dilihat dari: dapat menciptakan hal-hal baru untuk perusahaan.
 - g. Kecakapan, Untuk pengukurannya dapat dilihat dari: memiliki kualitas kerja yang baik, dan memiliki kuantitas kerja yang baik.
6. Rumah Sakit Surya Insani adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang merupakan perusahaan yang teletak di Kabupaten Rokan Hulu.

D. Operasional Variabel

Untuk memudahkan arahan penulisan ini yang terdiri dari satu variabel dengan beberapa indikator, maka dilakukan operasional variabel sebagaimana yang tertuang pada tabel berikut:

Table II. 2 : Operasional Variabel Mengenai Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawiroseto dalam (Sinabela 2016)	Kinerja Karyawan	Kualitas (Mutu)	a. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi b. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan c. Tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan	Ordinal
		Kuantitas (Jumlah)	a. Mampu menyelesaikan pekerjaan dalam satu waktu b. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan	Ordinal
		Waktu	a. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan b. Mampu memanfaatkan waktu dengan baik	Ordinal

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

E. Teknik Pengukuran

Sebagai pertimbangan dalam menganalisa data yang terkumpul, maka penulis menggunakan pengukuran masing-masing konsep, yaitu:

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, dan hasil tindakan (Sugiyono, 2015;199).

Pengukuran terhadap indikator variabel diklarifikasikan menjadi 3 bagian kategori penelitian yaitu setuju, cukup setuju, tidak setuju. Untuk setiap item pertanyaan yang diajukan per indikator variabel, masing-masing alternatif jawabannya terdiri dari 3 kategori dengan nilai skor sebagai berikut:

Tabel II.3 : Pengukuran Skala Likert

Kategori Penilaian	Bobot
Baik	3
Cukup Baik	2
Kurang Baik	1

Sumber : Skala Likert.

Variabel kinerja karyawan memiliki 3 indikator yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah) dan waktu.

Untuk variabel ini penulis menghasilkan 3 item pertanyaan berdasarkan nilai persentase yang ditetapkan untuk 57 orang responden. Berdasarkan nilai yang ditetapkan untuk 57 orang responden persentase baik 66% - 100%, persentase cukup baik 34% - 65%, persentase kurang baik 1% - 33% dengan demikian penilaian terhadap variabel dinyatakan:

Untuk mengetahui masing-masing penilaian atas variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 3 indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator kualitas (mutu), berada pada interval 66% - 100%.

Cukup Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator kualitas (mutu), berada pada interval 34% - 65%.

Kurang Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator kualitas (mutu), berada pada interval 1% - 33%.

2. Kuantitas (Jumlah)

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator kuantitas (jumlah), berada pada interval 66% - 100%.

Cukup Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator kuantitas (jumlah), berada pada interval 34% - 65%.

Kurang Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator kuantitas (jumlah), berada pada interval 1% - 33%.

3. Waktu

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator waktu, berada pada interval 66% - 100%.

Cukup Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator waktu, berada pada interval 34% - 65%.

Kurang Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator waktu, berada pada interval 1% - 33%.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan ada tipe penelitian survei deskriptif dengan penelitian ini direncanakan akan menarik sejumlah sampel dari populasi penelitian, dengan metode kuantitatif penelitian survey deskriptif adalah gambaran mengenai kenyataan yang ada dilapangan (objektif). Penelitian Kuantitatif ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data, menganalisis dan merumuskan masalah.

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan kepada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random/acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015;12).

Tipe penelitian ini digunakan agar dapat mengetahui secara jelas dan konkret tentang kinerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu, yang beralamatkan di Jalan Diponegoro KM No. 4, Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.

Adapun yang menjadi alasan penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu yaitu dengan adanya pertimbangan dari aspek

tempat ataupun lokasi Perusahaan. Karena Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang ada di Kabupaten Rokan Hulu. Selanjutnya penulis memfokuskan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu pada Karyawan karena untuk lebih fokusnya hasil penelitian ini.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012;90). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2019 yang berjumlah 132 orang dan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, lengkap, yang bisa populasi (Hasan, 2003;58). Untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini digunakan rumus dari Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N= Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel

Diketahui :

$$n = \frac{132}{1 + ((132 (0,10^2))}$$

$$n = 56,9 = 57$$

Jadi, sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah berjumlah sebanyak 57 orang responden. Dengan pertimbangan menurut Roscoe dalam buku *Research Methods For Business* (2002;253) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30-500 orang (Sugiyono, 2015;188).

Selanjutnya populasi dan sampel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III.1 : Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

Keterangan	Populasi (orang)	Sampel (orang)	Persentase (%)
Manajer SDM	1	1	100
Karyawan Rumah Sakit Surya Insani	132	57	43.2

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Samplin*. *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2015;175).

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu.

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang penulis peroleh langsung dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti (Umar, 2003;42). Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner dari responden.
2. Data Sekunder, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari sumbernya yang mampu memberikan informasi terkait dengan penelitian, yaitu data dari Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu yang meliputi data karyawan, jumlah karyawan dari tahun 2018-2019, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, aktifitas perusahaan dan data-data lainnya. Selain itu, peneliti juga mengambil data-data yang relevan dari buku-buku literatur dan internet.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penyelesaian penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi, yaitu cara mengumpulkan data-data seperti struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan dan dokumen-dokumen lainnya sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan daftar-daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada para responden atau karyawan.
3. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan pengamatan mengenai analisis kinerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu secara langsung oleh penulis terhadap karyawan dimana objek penelitian dilapangan tempat penelitian dilaksanakan, sehingga data yang dikumpulkan lebih lengkap.
4. Wawancara, penulis mengumpulkan data melalui wawancara, dengan menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan secara tertulis tentang analisis kinerja karyawan yang dijadikan oleh penulis sebagai alat bantu untuk mewawancarai karyawan untuk memperoleh data dan informasi.

G. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode kuantitatif sebagai metode yang penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat atau statisti, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015;12).

BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Berdirinya Rumah Sakit Surya Insani

Pada Tahun 2003-2004 pelayanan jasa kesehatan dan pengawasan obat-obatan di Kabupaten Rokan Hulu, Pasir Pengaraian khususnya masih sangat minim, di tahun 2004 dibuka lah Apotek pertama di Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau yaitu Apotk Surya Farma yang beralamat di Jalan Riau nomor 10. Selain menjual obat-obatan, apotek juga melayani pelayanan kesehatan berupa Praktek Dokter Spesialis dan Dokter Umum.

