

LAPORAN MAGANG



PENILAIAN ETOS KERJA TEL

Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Tegar Perkasa Putra **KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT**
NIM : 18211090
Jurusan : Manajemen

Program Studi Manajemen

Program Diploma III Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

2022

Laporan Magang

**Laporan magang ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat
menyelesaikan jenjang Diploma III Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Islam Indonesia**

PENILAIAN ETOS KERJA TELAH

Disusun Oleh: KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT

Nama : Muhammad Tegar Perkasa Putra

NIM : 18211090

Jurusan : Manajemen

Program Studi Manajemen

Program Diploma III Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

2022

LAPORAN MAGANG



Disusun Oleh:

PENILAIAN ETOS KERJA TELAH

Nama : Muhammad Tegar Perkasa Putra

KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT

Nomor Mahasiswa : 18211090

Jurusan : Manajemen

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal:

Dosen Pembimbing

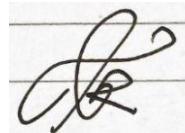
(Dra. Sri Mulyati, M.Si)

PERNYATAAN BEBAS PENJIPLAKAN

“Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa laporan magang sebagai Tugas Akhir ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan atau plagiarisme karya orang lain. Apabila di kemudian hari telah terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka penulis sanggup menerima hukuman ataupun sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta,

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Muhammad Tegar Perkasa Putra', written on a light-colored background with faint horizontal lines.

Muhammad Tegar Perkasa Putra

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur yang hanya ditujukan kepada kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya sehingga penyusun Tugas Akhir yang berjudul **“Penilaian Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Permata Kuningan”**.

Tugas Akhir ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya Program Studi Diploma III Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

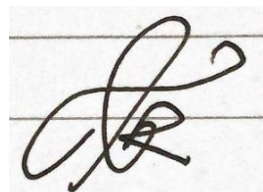
1. Ibu Dra. Sri Mulyati, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan selaku dosen Pembimbing Akademik selama beberapa semester kuliah pada program studi manajemen Diploma III Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
2. Seluruh dosen yang telah memberikan ilmu serta staff Diploma III Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan magang ini sampai dengan tahap akhir.
3. Bapak Dr. Herman Joyo, selaku Direktur Utama yang telah memberikan izin untuk melaksanakan magang pada Rumah Sakit Permata Kuningan.
4. Seluruh karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan yang telah memberikan Informasi dan bimbingan selama kegiatan magang berlangsung.
5. Keluarga besar penulis, terutama Papa yang bernama R. Joko Suharyono Alm. Dan Mama yang bernama Aan Suana Alm yang telah memberikan banyak support dan doa serta kasih sayang yang tak terhingga.

6. Untuk temanku Zulkifli yang memberikan semangat dan motivasi dalam mengerjakan Tugas Akhir sehingga dapat terselesaikan.
7. Seluruh temanku angkatan 2018 khususnya untuk Program Studi Manajemen C yang telah memberi semangat selama perkuliahan di Diploma III Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis disebutkan satu per satu.

Tugas Akhir ini dapat selesai dengan baik. Penulis menyadari bahwa dalam menyusun Tugas Akhir ini jauh dari kata sempurna, sehingga penulis mohon saran yang membangun untuk dapat bermanfaat bagi orang lain yang membutuhkan.

Yogyakarta, 31 Juli 2022

(Penulis)

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized 'M' and 'P' with a large loop, written on a white background with faint horizontal lines.

Muhammad Tegar Perkasa Putra

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Pernyataan Bebas Penjiplakan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Lampiran	xi

BAB I PENDAHULUAN.....

1.1 Dasar Pemikiran Magang	1
1.2 Tujuan Magang	4
1.3 Target Magang	4
1.4 Bidang Magang	5
1.5 Lokasi Magang	5
1.6 Jadwal Magang	5
1.7 Sistematika Penulisan Laporan TA	6

BAB II LANDASAN TEORI.....

