

**ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA, TINGKAT
PENDIDIKAN, DAN ABSENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM BANYUDONO**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh :

**LANJAR SUPRIYANTO
B 100 060 105**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era pasar bebas sekarang ini, rumah sakit mempunyai peran yang penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sebagai usaha di bidang jasa, keunggulan dalam faktor pelayanan menjadi sebuah tuntutan. Hal ini karena persaingan usaha yang semakin ketat yang disebabkan dengan makin bertambahnya pendirian rumah sakit baru sehingga menciptakan persaingan. Situasi ini mendorong agar sebuah rumah sakit dapat memaksimalkan kinerja karyawan agar dapat terus bersaing menjadi pilihan masyarakat.

Persaingan usaha yang kian ketat yang disebabkan dengan makin bertambahnya pendirian rumah sakit baru sehingga menciptakan situasi yang mendorong agar sebuah rumah sakit memaksimalkan kinerja karyawan agar dapat terus bersaing. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek penting dalam suatu perusahaan dan perlu digali dan dibangun agar diperoleh manusia yang unggul dalam skill. Dengan demikian penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diembankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan yang perlu digali dan dibangun agar diperoleh manusia yang unggul dalam skill. Dengan demikian penyelesaian tugas dan tanggung jawab

yang diembankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan baik. Rumah sakit yang dikelola dengan baik dan didukung oleh SDM serta peralatan kesehatan yang memadai, maka tujuan dari rumah sakit dapat tercapai yaitu menjadi pilihan masyarakat dalam memeriksakan kesehatannya.

Kepuasan pasien dapat menjadi salah satu tolak ukur sejauh mana keberhasilan rumah sakit tersebut dalam memberikan pelayanan. Hal ini berarti menunjukkan juga keberhasilan rumah sakit dalam mengelola SDM. Artinya SDM yang berkualitas serta memiliki sikap dan keterampilan yang baik, maka pasien akan merasa puas. Jika pasien merasa puas akan pelayanan yang diberikan pihak rumah sakit, maka orang tersebut akan memberitahukan kepada orang lain bagaimana pelayanan yang diberikan oleh pihak rumah sakit, sehingga akan banyak orang yang akan berobat ke rumah sakit tersebut. Di samping melaksanakan fungsi pelayanan kesehatan masyarakat, rumah sakit juga mempunyai fungsi pendidikan dan penelitian.

Upaya memakismalkan kualitas SDM dapat dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dengan tingkat pendidikan yang sesuai serta disiplin dalam bekerja. Melalui pengalaman kerja yang memadai karyawan memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam. Seperti pendapat Nitisemito (2000: 62) bahwa manivestasi fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan dengan sebaik-baiknya.

Karyawan dalam aktivitas kerjanya memerlukan suatu pengalaman agar dapat lebih mempunyai kemampuan fisik maupun mental, untuk dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan terus menerus agar diperoleh Sumber Daya Manusia yang bermutu dalam arti yang sesungguhnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dicapai memenuhi syarat kualitas dan kuantitas. Didalam mencapai tujuan yang optimal tidaklah mudah, untuk itu didalam organisasi atau perusahaan perlu pengelolaan yang optimal. Kecanggihan alat dan melimpahnya modal bukanlah jaminan pencapaian tujuan organisasi tanpa adanya kemampuan sumber daya manusia yang memadai dan cukup berpengalaman

Melalui tingkat pendidikan yang memadai seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjamin tersedianya tenaga kerja yang mempunyai keahlian, karena orang yang berpendidikan dapat menggunakan pikirannya secara kritis. Dengan pendidikan yang lebih tinggi maka seorang karyawan memiliki pikiran selangkah lebih maju dan mampu berpikir ke depan tentang rencana dan prospek yang baik untuk dilaksanakan. Dengan tingkat pendidikan yang memadai seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjamin tersedianya tenaga perusahaan yang mempunyai keahlian, karena orang yang berpendidikan dapat menggunakan pikirannya secara kritis

Sedangkan faktor disiplin dapat dilihat dari absensi kerja karyawan. Menurut Flippo (2001: 27) dijelaskan tentang masalah-masalah kepegawaian

yang ada di antaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pelaksanaan kebijakan kinerja karyawan dalam suatu organisasi yang dilakukan setiap organisasi akan mendorong kearah peningkatan daya saing yang diperlukan menjelang dan saat pelaksanaan pasar bebas. Ditinjau dalam skala mikro, kebijakan kinerja karyawan dan organisasi akan menstimulasi para pelaku organisasi bersangkutan untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan keterampilan (*skill*) sehingga akan diperoleh karyawan-karyawan yang unggul yang berimplikasi pada terciptanya organisasi pemuncak. Bila setiap perusahaan swasta maupun pemerintah melaksanakan kebijakan kinerja karyawan dan organisasi secara komprehensif, maka implikasi secara makro ekonomi adalah terciptanya sumber daya manusia yang selalu meningkat keahlian dan ketrampilannya.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian oleh Dimas (2004) tentang pengaruh absensi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan rumah sakit Prof. Dr. Soeharso Surakarta menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif absensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Besarnya pengaruh tingkat

absensi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 66,2%, sehingga 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penduga pada tingkat kepercayaan 95%.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibawa (2005) yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, studi ksaus pada CV. Berkah Rattanindo di Sukoharjo menyebutkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, sedangkan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengalaman kerja

Riyadi dan Kusnanto (2007) meneliti tentang faktor karakteristik individu terhadap kinerja perawat. Karakteristik individu yang diteliti meliputi Pendidikan, Status Kepegawaian, Usia, Jenis Kelamin, dan Pengalaman Kerja. Hasil penelitian didapatkan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan pada klien. Tidak ada hubungan antara pengalaman kerja perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan pada klien.