Seiring berjalannya waktu, perkembangan Apotek saat itu sangat pesat dan respon masyarakat sangat baik. Pada tahun 2010 Apotek Surya Farma berkembang menjadi Klinik, yaitu Klinik Surya Medika yang beralamat di Jalan Tuanku Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Propinsi Riau, dan juga merupakan Kliknik swasta pertama di Pasir Pengaraian. Klinik Surya Medika yang juga melayani pasien rawat inap mendapat respon yang sangat positif dari masyarakat, baik masyarakat setempat maupun dari luar daerah.

Sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pelayanan kesehatan yang juga meningkat, maka pada tahun 2013 didirikan Rumah Sakit Surya Insani yang berlokasi diwilayah utara kota Pasir Pengaraian, tepatnya di Jalan Diponegoro KM 4 Kabupaten Rokan Hulu Propinsi Riau. Rumah Sakit Surya Insani merupakan rumah sakit swasta pertama di kota Pasir Pengaraian yang terdiri dari 2 (dua) lantai dengan

kapasitas tempat tidur 50 (lima puluh) tempat tidur, 4 (empat) praktek dokter spesialis (besar).

B. Visi, Misi dan Moto Rumah Sakit Surya Insani

1. Visi Perusahaan

Menjadi Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan terbaik dan berkualitas.

2. Misi Perusahaan

- a. Memberikan pelayanan kesehatan terpadu sesuai kebutuhan pasien dan keluarga.
- b. Bekerja dengan team yang professional, dinamis, inovatif dan berdedikasi tinggi.
- c. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- d. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana/prasarana pelayanan disemua bidang secara terus menerus dan berkesinambungan.
- e. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.

Motto : “Kesehatan Anda, Prioritas Kami”.

C. Stuktur Organisasi Perusahaan

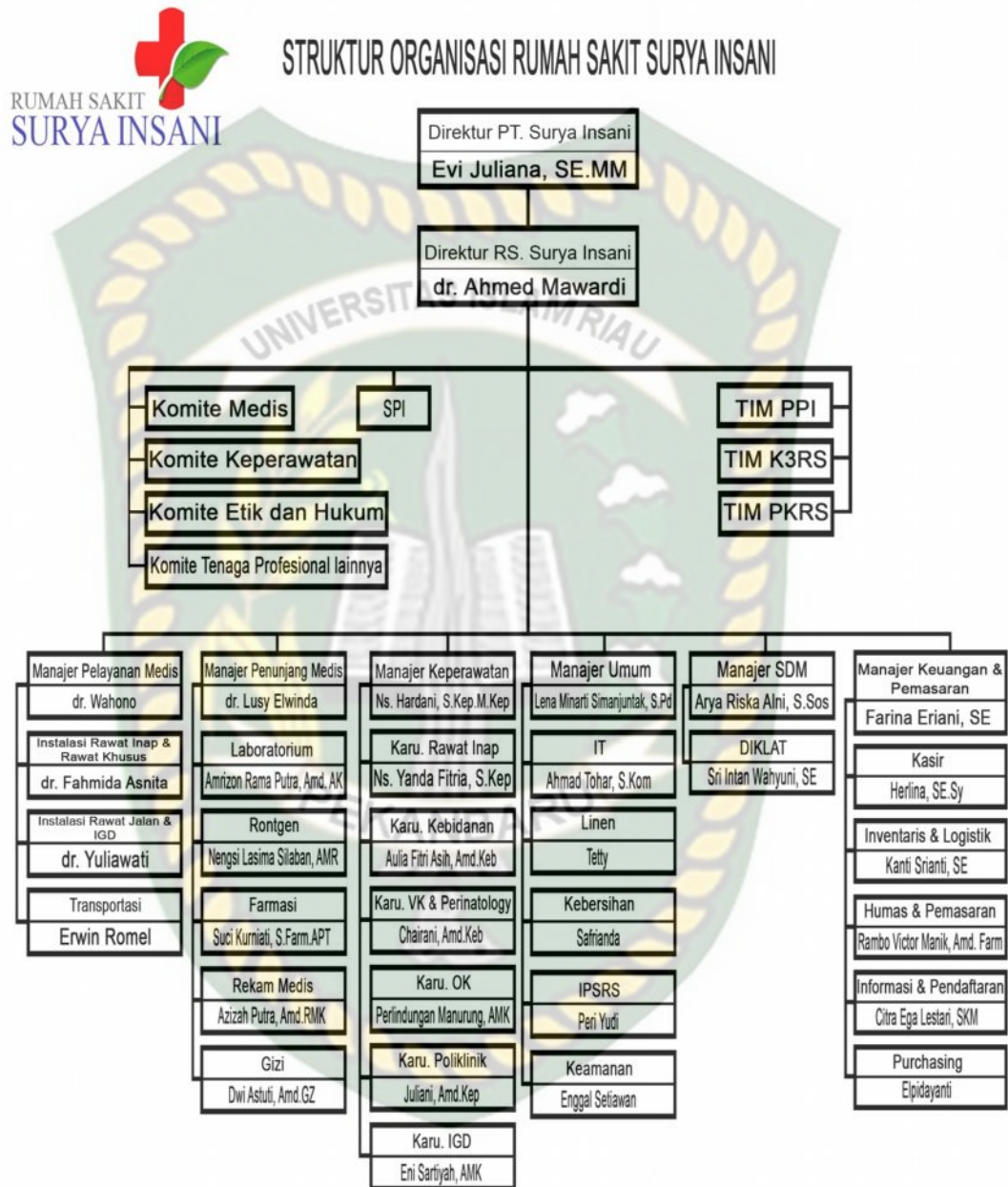
Stuktur organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan secara sederhana, memperlihatkan wewenang dan tanggung jawab baik secara vertikal maupun horizontal, serta memberikan gambaran tentang satuan-satuan kerja dalam suatu organisasi, dan menjelaskan hubungan-hubungan yang ada untuk membatu bagi

pimpinan atau ketua umum dalam mengidentifikasi, mengkoordinir, tingkatan-tingkatan dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi. Struktur organisasi dapat dikatakan sebagai hubungan yang mapan diantara komponen-komponen atau bagian-bagian dari organisasi.