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	8
2.2 Perbedaan Etos Kerja dan Kinerja.....	9
2.2.1 Etos Kerja.....	9
2.2.2 Kinerja.....	9
2.3 Pengertian Etos Kerja	10
2.4 Indikator Etos Kerja	12
2.5 Pengertian Kinerja	17
2.6 Indikator Kinerja	19

BAB III ANALISIS DESKRIPTIF.....	
3.1 Data Umum	26
3.1.1 Sejarah Rumah Sakit Permata Kuningan	26
3.1.2 Visi & Misi Rumah Sakit Permata Kuningan	26
3.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Permata Kuningan	27
3.1.4 Jenis-jenis Pelayanan di Rumah Sakit Permata Kuningan	28
3.2 Data Khusus	30
3.2.1 Penilaian Etos Kerja dan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Permata Kuningan	30
3.2.2 Penilaian Etos Kerja Rumah Sakit Permata Kuningan	30
3.2.3 Penilaian Kinerja Rumah Sakit Permata Kuningan	37
3.3 Hambatan Penilaian Etos Kerja dan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Permata Kuningan	41
 BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
4.1 Kesimpulan	43
4.2 Saran	44
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.5: Peta Lokasi Magang.....	5
Gambar 3.1: Struktur Organisasi Rumah Sakit Permata Kuningan.....	28
Gambar 3.2: Penguasaan Pekerjaan.....	33
Gambar 3.3: Dokter mengawasi karyawan bagian mikrobiologi.....	34

Lampiran 1: Surat Keterangan Magang
Lampiran 2: Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Dasar Pemikiran

Manajemen sumber Daya manusia artinya hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen SDM artinya mengelola unsur-unsur insan menggunakan segala potensi yang dimiliki sebagai akibatnya bisa diperoleh sumber daya manusia yang bisa mencapai tujuan organisasi. (Simamora & Henry, 2003:10).

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang positif dan berkualitas tinggi yang berakar pada pencerahan yang jelas dan keyakinan yang kuat dalam kerangka berpikir *holistik*. Istilah paradigma di sini memiliki pengertian konsep kerja itu sendiri, termasuk idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang mendorongnya, sikap luhur yang dihasilkannya, dan standar tinggi yang ingin dicapai, termasuk protagonis, gagasan utama, etika, Kode Etik dan Kode Etik Pengikutnya. (Sinamo, 2011:63).

Prestasi kerja (singkatnya SDM) adalah hasil kerja yang merupakan masukan atau keluaran berupa kualitas dan kuantitas atas tugas-tugas yang diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu bagi pegawai yang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab evaluasinya.

Melakukan evaluasi pekerjaan untuk mengapresiasi hasil kerja karyawan. Kegiatan ini memberikan dampak yang tinggi bagi karyawan, sehingga karyawan dihargai ketika bekerja atau mengambil tugas baru. (Sulistiyani A.T. & Rosidah, 2003).

Rumah Sakit Permata Kuningan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan dengan sumber daya manusianya. Rumah Sakit Permata Kuningan memiliki banyak kantor, salah satunya adalah basecamp di Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Mengikuti perkembangan zaman, Rumah Sakit Permata Kuningan terus menambah jumlah staf untuk mendukung pelayanan masyarakat.

Memiliki jumlah karyawan yang banyak menjadikan perusahaan ini patut diperhatikan etika dan kinerja karyawan guna mencapai visi dan misi serta tujuan perusahaan. Visi Rumah Sakit Permata Kuningan adalah menjadi kebanggaan masyarakat Kuningan, mengutamakan kualitas, keselamatan pasien dan kepuasan pelanggan. Misi Rumah Sakit Permata Kuningan adalah memberikan pelayanan rumah sakit yang berkualitas dan aman berdasarkan profesionalisme, suasana kerja yang nyaman, persaudaraan, kerja sama, disiplin dan tanggung jawab. (RS Permata, Tentang Kami RS Permata Kuningan, 2021).

Menurut deskripsi hal itu merupakan bukti sukses bahwa *leader* membutuhkan kerja bagus dan tanggung jawab besar. Jika etos kerja baik, maka reputasi perusahaan juga akan baik. Namun jika etos kerja buruk maka citra perusahaan akan buruk baik di dalam maupun di luar perusahaan. Mengingat tingginya volume sumber daya manusia yang terlibat, perusahaan harus lebih berhati-hati dan bijaksana memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Hal ini harus dinilai dari segi etika profesi dan kinerja karyawan, agar tujuan dan cita-cita perusahaan dapat tercapai sesuai standar yang telah ditentukan.

Menurut deskripsi mengenai hal itu etika dan kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu kepemimpinan membutuhkan karyawan untuk memiliki kinerja dan etos kerja yang baik agar dapat mencapai tujuan lain yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan memantau kinerja karyawan, ini berfungsi sebagai tolok ukur di mana para pemimpin dapat mengevaluasi karyawan. Berdasarkan pemikiran tersebut, penulis tertarik untuk memperbaiki judul **“Penilaian Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Permata Kuningan”**.