Eliyani (2007) meneliti tentang sistem pengelolaan presensi untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam rangka peningkatan kinerja. Sebagai salah satu ukuran kedisiplinan pegawai adalah kehadiran atau presensi pegawai. Oleh karena itu diperlukan suatu sistem yang dapat memberikan kemudahan dalam melakukan pengawasan dan pengelolaan presensi pegawai. Dalam penelitian ini akan dirancang suatu sistem aplikasi

yang diberi nama Sistem Pengelolaan Presensi Pegawai (SPPP). Sistem ini bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan terhadap pengelolaan presensi yang cepat, mudah, aman, benar serta memberikan kemudahan dalam pembuatan laporannya. Hasil dari aplikasi ini akan memberikan kemudahan proses presensi harian pegawai dengan cepat dan aman, kemudahan dalam pendataan absensi pegawai dan keakuratan serta ketepatan laporan yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan absensi. Ketiga faktor ini nampaknya merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Dalam aplikasinya dalam usaha jasa pelayanan kesehatan, rumah sakit mempunyai bentuk pelayanan yang bersifat rasio-ekonomi, yaitu usaha yang bersifat sosial namun tidak menutup kemungkinan dalam prakteknya berusaha memperoleh keuntungan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip ekonomi. Dengan demikian, kini rumah sakit mulai memainkan peran ganda, yaitu tetap melakukan pelayanan publik sekaligus memperoleh laba atas operasionalisasi pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Berangkat dari hal diatas, masalah pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan absensi menjadi hal penting untuk dikaji, karena tiga hal tersebut merupakan faktor mendasar yang mempengaruhi kinerja karyawan (tenaga medis, perawat, dan non medis). Pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan absensi menjadi dasar awal seorang karyawan untuk menjadi terampil dalam bidangnya dan mencapai peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

“Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Absensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Banyudono “

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Banyudono ?
2. Apakah tingkat pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Banyudono ?
3. Apakah absensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Banyudono ?
4. Apakah pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan absensi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Banyudono ?
5. Faktor manakah di antara pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan absensi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Banyudono ?

C. Pembatasan Masalah

1. Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada faktor pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan absensi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Banyudono

2. Penelitian ini dilakukan terbatas pada lingkungan karyawan (tenaga medis / perawat yang terdiri dari 75 orang dan tenaga non medis terdiri dari 20 orang) di Rumah Sakit Umum Banyudono pada tahun 2009.

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Banyudono
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Banyudono
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh absensi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Banyudono
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan absensi secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Banyudono
5. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor manakah di antara pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan absensi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Banyudono

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Melatih ketajaman analisis dan meningkatkan khasanah ilmu pengetahuan terhadap kondisi riil dilapangan yang terkait dengan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu tentang gambaran pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan absensi tenaga perawat dan dapat dilihat secara lebih dekat bagaimana tingkat kinerja dari masing – masing karyawan (tenaga medis / perawat dan tenaga non medis)

2. Bagi Akademis

Dapat digunakan sebagai sumber informasi atau dapat dipakai sebagai data sekunder dan sebagai bahan sumbangan pemikiran tentang peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam salah satu fungsi yaitu mengetahui kinerja karyawan (tenaga medis atau perawat dan tenaga non medis)

3. Bagi Rumah Sakit Umum Banyudono

Dari hasil penelitian ini, maka dapat diketahui kinerja karyawan (tenaga medis / perawat dan tenaga non medis) sehingga menejer Rumah Sakit Rumah Sakit Umum Banyudono dapat mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan (tenaga medis / perawat dan tenaga non medis) dan mengetahui cara untuk meningkatkan kinerja dari karyawan (tenaga medis / perawat dan tenaga non medis) yang dimiliki oleh Rumah Sakit Umum Banyudono.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Berisi pendahuluan dari penulisan skripsi ini, yang mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Yang isinya mengenai pengertian dan arti penting manajemen personalia, pendekatan manajemen personalia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan absensi, kinerja, dan penelitian terdahulu.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, objek penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV. ANALISA DATA DAN PEMBAHASANNYA

Dalam bab ini terdiri dari gambaran umum perusahaan, data yang diperoleh, hasil analisis dan pembahasannya serta pembuktian atas hipotesis yang dibuat (jawaban sementara) sebelumnya.

BAB V. PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

