



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 3209-3219

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pelatihan terhadap Upaya Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung

Silpia Nur Amanah^{1✉}, Nurul Dwi Ariyani²

Prodi Administrasi Rumah sakit, Politeknik Piksi Ganesha Bandung

Email: piksi.silpia.20305015@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap upaya meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner, observasi dan kajian pustaka yang memiliki relevansi yang erat dengan permasalahan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 30 karyawan. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap variabel efektivitas kinerja sebesar 57,1% yang artinya kuat, sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain error, dengan masalah yang timbul antara lain: 1) Kurangnya kedisiplinan peserta pelatihan, 2) Tidak semua karyawan dapat mengikuti pelatihan kerja yang diadakan diluar instansi, 3) Biaya Pelatihan kerja terkadang menggunakan dana talang pribadi, 4) Terkendala dalam pembuatan laporan yang membutuhkan tanda tangan dari pihak tertentu, 5) Beberapa pegawai yang sudah pernah mengikuti pelatihan ada yang mengundurkan diri..

Kata Kunci : *Pelatihan, Efektivitas Kinerja, Sumber Daya Manusia*

Abstrack

This study aims to determine the influence of training on efforts to improve the effectiveness of employee performance at Bhayangkara Hospital TK II Sartika Asih Bandung. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach, data collection techniques by distributing questionnaires, observation and literature review that has close relevance to the problem. The sampling technique used saturated sampling technique with a total of 30 employees. From the results of the study, it can be concluded that the influence of training on performance effectiveness variables is 57.1%, which means strong, while the remaining 42.9% is influenced by other variables of error, with problems arising among others: 1) Lack of discipline of training participants, 2) Not all employees can attend job training held outside the institution, 3) Job training costs sometimes use personal funds, 4) Constrained in making reports that require signatures from certain parties, 5) Some employees who have attended training have resigned.

Keywords: *Training, Performance Effectiveness, Human Resources*

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi suatu instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang terdapat didalamnya.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil serta dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan lebih baik sesuai bidangnya masing-masing. Motivasi juga mampu memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu institusi (Baharuddin, Asma, and Niswaty 2017).

Upaya peningkatan kinerja karyawan menuntut peran manajemen dalam melaksanakan pekerjaan yang efektif dan efisien, keberhasilan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satu faktor tersebut adalah pelatihan kerja. Faktor inilah yang akan diteliti untuk melihat pengaruh efektivitas kinerja di RS BHAYANGKARA TK II SARTIKA ASIH BANDUNG.

Ketika institusi menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti kegiatan program pelatihan, diharapkan karyawan mampu meningkatkan keterampilan serta kemampuan kinerja karyawan. Manfaat pelatihan kerja adalah suatu peningkatan kerja pada kemampuan yang dimiliki serta mampu menambah kepercayaan diri dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja.

Untuk memberikan pelayanan yang optimal maka diperlukan adanya pelatihan yang berkala, dengan diadakannya pelatihan, maka rumah sakit telah melakukan investasi jangka panjang terhadap nilai yang dimiliki rumah sakit, serta dengan diadakannya pelatihan rumah sakit dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga mampu mengefisienkan juga mengaktifkan kinerja karyawannya (Prayogi and Nursidin 2018).

Efektivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam kegiatan institusi yang perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan institusi dapat tercapai secara efektif, tujuan institusi akan tercapai apabila institusi memiliki sumber daya manusia yang handal, terampil, dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk institusi, masyarakat, maupun karyawan itu sendiri.

Efektivitas kerja karyawan adalah sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan institusinya maka jelas bahwa setiap pimpinan perlu mengambil langkah agar semakin banyak karyawan merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk mencapai suatu tingkat efektivitas dalam proses pencapaian tujuan dalam suatu institusi sangat didukung oleh peralatan sarana dan prasarana yang mana dari kemampuan dan keterampilan serta loyalitas dari semua unsur yang terlibat dalam institusi yang bersangkutan.

Pentingnya efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi merupakan kunci dari kesuksesan suatu organisasi. (Argiris dalam Tangkilisan 2005). Efektivitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sesuatu hal yang baik yang dilakukan oleh seseorang, atau oleh sekelompok orang dengan tujuan mendapatkan hasil yang valid dan kongkrit yaitu dengan cara menggunakan metodologi penelitian.

Menurut (Sugiono 2013) bahwa metodologi penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut (Jonathan 2006) menjelaskan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan

data dengan tujuan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa metodologi penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu.

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif . penulis melakukan survei dengan mengumpulkan data menggunakan media kuesioner pada responden yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam penelitian metode deskriptif ini digunakan untuk menjelaskan Pengaruh Pelatihan Terhadap Upaya Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Adapun pelatihan yang dilaksanakann di Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung ini adalah Pemanfaatan dan Optimalisasi Penyusunan Clinical Pathway. Pemanfaatan dan Optimalisasi Penyusunan Clinical Pathway dilaksanakan pada tanggal 08 sampai dengan 09 Mei 2023, di Ruang Rapat Lantai 3 Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung.