Struktur organisasi mempunyai arti penting dalam mencapai tujuan dari Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu yang disusun berdasarkan ketentuan dengan tujuan menjelaskan segala fungsi kewajiban dan tanggung jawab personil pada setiap bidang atau bagian yang sudah ditempati. Dalam hal ini wewenang dari pimpinan diberikan secara langsung kepada para pejabat yang memimpin satuan-satuan menurut tata jenjang organisasi.

Struktur organisasi sebaiknya juga fleksibel atau hendaknya gampang untuk disesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi tanpa mempengaruhi kelancaran aktivitas yang sedang berlangsung. Bentuk organisasi yang baik akan sangat tergantung pada situasi dan kondisi dari tiap-tiap perusahaan dan juga pada tujuan yang hendak dicapai. Hal ini disebabkan karena bentuk organisasi antara satu perusahaan dengan perusahaan lain berbedap-beda. Struktur organisasi yang sehat dimana setiap satuan organisasi yang tepat mencapai perbandingan terbaik antara usaha dan hasil kerja. Struktur organisasi Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Roka Hulu dapat dikatakan bahwa organisasi perusahaan ini memiliki bentuk garis dan staf. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar IV. 1 : Struktur Organisasi Rumah Sakit Surya Insani



Sumber : Rumah Sakit Surya Insani.

D. Tugas dan Pokok Fungsi

Tugas dan pokok fungsi masing-masing bagian anggota organisasi Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu adalah sebagai berikut:

1. Direktur PT. Surya Insani

- a. Menentukan dan membuat kebijaksanaan perusahaan secara umum menyangkut kebijaksanaan operasional perusahaan internal maupun eksternal.
- b. Bertanggung jawab secara penuh dan menyeluruh terhadap jalan dan maju mundurnya perusahaan.
- c. Mengambil keputusan dan mengatur strategi menyangkut yang dijalankan oleh para karyawan dan bawahan.

2. Direktur Rumah Sakit Surya Insani

Tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin adalah sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data, penyusunan, perencanaan, pengelolaan data dll
- b. Pengadaan tenaga kerja dengan karyawan atau tenaga kerja dan memberhentikannya dapat dilakukan dengan maksimal.

Bagian direktur terdiri dari 3 (tiga) subbag:

- a. Komite medik, adalah kelompok tenaga medis yang keanggotaannya dipilih dari anggota staf medis fungsional. Komite medic mempunyai tugas menyusun standar pelayanan, memantau pelaksanaan pelayanan, melaksanakan pembinaan etika profesi, mengatur kewenangan profesi staf medis fungsional, mengembangkan program pelayanan, pendidikan dan pelatihan serta penelitian dan pengembangan.

- b. Komite perawatan, adalah kelompok tenaga medis yang keanggotaannya dipilih dari anggota staf keperawatan fungsional. Komite keperawatan mempunyai tugas menyusun standar pelayanan keperawatan, memantau pelaksanaan keperawatan, melaksanakan pembinaan etika, mengatur kewenangan anggota staff medis fungsional.
- c. Komite etik dan hukum, tugasnya menyelesaikan masalah etik pelayanan rumah sakit. Meninjau dan mengembangkan kebijakan komite akan membantu rumah sakit dan staf profesionalnya dalam mengembangkan kebijakan dan prosedur sehubungan dengan etika dan hukum kesehatan.

3. Manager Pelayanan Medis

Manager pelayanan medis bertugas merencanakan mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi penyediaan jasa perawatan klinik dan kesehatan masyarakat. Manager pelayanan medis Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian terdiri dari:

- a. Intalasi rawat inap

Intalasi rawat inap mempunyai tugas melaksanakan diagnosa pengobatan, dan perawatan secara fisik.

- b. Intalasi rawat jalan

Intalasi rawat jalan mempunyai tugas melaksanakan diagnosa, pengobatan, dan perawatan secara fisik.

- c. Intalasi transportasi

Intalasi transportasi mempunyai tugas memindahkan orang atau barang dari suatu tempat ketempat tujuan.

4. Manager Penunjang Medis

Mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pelaksanaan program, monitoring dan evaluasi dibidang penunjang medik.

Bidang penunjang medis mempunyai fungsi:

- a. Menyusun rencana kegiatan subbagian penunjang medis.
- b. Menyusun rencana jumlah, jenis pergantian peralatan penunjang medis sesuai sumber daya dan sumber dan rumah sakit.
- c. Menjamin ketersediaan peralatan untuk mempermudah pelayanan medis

Manager penunjang medis adalah melaksanakan tugas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur yang membawahi.

- a. Instalasi laboratorium, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan laboratorium klinik untuk keperluan diagnosa yang dilakukan oleh tenaga/perawat dalam jabatan fungsional.
- b. Instalasi radiologi/rongthen, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan radiologi untuk keperluan diagnosa yang dilakaukan oleh tenaga/perawat dalam jabatan fungsional.
- c. Instalasi farmasi, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan penyimpanan, penyaluran obat-obatan, gas, medis, alat kedokteran, alat kesehatan bagi untuk pelaksanaan fungsional yang memerlukan yang dilakukan oleh tenaga/perwat dalam jabatan fungsional.

- d. Instalasi rekam medic, mempunyai tugas dibidang pelayanan medic dan bertanggung jawab langsung kepada direktur medic dan keperawatan.
- e. Instalasi dapur gizi, mempunyai tugas melaksanakan pengolahan penyediaan dan penyaluran makanan serta pengawasan nilai gizi yang dilakukan oleh tenaga/pegawai dalam jabatan fungsional.

5. Manajer Keperawatan

Bidang keperawatan mempunyai tugas pokok pelaksanaan pembinaan penerapan asuhan keperwatan, pembinaan peningkatan pelayanan keperwatan dan bimbingan mutu keperawatan serta pengawasan penerapan etika keperawatan.

