

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT PERTAMINA  
PRABUMULIH**



Skripsi Oleh :

**BETTERIA DWI NUSA**

**01011381621219**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PALEMBANG**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
RUMAH SAKIT PERTAMINA PRABUMULIH**

Disusun oleh :

Nama : Betteria Dwi Nusa

NIM : 01011381621219

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Tanggal :

Dosen Pembimbing

Ketua



04 Desember 2019

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003

Tanggal :

Anggota



04 Desember 2019

Wita Farla WK, S.E, M.M  
NIP. 198104012014092001

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT PERTAMINA PRABUMULIH

Disusun oleh :

Nama : Betteria Dwi Nusa  
NIM : 01011381621219  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 19 Juni 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 19 Juni 2020  
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP.198104012014092001

Anggota



Prof. Badia Perizade, M. B.A., Ph.D  
NIP. 195307071979032001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Betteria Dwi Nusa  
NIM : 01011381621219  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

### **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT PERTAMINA PRABUMULIH**

Pembimbing

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M  
Tanggal Ujian : 19 Juni 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 19 Juni 2020

Pembuat pernyataan



Betteria Dwi Nusa  
NIM. 01011381621219

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Patience is needed when you want to achieve a success”**

**Kesabaran sangat dibutuhkan saat kamu ingin mencapai sebuah kesuksesan**

**Skripsi ini saya persembahkan kepada :**

- **Kedua Orangtua Saya**
- **Saudari kandungku**
- **Keluarga dan orang-orang terdekat yang selalu memberi semangat**
- **Teman-teman dan Sahabat Seperjuangan**
- **Para Guru dan Dosen yang telah mendidik saya selama ini**
- **Almamater**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi dalam memperhatikan pelatihan kepada karyawan dan untuk peneliti selanjutnya dapat dijadikan referensi.

Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya sehingga bebas dari unsur plagiarisme. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan dan belum sempurna. Kritik dan saran yang bersifat membangun tentu dibutuhkan oleh penulis agar penelitian selanjutnya bisa menjadi lebih baik lagi.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak - pihak yang telah membantu dalam progres penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 19 Januari 2020

Penulis,

Betteria Dwi Nusa

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa doa, bantuan, bimbingan, pengarahan dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, sebagai Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D., selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M dan Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan masukan ilmu, dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Prof. Badia Perizade, M. B.A., Ph. D, selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu memberikan kritik dan saran dalam perbaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Direktur Rumah Sakit Pertamina Prabumulih dan Kak Eki selaku karyawan yang sudah banyak membantu penulis dari awal hingga selesainya skripsi, terima kasih atas bantuannya.
8. Kedua Orang Tua tercinta, Kakak dan Adik tersayang Ica dan Tita, serta Arif yang selalu memberikan dukungan, nasihat, serta doa yang tidak pernah putus sehingga membuat penulis menjadi tidak pernah berputus asa.
9. Teman – Teman BPH Imaje, Sahabatku Laila, Aulia, Anggi, Shavira, Atria, Dela, dan Deli terimakasih untuk dukungannya, suka duka, kerja sama, membantu dan berbagi ilmu dalam pengerjaan skripsi ini.
10. Teman - Teman Manajemen angkatan 2016 Kampus Palembang yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuannya.  
  
Saya berharap skripsi ini dengan kekurangan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Palembang, 19 Januari 2020  
Penulis,

Betteria Dwi Nusa



## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Betteria Dwi Nusa  
NIM : 01011381621219  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi :

### **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT PERTAMINA PRABUMULIH**

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003

Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP.198104012014092001

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT PERTAMINA PRABUMULIH**

Oleh :

Betteria Dwi Nusa

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan Rumah Sakit Pertamina Prabumulih yang berjumlah 158 orang. Penelitian ini menggunakan jenis sampling probabilitas yang artinya memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan demikian sampel penelitian ini adalah sebanyak 61 orang karyawan di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Data diproses menggunakan program *Statistical for Product and Service* (SPSS) versi 23. Data yang diperoleh diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t, analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.

***Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan***

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF THE TRAINING ON EMPLOYEES' PERFORMANCE AT PERTAMINA HOSPITAL PRABUMULIH***

**By:**

Betteria Dwi Nusa, Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M, Wita Farla WK, S.E., M.M

*The study aims to determine the impact of the training on employees' performance at Pertamina Hospital Prabumulih. The Population of this study was all of the employees at Pertamina Hospital Prabumulih, there were one hundred fifty-eight employees. This sampling technique used probability sampling, so the sample of this research was 61 employees. This study used primary data obtained through questionnaires and simple regression analysis methods as data analysis techniques. The data were processed using SPSS version 23. The data obtained is tested with validity test, simple linier regression analysis, T-test, analysis of coefficient of correlation ( $r$ ) and coefficient of determination ( $r^2$ ). The result of this study indicated that there was a positive and significant influence between training on employees' performance.*

**Keywords : *The Training, Employee Performance***

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Betteria Dwi Nusa  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir: Prabumulih, 14 Juli 1998 **Foto  
3x4**  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Jl. Natuna No.28 RT: 04 RW: 03, Kelurahan Gunung Ibul,  
Kecamatan Prabumulih Timur, Prabumulih  
Email Address : betteriadwinusa@gmail.com

### Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 1 Prabumulih (2010)  
Sekolah Menengah Pertama : SMP YPS Prabumulih (2013)  
Sekolah Menengah Atas : SMAN 3 Prabumulih (2016)  
Strata-1 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Sriwijaya (2019)  
Pengalaman Organisasi : - Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMAJE) periode  
2017 - 2019

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1Latar Belakang.....	1
1.2Rumusan Masalah.....	10
1.3Tujuan Penelitian.....	10
1.4Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1Landasan Teori.....	12
2.1.1Pelatihan.....	12
2.1.1.1Pengertian Pelatihan.....	12
2.1.1.2Tujuan Pelatihan.....	13

2.1.1.3Komponen Pelatihan.....	13
2.1.1.4Metode Pelatihan.....	14
2.1.1.5Indikator Pelatihan.....	16
2.1.2Kinerja.....	17
2.1.2.1Pengertian Kinerja.....	17
2.1.2.2Indikator Kinerja.....	19
2.1.3Hubungan Antara Pelatihan Dengan Kinerja.....	20
2.2Penelitian Terdahulu.....	20
2.3Kerangka Pemikiran.....	23
2.4Hipotesis Penelitian.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
3.1Ruang Lingkup Penelitian.....	25
3.2Rancangan Penelitian.....	25
3.3Jenis Data.....	26
3.3.1Data Kualitatif.....	26
3.3.2Data Kuantitatif.....	26
3.4Sumber Data.....	26
3.5Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.6Populasi dan Sampel.....	27
3.6.1Populasi.....	27
3.6.2Sampel.....	28
3.7Teknik Analisis Data.....	31
3.7.1Uji Instrumen Penelitian.....	31
3.7.1.1Uji Validitas.....	31
3.7.1.2Uji Reliabilitas.....	32

3.7.2 Uji Statistik.....	32
3.7.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	32
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	33
3.7.3.1 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	33
3.7.3.2 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	34
3.7.4 Uji Hipotesis.....	34
3.7.4.1 Uji t.....	34
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
4.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.....	38
4.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.....	39
4.1.3 Struktur Organisasi.....	40
4.1.4 Aturan – aturan dalam mengikuti Pelatihan .....	41
4.2 Hasil penelitian.....	41
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	41
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	44
4.3.1 Uji Validitas.....	44
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	46
4.3.3 Hasil Analisis Frekuensi.....	47
4.3.3.1 Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan.....	47

4.3.3.2	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	51
4.3.4	Hasil Uji Statistik.....	55
4.3.4.1	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	55
4.3.4.2	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	56
4.3.5	Hasil Uji Hipotesis.....	58
4.3.5.1	Hasil Uji t.....	58
4.3.5.2	Pengujian Hipotesis.....	59
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		61
5.1	Kesimpulan.....	61
5.2	Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....		62
LAMPIRAN		



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan RS. Pertamina Prabumulih.....	4
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Yang Telah Mengikuti Pelatihan.....	6
Tabel 1.3 Penghargaan di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.....	8
Tabel 1.4 Persentase Pelayanan Medik.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Daftar jumlah sampel untuk setiap bagian .....	29
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel 4.5 Uji Validitas.....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.7 Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.....	47
Tabel 4.8 Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.....	52
Tabel 4.9 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	55
Tabel 4.10 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	56
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji T.....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	23
Gambar 2.1 Struktur Organisasi.....	40