1.2 Tujuan Magang

Tujuan magang di Rumah Sakit Permata Kuningan:

1. Untuk mengetahui Penilaian etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Permata Kuningan.

2. Untuk mengetahui Hambatan pada Penilaian Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Permata Kuningan.

1.3 Target Magang

Target yang ingin dicapai dalam pelaksanaan magang di Rumah Sakit Permata Kuningan adalah :

1. Mampu menjelaskan Penilaian Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Permata Kuningan.
2. Mampu menjelaskan Hambatan pada Penilaian Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Permata Kuningan.

1.4 Bidang Magang

Kegiatan ini pada dilakukan secara langsung di kuningan khususnya di bagian Penilaian Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Permata Kuningan.

1.5 Lokasi Magang

Tempat: Rumah Sakit Permata Kuningan

Alamat: Jl. Cijoho, Kuningan, Kuningan *Regency, West Java*

Waktu: 1 Bulan

Bab IV: Kesimpulan dan Saran

Menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja secara efektif sebagai penggerak dan aset organisasi yang kompetensinya harus dilatih dan dikembangkan. Sumber daya manusia Indonesia sangat kaya, tetapi sumber daya manusia Indonesia tidak terlalu terbatas. Dibandingkan dengan negara lain, Indonesia harus mampu menjadi negara maju. Namun yang menghambat kemajuan bangsa Indonesia adalah relatif rendahnya semangat kerja dan efisiensi kerja masyarakat Indonesia dibandingkan dengan negara lain. (Sulistyorini, 2009:12)

Ada perbedaan antara etos kerja dan kinerja, dan etos kerja melibatkan kerja keras, ketekunan, loyalitas, komunikasi, pengambilan keputusan, dan perilaku individu. Dan kinerja berkaitan dengan etika profesi, yang menitikberatkan pada hasil pekerjaan, prestasi kerja, pencapaian tujuan, motivasi dan kinerja kepemimpinan.

Perbedaan antara keduanya tergantung pada niat pemimpin dalam membentuk kepribadian (kesopanan, komunikasi, interaksi, tanggung jawab dan perilaku) karyawan. Jika pemimpin perusahaan peduli dengan nilai-nilai kejujuran, keterbukaan, keadilan, dan kesetaraan antara pemangku kepentingan dan bisnis

perusahaan, perbedaan antara etos kerja dan kinerja akan minimal atau tidak ada. Dan pengertian etika profesi dan kinerja akan dijelaskan sebagai berikut:

2.2 Perbedaan Etos Kerja dan Kinerja

2.2.1 Etos Kerja

Etika adalah kepribadian seseorang, cara seseorang mengungkapkan, merasakan, meyakini, dan memberi makna pada sesuatu guna mendorong orang untuk melakukan tindakan dan mencapai tujuan terbaiknya. Etika profesional adalah kualitas dasar karyawan. Etos kerja dibentuk oleh naluri seseorang, yang didorong oleh lingkungan seseorang. Etos kerja inilah yang mendorong tindakan seseorang. Etos kerja memengaruhi kinerja karyawan. (Tasmara, 2002:15)

2.2.2 Kinerja

Menurut Fauzan dalam *Islamic Entrepreneurship Strategies*, menurut Islam, kinerja adalah suatu bentuk atau sarana realisasi diri pribadi. Kinerja adalah perwujudan nyata dari nilai-nilai, keyakinan dan pemahaman yang didasarkan pada prinsip-prinsip etika yang kuat dan dapat menjadi kekuatan pendorong di balik produksi pekerjaan yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan selama periode waktu tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dalam perusahaan. Kedua faktor ini saling berkaitan.

2.3 Pengertian Etos Kerja

Etika berasal dari kata Yunani *ethikos*, yang berarti sikap, watak, dan tabiat. Etika profesi adalah etika profesi. Etika tidak hanya digunakan dalam kehidupan sosial, tetapi juga digunakan dalam pekerjaan. Etos kerja adalah sikap yang ditampilkan seseorang, disadari atau tidak, untuk mendorongnya melakukan yang terbaik yang dia bisa.