Manager keperwatan mempunyai fungsi:

- a. Penyeapan bahan perumusan, kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasi penyelenggara tugas, pelaksanaan keperawatan, pengendalian dan pelaporan bidang pelayanan asuhan keperawatan.
- b. Penyusunan laporan pelaksanaan tugas dan program bidang keperawatan.
- c. Pelaksaaan tugas kedinasan lain yang diberikan direktur sesuai dengan tugas dan fungsi bidang keperwatan

Bidang keperwatan membawahi 6 karu:

- a. Karu rawat inap mempunyai tugas menyusun rencana kepala ruang, menyusun rencana kebutuhan tenaga keperawatan dari segi jumlah maupun kualifikasi. Dan mempunyai fungsi:
 - 1. Mengatur dan mengkoordinasi seluruh kegiatan pelayanan diruang rawat, melalui kerjasama dengan petugas lain yang bertugas diruang rawatnya.

2. Melaksanakan orientasi kepala tenaga keperawatan tenaga lain yang akan kerja diruang rawat.
 3. Memberi orientasi kepada pasien/keluarganya meliputi penjelasan tentang peraturan rumah sakit, tata tertib, ruang rawat, fasilitas yang ada dan cara penggunaannya serta kegiatan rutin sehari-hari.
- b. Karu kebidanan, mempunyai fungsi:
1. Menyiapkan fasilitas dan lingkungan untuk kelancaran pelayanan serta memudahkan pasien dalam menerima pelayanan.
 2. Memeriksa persiapan peralatan yang diperlukan dalam memberikan pelayanan.
- c. Karu Vik dan perinatology, mempunyai tugas:
1. Mendampingi dokter saat visite.
 2. Mengelola pengkajian dan perawatan bayi sehat .
 3. Mengelola asuhan keperawatan member minum tambahan pada bayi.
 4. Mengelola asuhan keperawatan untuk mempersiapkan dan memulangkan bayi.
- d. Karu OK, mempunyai tugas:
1. Merencanakan jumlah tenaga obat, alat-alat medic dan non medic yang dibutuhkan oleh ruangan.
 2. Melaksanagn perencanaan tahunan untuk disampaikan kepada atasan.
 3. Membuat rencana dinas serta tugas para pelaksanaan serta mengatakan pelaksanaandalam melaksanakan tugas yang diberikan.

e. Karu Poliklinik, mempunyai tugas:

1. Menyiapkan fasilitas dan lingkungan poliklinik untuk kelancaran pelayanan serta mempermudah pasien menerima pelayanan dengan cara:
 - a. Mengawasi kebersihan lingkungan.
 - b. Mengatur tata ruang poliklinik agar memudahkan dan memperlancar pelayanan yang diberikan kepada pasien.
 - c. Memeriksa persiapan peralatan yang diperlukan dalam memberikan pelayanan.
2. Mengkaji kebutuhan pasien dengan cara:
 - a. Mengamati keadaan pasien.
 - b. Melaksanakan anamnesa sebatas kemampuan dan kewenangan.
 - c. Menyiapkan bahan pemeriksaan penunjang sesuai kebutuhan.
3. Melaksanakan tindakan darurat sesuai kebutuhan pasien.
4. Membantu pasien selama pemeriksaan dokter, dengan cara:
 - a. Memberi penjelasan kepada pasien selama pemeriksaan yang akan dilakukan.
 - b. Menyiapkan pasien untuk tindakan pemeriksaan seperti, mengatur posisi pasien dan menenangkan dan memberi rasa aman dan nyaman kepada pasien.

f. Karu IGD mempunyai tugas dan fungsi:

1. Mengelola pelayanan gawat darurat.

2. Melakukan pelayanan siaga berencana.
3. Melakukan pendidikan dan pelatihan gawat darurat.
4. Mengelola fasilitas, peralatan, dan obat-obatan live safimg.
5. Mengelola tenaga medis, tenaga keperawatan dan tenaga non medis.

6. Manager Umum

Manager umum mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan dari suatu atau lebih departemen, seperti teknik operasi atau penjualan, atau divisi utama dari organisasi dan membentuk petugas administrasi kepala dalam merumuskan dan mengelola kebijakan organisasi dengan melakukan tugas, tugas dan fungsi manager umum:

- a. Meningkatkan efektifitas manajemen dengan merekrut memilih, orientasi, pelatihan, coaching, konseling, dan mendisplinkan manajer, mengkomunikasikan nilai-nilai, strategi, dan tujuan, menugaskan akutabilitas, perencanaan, pemantauan, dan penilaian pekerja hasil, menegembangkann insentif, mengembangkan iklim untuk menawarkan informasi dan opini, memberikan kesempatan pendidikan.
- b. Mengembangkan rencana strategi dengan mempelajari peluang teknologi dan keuangan, menyajikan asumsi, merekomendasikan tujuan.

Manager umum membawahi 5 bagian yaitu:

1. Bagian IT mempunyai tugas dan fungsi:
 - a. Membersihkan komputer yang dipakai user bisa berjalan sebagaimana mestinya.

- b. Memastikan bahwa computer yang dipakai terhubung ke jaringan dan bisa berkomunikasi semestinya.
 - c. Memastikan bahwa aplikasi yang digunakan user berjalan sebagaimana mestinya.
 - d. Memastikan data yang dimiliki user yang didalam computer user yang rusak dalam waktu yang sesingkat-singkatnya.
1. Bagian linen mempunyai tugas yaitu:
 - a. Menyediakan, merawat, memelihara, merapikan, mengawasi dan menyimpan linen yang diperlukan.
 - b. Mengatur pendistribusian linen.
 - c. Menjalin hubungan kerjasama.
 - d. Mengatur atau membuat pengajuan penambahan pengadaan linen.
 2. Bagian IPSRS mempunyai pokok dan fungsi sebagai berikut:
 - a. Membuat program kerja pemeliharaan dan perbaikan tahunan dan melaporkannya kepada pemimpin direktur rumah sakit.
 - b. Melakukan koordinasi dan rapat dengan instalasi terkait.
 - c. Perencanaan dan program kegiatan pemeliharaan.
 - d. Pengukuran dan kalibrasi.
 3. Bagian keamanan mempunyai tugas dan fungsi yaitu:
 - a. Pengaturan keamanan seluruh area kompleks, misalnya keluar masuk kendaraan, buka tutup pintu timur dan barat.