Dalam proses penilaian efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung memiliki beberapa indicator, yang menjadi tolok ukur, yaitu sebagai berikut: Tepat waktu, Hasil kerja, Kehadiran, Sikap Perilaku, Inisiatif.

Data Tabulasi Hasil Penelitian Kuesioner Pelatihan Terhadap Upaya Meningkatkan Eektivitas Kinerja Karyawan, dengan jumlah 30 responden karyawan Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung serta 10 pertanyaan variabel X(Pelatihan) dan 9

pertanyaan Variabel Y (Efektivitas Kinerja) antara lain:

Jumlah skor yang diperoleh melalui pengelolaan data untuk pelatihan (Variabel X) adalah 1.248. jadi penilaian responden tentang pelatihan jika dipersentasikan adalah : $(1.248 : 1.500) \times 100\% = 83\%$. Dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan di Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung Sangat Setuju.

Jumlah skor yang diperoleh melalui pengelolaan data untuk Efektivitas Kinerja (Variabel Y) adalah 1.200. Jadi penilaian responden tentang Efektivitas Kinerja jika dipersentasikan adalah : $(1.200 : 1.350) \times 100\% = 89\%$

Dan dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Kinerja di Rumah Sakit Bhayangkara TK II

Sartika Asih Bandung Sangat Setuju.

Uji Validitas

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Uji Validasi
1.	X1	0.767	0.361	Valid
2.	X2	0.718	0.361	Valid
3.	X3	0.821	0.361	Valid
4.	X4	0.887	0.361	Valid
5.	X5	0.876	0.361	Valid
6.	X6	0.579	0.361	Valid
7.	X7	0.763	0.361	Valid
8.	X8	0.461	0.361	Valid
9.	X9	0.640	0.361	Valid
10.	X10	0.697	0.361	Valid

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Uji Validasi
1.	Y1	0.825	0.361	Valid
2.	Y2	0.854	0.361	Valid
3.	Y3	0.744	0.361	Valid
4.	Y4	0.848	0.361	Valid
5.	Y5	0.868	0.361	Valid
6.	Y6	0.648	0.361	Valid
7.	Y7	0.753	0.361	Valid
8.	Y8	0.825	0.361	Valid
9.	Y9	0.578	0.361	Valid

Sumber : (Diolah Oleh Penulis 2023)

Kesimpulan dari hasil uji validitas dengan nilai r_{hitung} masing-masing pernyataan yang tertera bernilai positif, nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai signifikan r_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05 untuk uji dua arah (two tail test) dengan jumlah sampel responden (N) sebanyak 30 orang dan Df = N-2 Jadi, dengan Df = N-2 hasilnya Df = 30-2, yaitu 28. Maka nilai r_{tabel} yang diperoleh berada dalam Df (derajat kebebasan) =

28 dengan nilai sebesar 0.361 berdasarkan uji validita dapat dinyatakan bahwa 19 pernyataan yang dijadikan instrument penelitian tersebut valid, karena nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten (*reliable*) atau tidak konsistennya jawaban untuk setiap butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner, berikut penulis paparkan hasil uji reliabilitas berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 29.0:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,881	10

Sumber : (Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS 2023)

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Efektivitas kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,903	9

Sumber : (Diolah Penulis Menggunakan SPSS 2023)

simpulan:

Hasil dari uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai cronbach's alpha pada VARIABEL X sebesar 0.881 dan variabel y sebesar 0.903. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban untuk setiap butir pernyataan dalam kuesioner tersebut reliable (konsisten), karena nilai pada tabel 3.7 $r_{hitung} 0,881 \geq r_{tabel} 0.361$ dan pada tabel 3.8 $r_{hitung} 0.903 \geq r_{tabel} 0.361$.

Hasil uji hipotesis yang penulis olah menggunakan SPSS versi 29.0:

Tabel Hasil Uji t Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,682	4,993		1,939	,063
	PELATIHAN	,729	,119	,756	6,105	,000

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KINERJA

Sumber : (Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS 2023)

Berdasarkan tabel Coefficients yaitu hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh pelatihan (X) terhadap efektivitas kinerja (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 6.105 > nilai t_{tabel} 2.052. Maka Hipotesis penelitian (H1) dapat diterima dan Hipotesis alternatif (H0) ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis penelitian (H1) bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Upaya Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung dapat diterima, karena nilai t_{hitung} sebesar 6.105 \geq nilai t_{tabel} sebesar 2.052.