Etos kerja Islami merupakan ekspresi sikap dan kepribadian, keyakinan bahwa bekerja adalah untuk keridhaan Allah SWT, dan kerja menghasilkan keyakinan bahwa bekerja tidak hanya untuk pemuliaan diri, tetapi juga sebagai ekspresi perbuatan baik. Menurut Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang terdaftar di situs Majelis Ulama Indonesia. Etika kerja berkaitan dengan kinerja pegawai, sehingga etos kerja dapat memengaruhi hasil kerja pegawai suatu perusahaan atau lembaga. Hal ini tercatat dalam hadits: “Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya. Bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok pagi” (H.R. Ibnu Umar).

Etos kerja adalah suatu keyakinan dan landasan yang membimbing karyawan menuju perilaku positif, yang meliputi memotivasi karyawan untuk mengevaluasi pekerjaan dengan sudut pandang fundamental sebagai pedoman agar dapat melihat pekerjaan sebagai hal yang baik. Tingkatkan kualitas karyanya (Darodjat, 2015:77).

Beberapa ahli menjelaskan etika kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Menurut Tasmara (2002), etos kerja adalah kepribadian seseorang, cara seseorang melakukan sesuatu mengungkapkan, memahami, mempercayai dan memberi makna pada sesuatu, yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan dan mencapai tujuan terbaiknya.
2. Menurut Rahmawati (2006), seseorang dengan etos kerja Islami berasal dari sistem kepercayaan atau akidah Islam, bekerja tentang pekerjaan menyimpang dari ajaran wahyu. Menurutnya, sistem kepercayaan sama dengan sikap dasar kehidupan dalam ajaran Islam.
3. Menurut Madjid (2012), etos kerja Islami adalah hasil dari keyakinan seorang muslim bahwa bekerja berkaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu untuk memperoleh keridhaan Allah SWT.

Oleh karena itu, etos kerja dapat diartikan sebagai sikap yang terbentuk dari kepribadian setiap individu untuk mencapai individu yang terbesar.

2.4 Indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo (2005:99), setiap orang memiliki semangat atau spirit kesuksesan, dorongan murni untuk mencapai dan menikmati kesuksesan. Melalui keyakinan, komitmen, dan apresiasi terhadap paradigma kerja tertentu, diterjemahkan ke dalam perilaku unik ketekunan, disiplin, ketelitian, ketekunan, integritas, rasionalitas, dan tanggung jawab.

Menurut Sinamo (2005:99), berbagai aspek etika profesi dibagi menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar tersebut dirangkai menjadi sebuah konsep dasar disebut dharma mahardika dalam catur, itu berarti empat keberhasilan:

- 1) Memotivasi prestasi.
- 2) Membangun publik dengan pemimpin visioner.
- 3) Menciptakan nilai baru dengan orisinalitas dan kecerdikan.
- 4) Berorientasi pada orang dan meningkatkan kualitas.

Lebih lanjut Sinamo mengelaborasi keempat aspek tersebut menjadi delapan aspek, yaitu:

- 1) Bekerja adalah berkat karena bekerja adalah anugerah dari Tuhan. Jadi kita sebagai pekerja harus bekerja dengan ikhlas dan penuh rasa syukur.
- 2) Bekerja adalah amanah, pekerjaan adalah titipan berharga yang dipercayakan kepada seseorang, sehingga secara moral diperlukan orang untuk bekerja dengan benar dan bertanggung jawab.

- 3) Bekerja adalah panggilan, bekerja adalah Dharma, sejalan dengan panggilan jiwa dan raga untuk bekerja dengan penuh integritas.
- 4) Bekerja adalah realisasi, kerja merupakan sarana untuk mencapai tingkat tertinggi dari fitrah manusia, sehingga ia dapat bekerja dengan semangat.
- 5) Bekerja adalah ibadah, kerja adalah pengabdian dan pengabdian kepada Sang Pencipta, sehingga melalui kerja ini individu membimbing dirinya menuju tujuan tertinggi Sang Pencipta dalam pengabdian.
- 6) Bekerja adalah seni, dan bekerja dapat mendatangkan kegembiraan dan kegairahan, yang secara otomatis melahirkan kreativitas, kreasi baru, dan ide-ide yang menginspirasi.
- 7) Bekerja adalah suatu kehormatan, bekerja dapat meningkatkan harga diri, jadi pastikan untuk melakukannya dengan tekun.
- 8) Bekerja adalah melayani, dan manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya, tetapi untuk melayani, maka ia harus bekerja dengan rendah hati dan sempurna.