- b. Penjagaan keamanan secara umum menjaga tingkat stabilitas keamanan yang kondusif baik dipos juga maupun diseluruh area komplek rumah sakit, seorang keamanan dituntut memiliki tanggung jawab, kedisiplinan dan kejujuran tinggi.
- c. Pengawasan pada tamu ke tempat tujuan selama hal itu diperlukan dan bertanggung jawab penuh terhadap keamanan selama dalam perjalanan sampai tujuan yang dimaksud.

7. Manager SDM Mempunyai Tugas dan Fungsi Yaitu:

- a. Merencanakan dan mengkoordinasi tenaga kerja perusahaan yang hanya mempererjakan karyawan yang berbakat.
- b. Menjadi penghubung antara manajemen dengan karyawannya.
- c. Melakukan pelayanan karyawan.
- d. Memberi masukan pada manajer mengenai kebijakan perusahaan, seperti kesempatan yang sama pada karyawan atau apabila terjadi pelecehan seksual.
- e. Mengkoordinasi dan mengawasi pekerjaan para pegawai khusus dan staf pendukung.

Manajer SDM membawahi satu bagian yaitu:

1. Bagian DIKLAT

Pusat pendidikan dan pelatihan mempunyai tugas melaksanakan program dan evaluasi pendidikan dan pelatihan, serta penyelenggaraan pelatihan. Pusat pendidikan dan pelatihan menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan program dan kerjasama pendidikan dan pelatihan.
- b. Penyelenggaraan dan pelatihan .
- c. Pelaksanaan evaluasi program, kerjasama, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.
- d. Pelaksanaan urusan perencanaan, keprontolan, hubungan masyarakat, kepegawaian, hukum, keuangan, dan pelengkapan.

8. Manajer Keuangan dan Pemasaran

Bidang keuangan dan pemasaran mempunyai tugas mengkoordinasi kegiatan prokoler rumah sakit. Melaksanakan kegiatan promosi untuk mengenalkan pelayanan yang ada di rumah sakit kepada masyarakat/konsumen. Dan mempunyai tugas dan fungsi yaitu:

Bagian keuangan mempunyai tugas:

- a. Mengkoordinasi antar bidang, penyusunan pelaksanaan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan di bidang perbendaharaan.
- b. Mengkoordinasi antara bidang, menyusun pelaksanaan kegiatan di bidang verifikasi.
- c. Pelaksanaan verifikasi administrasi pengeluaran dan pendapatan.
- d. Pengajian sistem pengelolaan perbendaharaan di lingkungan Rumah Sakit Surya Insani.

Bagian pemasaran mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Membuat desain rumah sakit mengembangkan kepada konsumen.
- b. Menciptakan komunikasi pemasaran efektif dan efisien.

c. Mengatur harga untuk mendapatkan return on investment yang layak.

Manajer keuangan dan pemasaran membawahi 5 bagian yaitu:

1. Bagian kasir mempunyai tugas dan fungsi yaitu:

- a. Menjalankan proses penjualan dan pembayaran.
- b. Melakukan pencatatan atas semua transaksi.
- c. Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk.
- d. Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan.
- e. Pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan.

2. Bagian investaris dan logistic mempunyai tugas dan fungsi yaitu:

- a. Merumuskan strategi logistic dan kegiatan rumah tanggaan.
- b. Mengelola stock dan distribusi peralatan atau perlengkapan kepada unit kerja untuk menunjang pelaksanaan tugas perusahaan.
- c. Mengembangkan strategi pengelolaan gedung dan fasilitas perusahaan serta pemeliharaan dan administrasi fisik aktiva perusahaan.
- d. Melaksanakan dan mengendalikan kegiatan barang dan jasa.

3. Bagian humas dan pemasaran mempunyai fungsi:

- a. Membantu kepala bagian humas dan marketing untuk merencanakan kebijakan dan prosedur sesuai dengan kebijakan rumah sakit.
- b. Pelaksanaan lapangan internal eksternal Rumah Sakit Surya Insani.

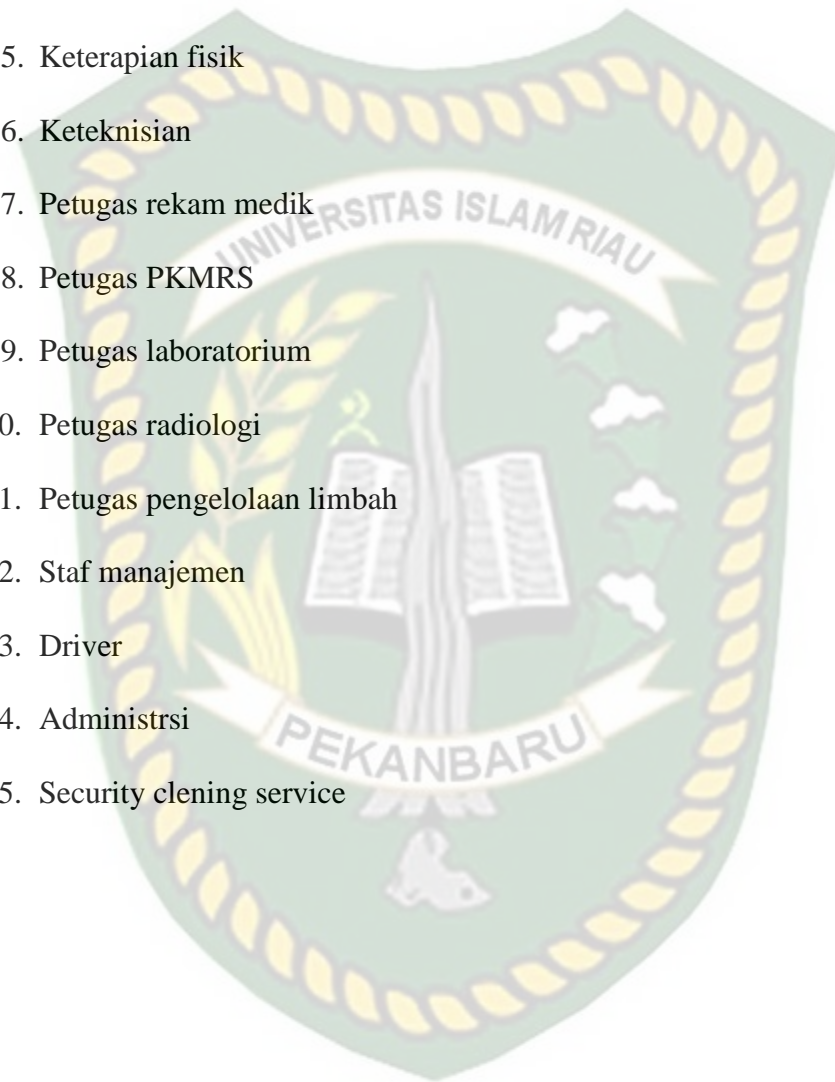
- c. Pelaksanaan pelayanan front office, informasi, penanganan keluhan pelanggan dan survey kepuasan pelanggan internal.
4. Bagian informasi dan pendaftaran mempunyai tugas dan fungsi:
- a. Mendaftarkan pasien yang datang berobat.
 - b. Mencatat deregister.
 - c. Mengisi identitas di kartu rawat inap dan rawat jalan dan kartu resep.
 - d. Mengisi kartu rawat jalan ke ruang BP.
 - e. Bertanggung jawab atas penerimaan uang ratributasi dan pengeluaran karcis.
5. Bagian purchasing mempunyai tugas dan fungsi:
- a. Mengelola kebijakan dan memastikan semua pembelian sesuai dengan kebijakan tersebut.
 - b. Memilih supplier yang akan berhubungan dengan perusahaan dan berkomunikasi dengan resmi dengan supplier tersebut.
 - c. Berhubungan dengan departemen lainnya, seperti departemen akuntansi, manufaktur, dan persediaan barang.