Tabel Uji Korelasi rank-spearman

Correlations				
			Pelatihan	Efektivitas Kinerja
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.646**
		Sig. (2-tailed)		.000
		N	30	30
	Efektivitas Kinerja	Correlation Coefficient	.646**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : (Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS 2023)

Kesimpulan :

Berdasarkan tabel Correlation hasil Uji korelasi rank-Spearman menunjukkan bahwa nilai signifikansi correlation coefficient antara efektivitas kinerja dengan pelatihan sebesar 0.646 yang artinya adalah Kuat, dan memiliki arah hubungan yang searah. Korelasi antara efektivitas kinerja dan pelatihan hubungannya adalah signifikan

.Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur derajat hubungan antara dua buah variabel atau lebih. Berikut penulis paparkan uji koefisien determinasi:

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 ^a	,571	,556	2,828

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

Sumber : (Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS 2023)

Kesimpulan :

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) di atas menunjukkan nilai R^2 pada kolom R *square* sebesar 0,571 yang berarti bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih sebesar 57,1% yang artinya kuat, sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain atau *error*. Berdasarkan hasil di atas juga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y dilihat dari interval nilai koefisien korelasi pada dengan nilai koefisien korelasi pada kolom R sebesar 0,756 yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat.

SIMPULAN

Pelatihan di Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung diselenggarakan oleh bagian Diklit dengan tujuan untuk penyerapan anggaran diklit dalam program kegiatannya, dan juga untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawannya dalam mengerjakan pekerjaannya. Pelatihan di Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung dilihat dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan sebanyak 30 orang yang

menghasilkan nilai 83% artinya Pelatihan Kerja di Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih dinilai sangat baik.

Efektivitas Kinerja di Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih dilihat dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan sebanyak 30 orang yang menghasilkan nilai 89% artinya Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih dinilai sangat Baik.

Berdasarkan hasil pengujian penelitian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 29.0 dengan tingkat kepercayaan 95% pada 30 jumlah responden sebagai sampel teliti diperoleh t_{hitung} 6,105 sebesar dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,052 yang menyatakan adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih dengan besaran pengaruh sebesar 57,1% dan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain atau *error*.

Permasalahan yang terjadi Kurangnya kedisiplinan peserta pelatihan, Tidak semua karyawan dapat mengikuti pelatihan kerja yang diadakan diluar instanssi, Biaya Pelatihan kerja terkadang menggunakan dana talang pribadi, Terkendala dalam pembuatan laporan yang membutuhkan tanda tangan dari pihak tertentu, Beberapa pegawai yang sudah pernah mengikuti pelatihan ada yang mengundurkan diri.

Adapun saran yang yang diberikan untuk memperbaiki masalah tersebut adalah Diberikannya peringatan keras oleh panitia, Pelatihan sebaiknya dilaksanakan di dalam instansi sehingga karyawan dapat mengikuti pelatihan dan tidak memakan banyak biaya pengeluaran, Sebaiknya bagian pihak Diklit memilah milih terlebih dahulu pelatihan yang kiranya tidak penting dan memakan biaya, Pihak yang dimintai tanda tangan diingatkan secara berulang ulang untuk segera menandatangani laporan, Karyawan yang telah mengikuti pelatihan dimintai untuk menandatangani lembar persetujuan bila sewaktu-waktu karyawan yang telah memiliki sertifikat pelatihan tertentu mengundurkan diri dari rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

A. Dokumen

1. Undang-undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit

B. Buku-Buku Ilmiah

1. Jonathan Sarwono. (2006) Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif CV. GRAHA ILMU : Yogyakarta
2. Sugiyono. (2013) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. CV. ALFABETA : Bandung

C. Internet

- Baharuddin, Aris, Asma Asma, and Risma Niswaty. 2017. "Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Lanrisang Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang." *Jurnal Ad'ministrare* 4 (1): 1. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3440>.
- Gary Dessler (2020). 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Xyz Rokan Hulu Provinsi Riau." *Manajemen* 12: 455–67.
- Hanafiah, and Juhadi. 2020. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bersalin Kota Bandung." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 4 (1): 333–49.
- Kemenkes RI. 2020. "Permenkes No 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit." *Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit*, no. 3: 1–80.
- Menteri Kesehatan. 2019. "Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesianomor 30 Tahun 2019 Berita Negara Republik Indonesia," no. 1107: 1–106.
- Prasadja. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia," 1–15. [http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB II.pdf](http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB%20II.pdf).
- Prayogi, Muhammad Andi, and Muhammad Nursidin. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa." *Seminar Nasional Royal (SENAR)* 2 (1): 216–22.
- richard oliver (dalam Zeithml., dkk 2018). 2021. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–15.
- Rulino, Leo. 2021. "Hak Dan Kewajiban Rumah Sakit." *Perawat.Org*, no. 44: 1–8.
- Saputro, Ramadhan Rio Cahyo. 2020. *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Doremi Home Music Course Ponorogo*.
- Syardiansah, Syardiansah. 2018. "Eksplorasi Kemanfaatan Field Study Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Samudra)." *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 9 (1): 11–20. <https://doi.org/10.33059/jseb.v9i1.457>.
- U, Rizki. 2016. "Pengaruh Pelatihan, Stres Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Intervenn, Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel." *Jurnal of Management*, 9–26. [http://eprints.polsri.ac.id/3004/3/BAB II.pdf](http://eprints.polsri.ac.id/3004/3/BAB%20II.pdf).
- Widyatama. 2001. "Pengertian Pengaruh Pengertian Pengaruh Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Atau Benda) Yang Ikut Membentuk Watak , Kepercayaan Dan Perbuatan Seseorang " .