Berdasarkan dari hal ini ada beberapa indikator yang dapat mengukur tingkat etos kerja dalam suatu lembaga atau perusahaan, antara lain: fleksibilitas kerja, penguasaan pekerjaan, kepatuhan kerja, kemauan menyelesaikan pekerjaan, berpendirian,

kerja keras. (Nitisemito, 2001:75)

Menurut Darodjad (2015), untuk memahami etos kerja atau moral karyawan suatu perusahaan dalam kondisi tinggi atau rendah, dapat dilihat dari dimensi-dimensi berikut ini:

1. Bekerja keras

adalah suatu bentuk usaha yang bertujuan menggunakan tenaga sendiri sebagai model kerja untuk mencapai hasil.

Metriknya adalah: mengimplementasikan pekerjaan, mempercayai pekerjaan, memanggil pekerjaan.

2. Bekerja cerdas

Merupakan suatu bentuk usaha yang bertujuan menggunakan kecerdasan untuk memperoleh hasil guna mencapai prestasi kerja.

Indikator: Karya Seni, Karya Kehormatan.

3. Bekerja ikhlas

Ini merupakan bentuk usaha yang terarah, dengan hati yang murni untuk mendapatkan hasil, untuk menunjukkan kemuliaan-Nya.

Indikator: karya kasih karunia, karya ibadah, karya pengabdian.

Indikator etika profesi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Bekerja adalah pemenuhan: bekerja keras dengan penuh semangat. Realisasi adalah kekuatan yang digunakan untuk mengubah potensi menjadi realisasi. Pragmatisme ini

bertujuan agar seseorang terbiasa bekerja keras dan selalu mencapai impian dan cita-citanya tanpa menjadikan seseorang workaholic. Ada tiga cara sederhana untuk meningkatkan etos kerja yang langgeng: Ciptakan visi yang menginspirasi kerja keras; Usaha adalah harga pengembangan diri; Bekerja keras, sehat, dan terus berkembang.

- b) Bekerja adalah amanah: bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Kepercayaan menciptakan sikap tanggung jawab, sehingga tanggung jawab harus dilaksanakan dengan benar dan benar, bukan hanya dalam bentuk. Rasa tanggung jawab atas suatu pekerjaan yang didelegasikan kepada seseorang menumbuhkan kemauan yang kuat untuk melaksanakan tugas dengan benar sesuai dengan uraian tugas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- c) Pekerjaan adalah misi: Saya bekerja secara menyeluruh dengan integritas. Dalam konteks pekerjaan, panggilan universal ini berarti bahwa apapun yang dilakukan harus memenuhi tuntutan profesi. Pekerjaan menjawab telepon sebagai akuntan, hakim, dokter, guru, dosen, dll. Untuk memenuhi panggilan tersebut secara utuh harus ada rasa integritas yang kuat, karena dengan menjunjung tinggi integritas maka seseorang dapat bekerja dengan sepenuh

hati, sepenuh hati, sepenuh hati, utuh, tuntas.

- d) Bekerja adalah seni: Saya bekerja cerdas dan membutuhkan kerja keras kreatif, tetapi juga bekerja cerdas. Cerdas ini berarti menggunakan strategi dan taktik cerdas untuk mengembangkan diri, menggunakan waktu kerja agar tetap efisien dan produktif, mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang kerja yang ada sambil tetap inovatif dan kreatif, artinya menciptakan karya dan ide hebat.
- e) Bekerja adalah kehormatan: Saya bekerja keras dan terus berkembang. Harga diri dapat dicapai melalui pekerjaan, karena melalui pekerjaan seseorang dihormati dan dipercaya untuk memegang suatu jabatan dan melaksanakan tugas yang diberikan, termasuk semua kemampuan, kapasitas dan kesempatan pergaulan dalam kehidupan. Rasa hormat seseorang mengembangkan kepercayaan diri, yang meningkatkan keinginan untuk bekerja lebih keras.
- f) Bekerja adalah berkah: bekerja dengan ikhlas dan penuh rasa syukur. Pekerjaan adalah anugerah dari Tuhan, jadi kita harus bersyukur. Bekerja dengan itikad baik memungkinkan seseorang untuk mengalami anugerah lain, seperti dapat menafkahi keluarga dengan gaji yang diperoleh, dapat bersosialisasi lebih luas, dan meningkatkan kualitas diri ke tingkat yang lebih tinggi

sehingga dapat tumbuh dan berkembang.