9. Sumber Daya Organisasi

Sumber daya organisasi sangat menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi tersebut. Salah satu sumber daya organisasi adalah sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit
 - 1. Perawat

2. Bidan
3. Kefarmasian
4. Gizi
5. Keterampilan fisik
6. Keteknisian
7. Petugas rekam medik
8. Petugas PKMRS
9. Petugas laboratorium
10. Petugas radiologi
11. Petugas pengelolaan limbah
12. Staf manajemen
13. Driver
14. Administrasi
15. Security cleaning service



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan penelitian tentang Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu, peneliti mengambil data yang dibutuhkan dalam hal mengambil kesimpulan. Adapun data dan hasil tanggapan responden yang dilakukan dalam penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut:

A. Identitas Responden

Identitas responden merupakan keterangan yang diperoleh dari responden berupa data kuesioner yang disebarkan oleh penulis yang berisikan mengenai jenis kelamin, umur, lama bekerja, dan pendidikan responden yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka terlebih dahulu akan di analisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 57 responden. Untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut maka dapat dilihat pada keterangan dibawah ini sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu, karena perempuan lebih cermat dan teliti dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan. Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	47%
2	Wanita	30	53%
	Jumlah	57	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel V.1 dapat diambil kesimpulan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan jenis kelamin laki-laki, di karenakan perempuan memiliki sifat teliti dan cermat dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan. Oleh karena itu, biasanya perempuan cenderung di pilih karena bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Usia

Didalam sebuah perusahaan umur menjadi faktor yang diperhitungkan, karena hal ini bisa mempengaruhi kinerja seseorang didalam perusahaan tersebut. Biasanya semakin tua umur seorang karyawan maka semakin menurun pula kinerjanya. Berikut jumlah responden berdasarkan tingkat usia:

Tabel V.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-29	33	58%
2	30-39	17	30%
3	40-49	4	7%

4	>50	3	5%
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan yang bekerja pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu lebih dominan pada umur 21-29. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu yang didominasi umur 21-29 di mana umur tersebut lebih produktif untuk bekerja.

3. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi pada umumnya akan lebih mudah memahami tugas dan pembelajaran yang diberikan. Berikut ini adalah jumlah reponden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel V.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	20	35%
2	Diplomat	13	23%
3	S1	24	42%
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden yang paling dominan ialah S1. Hal ini berarti tingkat pendidikan S1 yang paling dominan dalam bekerja pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu di karenakan pendidikan S1 lebih banyak dibutuhkan dan mempunyai pengalaman luas terhadap bekerja.

4. Lama Bekerja

Adapun lamanya bekerja karyawan dalam memberi kontribusi terhadap perusahaan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini:

Tabel V.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 Tahun	14	24%
2	2-4 Tahun	29	52%
3	4 Tahun	14	24%
	Jumlah	57	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa lama bekerja responden yang paling dominan adalah 2-4 tahun.

B. Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten

Rokan Hulu

Dalam sebuah perusahaan kinerja merupakan masalah yang tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan, karena kinerja karyawan yang baik maka perusahaan akan berjalan dengan baik.

Kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat dari unsur-unsur yang dinilai yaitu: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Berikut penelitian uraian unsur-unsur yang dinilai untuk melihat kinerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu.

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas (Mutu) adalah pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerja juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

Tabel V.5 Hasil Analisis Tanggapan Reseponden Tentang Bagaimana Kualitas (Mutu) Karyawan

No	Item Yang Dinilai	Jawaban Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	32 (56%)	23 (40%)	2 (4%)	57 (100%)
2	Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	22 (39%)	30 (53%)	5 (9%)	57 (100%)
3	Tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan	22 (39%)	33 (58%)	2 (4%)	57 (100%)
Jumlah		76	86	9	171
Rata-rata		25	29	3	57
Persentase		44%	50%	5%	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden terhadap indikator tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa 44% responden menyatakan bahwa kualitas (mutu) karyawan dalam bekerja pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu baik, 50% responden menyatakan bahwa kualitas (mutu) karyawan dalam bekerja pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu cukup baik serta 5% responden menyatakan bahwa kualitas

(mutu) karyawan dalam bekerja pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu kurang baik.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup baik yaitu sebanyak 29 orang (50%) dari 57 orang responden. Dengan demikian dapat di analisa bahwa karyawan dalam hal memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaannya belum sepenuhnya baik, karena sebagian karyawan menyelesaikan pekerjaannya kurang tepat waktu dan kurang menguasai pekerjaannya. Seharusnya seorang karyawan mempunyai kemampuan dan menguasai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, agar tidak terjadi kesulitan-kesulitan yang mungkin dapat menghambat proses penyelesaian pekerjaan.