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global, khususnya kompetisi dan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dibidangnya. Untuk bertahan dalam bisnis yang kompetitif dan dinamis di dunia saat ini, karyawan perlu memiliki soft skill dan hard skill. Dengan demikian, sebagian besar pengusaha saat ini mengharapkan pekerja menunjukkan dan unggul dalam banyak keterampilan seperti kerja tim dan pengembangan kelompok ( Rothwell & Arnold 2007 dalam jurnal Ibrahim, Boerhannoeddin, & Bakare, 2017).

Di dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam program kerja untuk mencapai tujuannya. Program kerja itu terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, teknologi dan modal. Namun program kerja yang paling penting dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas agar mampu bersaing dimasa yang akan datang.

Menurut (Mangkunegara, 2013) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan

secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Perusahaan menempuh berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Salah satunya adalah melalui pelatihan bagi sumber daya manusianya.

Menurut (Dessler, 2015) Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut (Goldstein, 1980; Latham, 1988 dalam jurnal Guan & Frenkel, 2019) pelatihan didefinisikan sebagai perolehan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. (Fletcher, 2016 dalam jurnal Guan & Frenkel, 2019) berpendapat bahwa pelatihan bisa mendorong keterlibatan kerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan teknis mereka dan meningkatkan motivasi kerja mereka.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan kebijakan perusahaan untuk menggerakkan karyawan agar dapat bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah dibuat oleh perusahaan.

Menurut (Robbins, 2012) mengemukakan bahwa, istilah lain dari kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari kualitas, kuantitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*. Pendapat para ahli lain, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh Individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Dapu, 2015).

Dalam pencapaian tujuan perusahaan seringkali timbul permasalahan, salah satunya adalah kinerja yang dimiliki karyawan cenderung menurun. Hal ini dapat diketahui dari perilaku karyawan yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya, seperti tidak mencapai target perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. Rumah Sakit Pertamina Prabumulih adalah salah satu unit usaha dari PT. Pertamina Bina Medika (Pertamedika) yang beroperasi di wilayah Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. Tahun 2019 Rumah Sakit Pertamina Prabumulih memiliki sumber daya manusia yang profesional dan tersertifikasi serta terintegrasi dengan teknologi untuk menjadi yang terdepan.

Berikut adalah jumlah karyawan Rumah Sakit Pertamina :

### **Tabel 1.1**

## Daftar Jumlah Karyawan RS. Pertamina Prabumulih

Tahun 2019

No	Uraian / Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Direktur & Wakil Direktur	4
2	Pemasaran	2
3	Teknologi Informasi & Administrasi Medis	10
4	HSE	1
5	Manajemen Mutu	1
6	Dokter	13
7	Keperawatan	85
8	Laboratorium	10
9	Radiologi	2
10	Gizi	1
11	Rehabilitasi Medik	1
12	Farmasi	10
13	SDM & Keuangan	11
14	Logistik	4
15	Umum	2
16	Teknik	1
<b>TOTAL</b>		<b>158</b>

*Sumber : Rumah Sakit Pertamina Prabumulih Tahun 2019*

Rumah Sakit Pertamina merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kesehatan dimana peranan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja sangatlah penting. Dengan kuantitas karyawan yang banyak, oleh karena itu perusahaan mencoba untuk selalu menerapkan budaya kerja yang baik. Agar hal ini dapat terwujud pimpinan Rumah Sakit Pertamina Prabumulih

menetapkan pelatihan dengan tujuan untuk memberikan keterampilan baik bagi karyawan untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan karyawan, perusahaan juga memberikan kesempatan pada seluruh unit kerja yang ada agar mengizinkan karyawannya untuk mengikuti pelatihan dengan baik.

Kadang kala yang menjadi hambatan dalam perusahaan adalah kinerja karyawannya yang belum efektif dan efisien sehingga kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan dan target yang diinginkan susah untuk tercapai. Di satu sisi ada beberapa karyawan yang melakukan pelatihan tetapi tidak tepat atau tidak sesuai dengan bagiannya, sehingga pekerjaan karyawan tidak mencapai target yang diharapkan.

Berikut daftar karyawan Rumah Sakit Pertamina Prabumulih yang telah mengikuti pelatihan :

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan Yang Telah Mengikuti Pelatihan**  
**Tahun 2017 – 2019**

Tahun	Jenis Pelatihan	Instruktur	Peserta	
			Target	Realisasi
2017	Pelatihan Perawatan Insentif	Bagian Medis Rawat Inap		32
	Pelatihan BTCLS for Nurse	Dokter Spesialis, Dokter Umum, dan Perawat yang berpengalaman di Palembang		125
	Pelatihan mutu dan keselamatan pasien (PMKP)	Komite Mutu, SDM, Keperawatan, dan K3		110
<b>Jumlah</b>			<b>240</b>	<b>267</b>
2018	Transfer Knowledge Advance Training For Hospital	Departemen SDM, Dokter Umum, dan Dokter Spesialis		57
	Inhouse Training PMKP di RSPPbm Pengumpul Data	Komite Mutu, SDM, Keperawatan, dan K3		62
	Pelatihan Mandatory di RSPPbm	Direktur dan Wakil Direktur Rumah Sakit		120
<b>Jumlah</b>			<b>250</b>	<b>239</b>



	Pelatihan Word & Excel untuk Kepala Bagian dan Staf Karyawan	Tim Teknologi Informasi	21
2019	Pelatihan Penggunaan APAR bagi Seluruh Pekerja RSPPbm	Pemadam Kebakaran	145
	Prosedur Pemasangan dan Interpretasi EKG	Dr. Rehulina Br Tarigan, SPPD	30
<b>Jumlah</b>			<b>250      196</b>

*Sumber : Rumah Sakit Pertamina Prabumulih Tahun 2017 – 2019*

Serangkaian program pelatihan yang tertera pada tabel 1.2 terlihat bahwa ada jenis – jenis pelatihan yang berbeda di setiap tahunnya, serta jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dari tahun 2017 – 2019 mengalami penurunan dan telah dirancang secara sistematis, spesifik, dan berkesinambungan dimaksudkan untuk mempersiapkan tenaga ahli serta tenaga terampil di dalam kinerja para karyawannya. Pada tahun 2017 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan mencapai target yang telah ditentukan yaitu sebanyak 267 peserta. Pada tahun 2018 mengalami penurunan dengan jumlah keseluruhan karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 239 karyawan dalam 3 jenis pelatihan yang berbeda. Kemudian pada tahun 2019 mengalami penurunan lagi yang cukup drastis dengan jumlah keseluruhan karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 196 karyawan dalam 3 jenis pelatihan yang berbeda juga.

Di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih merancang target untuk setiap tahunnya. Target yang dibuat digunakan sebagai acuan kerja dan menilai kinerja karyawan dan perusahaan menginginkan pencapaian yang dihasilkan oleh tenaga kerjanya mencapai hasil yang maksimal atau lebih dari yang ditargetkan.

Berikut data penghargaan yang diberikan kepada Rumah Sakit Pertamina Prabumulih :

**Tabel 1.3**  
**Penghargaan di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih**  
**Tahun 2018 – 2019**

<b>Tahun</b>	<b>Nama Penghargaan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Keterangan</b>
2018 (Januari – Agustus)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rumah Sakit Pemerintah/Swasta Terbaik Satu Dalam Pelayanan KB Tingkat Kota Prabumulih</li> <li>- Pertamina Environment Regulation Compliance Assurance (PERCA)</li> <li>- Hospital Award Excellence in Patient Care</li> <li>- Unit Penyelenggara Pelayanan Publik Kategori Baik</li> </ul>	3	4	Target tercapai
2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perusahaan yang Mematuhi Ketaatan Program Penilaian</li> </ul>	3	2	Target tidak

(Januari – Agustus)	Kinerja Perusahaan Daerah (Properda)	tercapai
	- Layanan Kesehatan yang Mematuhi Ketaatan Program Peringkat Kinerja Lingkungan	

*Sumber : Rumah Sakit Pertamina Prabumulih Tahun 2018 – 2019*

Pada tabel 1.3 diatas dapat dilihat data target penghargaan dan realisasi pada tahun 2018 – 2019 di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. Dari data penghargaan di atas terlihat bahwa, pada tahun 2018 Rumah Sakit Pertamina Prabumulih mendapatkan penghargaan dengan jumlah 4 penghargaan sedangkan ditahun 2019 mengalami penurunan dengan hanya mendapatkan 2 penghargaan saja.