Karyawan yang baik adalah karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti apabila setiap karyawan memiliki sikap ini maka akan terwujudlah tujuan kinerja dan hasil kerja pun pasti diatas standar kerja, sehingga ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti karyawan tersebut sudah termotivasi dalam kerja dirinya sendiri sehingga apa yang disampaikan atau diperintahkan pemimpin karyawan mampu menyelesaikan karena sudah termotivasi.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat ini ada jika karyawan pada perusahaan termotivasi, sehingga jika termotivasi maka ketepatan waktu dalam bekerja akan terlaksana dengan baik begitupun sebaliknya apabila ketepatan waktu tidak ada didirikan karyawan maka akan terhambat kinerja karyawan pada perusahaan.

Karyawan dalam suatu perusahaan harus dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan guna untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan diatas standar kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Manajer SDM Ibuk Arya Riska Alni dikatakan bahwa:

“Kualitas kerja karyawan bagaimana karyawan bekerja baik di Rumah Sakit Surya insani adalah adanya pembagian peranan sehingga memberikan kejelasan apa yang harus karyawan kerjakan dan bagaimana karyawan bisa mengerjakan dengan adanya spesialisasi masing-masing maka bisa memberikan konsentrasi pada tugas dan kewajibannya. Untuk bisa diambil langkah-langkah apabila belum sesuai harus di perbaiki dan di maksimalkan lagi dan apabila sudah sesuai maka dipertahankan atau dimajukan”.

Dari hasil analisa wawancara berasama Manajer SDM Ibuk Arya Riska Alni beliau mengatakan adanya pembagian peranan sehingga memberikan kejelasan apa yang harus karyawan kerjakan, tetapi menurut hasil pengisian kuisisioner karyawan lebih dominan menjawab cukup baik yaitu sebanyak 29 orang (59%), jadi kualitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani masih perlu di tingkatkan lagi.

2. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas (Jumlah) adalah untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sedang ditentukan kuantitas pekerjaan ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

Tabel V.6 : Hasil Analisis Reseponden Tentang Bagaimana Kuantitas (Jumlah) Yang Dihasilkan Oleh Karyawan

No	Item Yang Dinilai	Jawaban Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan dalam satu waktu	41 (72%)	16 (28%)	0 (0%)	57 (100%)
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan	38 (67%)	19 (33%)	0 (0%)	57 (100%)
Jumlah		79	35	0	114
Rata-rata		40	18	0	57
Persentase		69%	31%	0%	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan pada tanggapan responden terhadap indikator kuantitas (jumlah) karyawan dalam bekerja pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa 69% responden menyatakan bahwa kuantitas (jumlah) karyawan dalam bekerja pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu baik, 31% responden menyatakan bahwa kuantitas (jumlah) karyawan dalam bekerja pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu cukup baik serta 0% responden menyatakan bahwa kuantitas (jumlah) karyawan dalam bekerja pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu kurang baik.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab “Baik” sebanyak 40 orang (69%) dari 57 orang responden. Dengan

demikian dapat dianalisa bahwa karyawan sudah bisa dalam memberikan ide-ide inovatif yang baik, sehingga dapat mempercepat terlaksananya pencapaian tujuan. Sebaiknya karyawan lebih ditingkatkan lagi keaktifan dan kreatifitasnya berpikir dalam memberikan ide-ide inovatif agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai sesuai yang direncanakan.

Setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya alangkah baiknya diselesaikan dalam satu waktu atau satu hari karena besok ada pekerjaan yang akan dikerjakan, kerjaan yang harus diselesaikan dapat terselesaikan dengan cepat dan tidak ada pekerjaan yang menumpuk.

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan akan baik atau terwujud apabila karyawan taat akan peraturan, jika pemimpin menetapkan pekerjaan harus selesai sesuai target maka karyawan harus melakukan apabila tidak sesuai target kinerja karyawan tidak akan terwujud atau dibawah standar kinerja, sehingga akan terhambatnya efektifitas didalam perusahaan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Manajer SDM Ibuk Arya Riska Alni dikatakan bahwa:

“Kuantitas kerja di ukur dari pencapaian target perusahaan. Hasil pencapaian target setiap karywan berbeda-beda, karena masing-masing karyawan memiliki kemampuan yang berbeda. Kerja sama antar karyawan di Rumah Sakit Surya juga terjalin dengan baik. Menurut saya hubungan persahabatan yang baik, komunikasi yang lancar dan ramah antar semua karyawan di Rumah Sakit Surya Insani, sangat membantu dalam bekerja sama menyelesaikan pekerjaan. Hubungan antara atasan dan bawahan pun terjalin dengan baik sehingga pengarahan yang diberikan kepada karywan dapat diterima dengan baik”.

Dari hasil analisa hasil wawancara bersama Manajer SDM Ibuk Arya Riska Alni beliau mengatakan pencapaian target setiap karyawan berbeda beda karena masing-masing karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda, tetapi dari hasil pengisian kuisioner karyawan lebih dominan menjawab baik yaitu sebanyak 40 orang (69%), jadi kuantitas pada karyawan Rumah Sakit Surya Insani sudah bisa dikatakan baik.

3. Waktu

Waktu adalah untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti lebih luas ketetapan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerja makin kurang baik.

Tabel V.7 : Hasil Analisis Responden Tentang Bagaimana Memanfaatkan Waktu

No	Item Yang Dinilai	Jawaban Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai	20 (35%)	35 (61%)	2 (4%)	57 (100%)

No	Item Yang Dinilai	Jawaban Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
	waktu yang telah ditetapkan				
2	Mampu memanfaatkan waktu dengan baik	22 (39%)	32 (56%)	3 (5%)	57 (100%)
	Jumlah	42	67	5	114
	Rata-rata	21	34	3	57
	Persentase	37%	59%	4%	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel tanggapan responden terhadap indicator waktu karyawan dalam bekerja pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa 37% responden menyatakan bahwa waktu karyawan dalam bekerja pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu baik, 59% responden menyatakan bahwa waktu karyawan dalam bekerja pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu cukup baik serta 4% responden menyatakan bahwa waktu karyawan dalam bekerja pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu kurang baik.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden lebih dominan menjawab cukup baik yaitu sebanyak 34 orang (59%). Dengan demikian dapat di analisa bahwa karyawan belum mampu sepenuhnya memahami tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan hasil observasi yang terlihat dimana karyawan masih kebingungan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karena

masih ada sebagian karyawan sering bertanya mengenai tugas yang diberikan, seperti dalam membuat laporan pelaksanaan tugas. Ini akan berdampak pada proses penyelesaian tugas menjadi lamban dan lewat dari batas waktu yang telah ditentukan. Sebaiknya karyawan harus bisa memahami tugas yang diberikan kepadanya, agar pekerjaan tersebut dapat dikerjakan tanpa harus memahami tugas terlebih dahulu. Jadi, proses penyelesaian tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Dalam perusahaan kinerja karyawan akan lebih baik atau terwujud apabila karyawan taat akan peraturan, jika pemimpin menetapkan pekerjaan harus selesai sesuai waktu yang telah ditetapkan maka karyawan harus melakukannya apabila tidak sesuai waktu yang telah ditetapkan, kinerja karyawan tidak akan terwujud atau dibawah standar kinerja, sehingga akan terhambatnya efektifitas didalam perusahaan dalam bekerja.

Setiap karyawan pada perusahaan harus mampu memanfaatkan waktu karena jika pandai memanfaatkan waktu maka kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan teratur dan berjalan dengan lancar, maka dari itulah gunakan lah waktu dengan sebaik-baik mungkin karena waktu adalah uang.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Manajer SDM Ibu Arya Riska Alni dikatakan bahwa:

“Tanggung jawab seluruh karyawan di Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu dalam bekerja dapat dikatakan baik karena tingkat kehadiran tidak pernah ada karyawan yang bolos atau tidak masuk kerja tanpa izin. Apabila seorang karyawan memiliki keperluan mendesak maka dapat saling bertukaran shift dengan karyawan lain. Namun untuk masalah ketepatan waktu, masih banyak karyawan sering datang telambat karena bangun kesiangan sehingga di berikan surat peringatan agar tidak mengulanginya”.

Dari analisa hasil wawancara bersama Manajer SDM Ibuk Arya Riska Alni beliau mengatakan untuk tingkat kehadiran karyawan sudah baik tetapi masih banyak karyawan datang telat karna alasan bangun terlambat, hasil dari pembagian kuisioner terhadap karyawan Rumah Sakit Surya Insani lebih dominan menjawab cukup baik yaitu sebanyak 34 orang (59%), jadi indikator waktu masih perlu di tingkakan lagi.

Tabel V.8 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Di Kabupaten Rokan Hulu

No	Item Yang Dinilai	Jawaban Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Kualitas (Mutu)	25	29	3	57 (100%)
2	Kuantitas (Jumlah)	40	18	0	57 (100%)
3	Waktu	21	34	3	57 (100%)
Jumlah		86	81	6	173
Rata-rata		29	27	2	58
Persentase		50%	47%	3%	100%

Sumber: Olahan Penelitian 2020

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh indicator tanggapan responden karyawan terhadap indicator analisis kinerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu, maka dapat disimpulkan bahwa 50% responden menjawab bahwa indicator tentang kinerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu baik, dan 47% responden menjawab bahwa indicator tentang kinerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu cukup baik, dan 3% responden menjawab bahwa indicator

tentang kinerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu kurang baik.

Berdasarkan keseluruhan tanggapan responden melalui kuesioner yang dilakukan, pada umumnya menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu dilihat dari hasil tanggapan karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu termasuk kategori “**Baik**”.

Berdasarkan pada hasil rekapitulasi tersebut, bahwa jawaban yang terbanyak dijawab oleh responden terhadap indicator tentang kinerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu dengan 50% responden menjawab pada kategori “**Baik**”. Maka dapat disimpulkan bahwa tentang kinerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu sudah dikategorikan baik, karena karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Surya sudah melakukan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

BAB VI PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu, maka dapat penulis ambil kesimpulan dan saran-saran untuk bahan masukan bagi pihak terkait sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempengaruhi arti dalam penyampain tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan variabel bebas (*idependent variable*) akan berakibat pada kinerja. Baik secara negatif maupun positif.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa analisis kinerja karyawan pada rumah sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu baik, berdasarkan pengumpulan data lapangan yang dikumpulkan melalui angket, observasi, serta dokumentasi, disimpulkan bahwa analisis kinerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu pada kategori **“Baik”**.

1. Pada Indikator Kualitas (Mutu) dapat disimpulkan cukup baik, karena karyawan mampu menyelesaikan tugas yang telah di berikan dengan cukup baik.

2. Pada Indikator Kuantitas (Jumlah) dapat disimpulkan baik, karena karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan dengan baik.
3. Pada Indikator Waktu dapat disimpulkan baik, karena karyawan mampu memanfaatkan waktu yang telah diberikan dengan baik.

B. Saran

Setelah dapat menyimpulkan hasil penelitian ini, maka berdasarkan kesimpulan tersebut peneliti menyarankan kepada Rumah Sakit Surya Insani di Kabupaten Rokan Hulu antara lain sebagai berikut:

1. Dari hasil pembahasan dapat diketahui bahwa kualitas (mutu) pada indikator kinerja karyawan memiliki nilai cukup baik. Oleh karena itu maka karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani harus mampu meningkatkan kualitas kerja supaya tercapainya tujuan perusahaan sesuai yang diinginkan.
2. Karyawan di perusahaan tersebut harus mempertahankan kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan agar kinerja karyawan semakin meningkat lagi.
3. Diharapkan bagi perusahaan agar memperhatikan kinerja karyawan dalam mengembangkan perasaan saling menghargai dan menjalin kerja sama dalam bekerja apabila kedua sikap itu diterapkan maka sesama karyawan akan kompak dan mempermudah dalam pelaksanaan kerja.
4. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain terkait dengan kinerja, seperti

dengan metode kualitatif atau metode lainnya yang dapat memberikan hasil yang valid.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bangun, W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Buchari, A. (2009). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: CV Alfabeta.
- Dewi, I. C. (2011). *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Faud, M. (2006). *Pengantar Bisnis. Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Revisi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. (1995). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 9*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lind, W. (2014). *Teknik-Teknik Statistika Dalam Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soekarso, A. S. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Waca Media.
- Sondang, P. S. (2003). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, P. S. (2004). *Manajemen Strategi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono, D. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Warren, C. S. (2015). *Pengantar Akuntansi Edisi 25*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zulkifli, A. A. (2013). *Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Kertas Kerja Mahasiswa*. Pekanbaru: Fisipol UIR.