**Tabel 1.4**  
**Persentase Pelayanan Medik Tahun 2018 – 2019**

Uraian	2018			2019		
	Target	Realisasi	Keterangan	Target	Realisasi	Keterangan
- Peningkatan kunjungan pasien rawat jalan	5%	8%	Target tercapai	5%	4%	Target tidak tercapai
- Peningkatan kunjungan pasien rawat inap	10%	12%	Target tercapai	10%	9%	Target tidak tercapai
- Peningkatan kunjungan pasien rawat darurat	15%	10%	Target tidak tercapai	15%	15%	Target tercapai
- Peningkatan kunjungan pasien pemeriksaan laboratorium	20%	21,50%	Target tercapai	20%	22%	Target tercapai

- Peningkatan kunjungan pasien pemeriksaan radiologi	20%	22,55%	Target tercapai	20%	18,98%	Target tidak tercapai
- Peningkatan kunjungan pasien pelaksanaan operasi	35%	10%	Target tidak tercapai	35%	36%	Target tercapai
- Penurunan pasien rawat inap yang dirujuk ke rumah sakit lain	1%	0,98%	Target tercapai	1%	2%	Target tidak tercapai

---

*Sumber : Rumah Sakit Pertamina Prabumulih Tahun 2018 – 2019*

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa pelayanan medik Rumah Sakit Pertamina Prabumulih mengalami penurunan antara tahun 2018 – 2019. Pada tahun 2018, pelayanan medik Rumah Sakit Pertamina memiliki 5 target yang tercapai, sedangkan pada tahun 2019 hanya 3 target saja yang tercapai.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam 3 tahun terakhir, jumlah peserta pelatihan yang diselenggarakan Rumah Sakit Pertamina Prabumulih terjadi penurunan dan kinerja karyawan yang diukur dengan pencapaian prestasi berupa penghargaan dan penilaian pelayanan medik dari tahun 2018 – 2019 juga mengalami penurunan. Penurunan ini dapat menjadi indikasi bahwa pelatihan dan kinerja karyawan selama ini tidak stabil. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memahami pelatihan apa saja yang dapat diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhannya sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memilih untuk melakukan penelitian mengenai pelatihan di Rumah Sakit Pertamina dengan judul:

## **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan penelitian ini adalah **Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih?**

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk **Mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih**

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

- Bagi penulis menambah pengetahuan dan wawasan ilmu manajemen yang telah didapatkan pada pembelajaran sebelumnya, khususnya mengenai pelatihan dan kinerja kerja. Bagi pihak lain dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa.

#### **2. Manfaat Praktis**

Bagi perusahaan sebagai masukan tentang pengaruh program pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi pelaksanaan program selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chusway, B. (1997). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media Kumputindo, Gramedia.
- Dapu, V. A. W. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado. *EMBA*, 3(3).
- Denny, T, Moch. Djudi. M, dan G. E. M. (2018). ( *Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia ( Persero ) Cabang Kota Kediri* ). 12(1).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14 ed.; D. Angelica, ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guan, X., & Frenkel, S. (2019). How perceptions of training impact employee performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms. *Personnel Review*, 48(1), 163–183. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388–406. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>

- Juliati. (2015). *Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pertamedika Pangkalan Brandan*. 2(5), 1–13.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Rosda, ed.). Bandung.
- Mathis. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2011). *Human Resource Management* (10 ed.; B. Airlangga, ed.). Jakarta: Penerbit Airlangga.
- Okky Sandy. P, Endang Siti. A, & H. N. U. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan ( Studi pada karyawan tetap di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah )*. 61(3).
- Rio, S. . & G. G. L. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847.
- Robbins, P. S. & T. A. J. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: C.V. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Yosef Ferry Pratama & Dian Wismar 'ein. (2018). *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 1(1), 26–36.