- g) Bekerja adalah Ibadah: Saya bekerja keras dan dengan cinta.

Anda harus mensyukuri semua pekerjaan yang telah Tuhan berikan kepada Anda dan melakukannya sungguh-sungguh. Tidak ada pekerjaan dalam bentuk apa pun yang lebih baik atau lebih buruk daripada pekerjaan lainnya.

Karena semua pekerjaan sama dihadapan Tuhan jika dilakukan dengan hati dan cinta. Begitu serius, hasilnya akan melampaui imajinasi, dan pekerjaan yang dilakukan karena cinta akan melampaui imajinasi. Seberat apapun pekerjaannya, apapun gajinya, apapun jabatannya, jika dilandasi cinta kasih, diberikan nilai moral dan spiritual yang berbeda. Jadi, pekerjaan dan cinta yang serius menumbuhkan dedikasi dan dedikasi untuk bekerja.

- h) Pekerjaan adalah pelayanan: Saya bekerja dengan kerendahan hati yang sempurna.

Secara moral, kemuliaan sejati datang dari pelayanan. Mereka yang mengabdikan adalah orang yang mulia, dan membantu sesama juga merupakan profesi yang mulia. Individu atau kelompok dengan etos kerja rendah menunjukkan karakteristik yang berlawanan (Kusnan, 2004), yaitu:

- 1 Pekerjaan dianggap berat.
- 2 Kurang atau tidak menghargai hasil kerja manusia.

- 3 Pekerjaan dipandang sebagai penghalang kebahagiaan.
- 4 Pekerjaan adalah suatu bentuk paksaan.
- 5 Bekerja hanyalah bentuk kehidupan sehari-hari.

2.5 Pengertian Kinerja

Mahmudi (2005:21) mencakup empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas yang memberikan dorongan, semangat, dan arahan. Faktor kelompok meliputi kualitas dan dukungan anggota tim, dan kepercayaan pada anggota tim. Faktor sistematis meliputi sistem kerja, sarana atau prasarana kerja, dan budaya kerja.

Dalam *Applied Information and Communication Technology Workshop* (2011) dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu, dengan banyak kemungkinan, seperti standar perusahaan, tujuan organisasi, standar yang ditetapkan perusahaan. Hasil karya ini dapat dicapai berdasarkan keahlian, kesungguhan, pengalaman dan waktu. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut.

Menurut Fazan dalam *Islamic Business Entrepreneurship Strategies*, manifestasi menurut Islam adalah bentuk atau cara pribadi realisasi diri. Kinerja adalah bentuk spesifik dari nilai, keyakinan, dan pemahaman yang berasal dari kepatuhan dan didasarkan pada prinsip etika yang kuat yang dapat berfungsi sebagai kekuatan pendorong untuk pekerjaan berkualitas tinggi. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja manusia sebagai berikut:

- 1) Mangkuprawira dan Hubies (2007) berpendapat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal karyawan. Faktor intrinsik yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, dan spiritualitas. Faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan immaterial, kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, penyediaan fasilitas, keselamatan kerja, penghargaan dan hukuman.
- 2) Menurut Prawirosentono (2007), kinerja adalah hasil hukum yang diperoleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum. Patuhi kode etik kita. Aturan perilaku.
- 3) Menurut Dessler (1992), kinerja adalah prestasi kerja, yaitu pekerjaan yang sebenarnya dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, kinerja berfokus pada pekerjaan yang dilakukan karyawan.
- 4) Menurut Tasmara (2003), arti bekerja bagi seorang muslim adalah mewujudkan usaha yang sungguh-sungguh sebagai hamba Allah SWT dengan mengerahkan segala harta, ia harus menempatkan dirinya dalam masyarakat yang terbaik.

2.6 Indikator kinerja

Dalam menentukan kinerja seorang karyawan, perusahaan mengharuskan semua aspek menjadi tolak ukur perusahaan, meskipun masing-masing perusahaan berbeda dalam cara penilaiannya. Menurut Mitchell (1989), berbagai aspek kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja adalah hasil dalam bekerja yang dicapai dengan konsistensi dan kesiapan.
2. Ketepatan waktu, hal ini terkait dengan apakah waktu penyelesaian pekerjaan memenuhi target waktu yang direncanakan.
3. Berinisiatif dan aktif melakukan tugas dan memperluas tanggung jawab.
4. Kemampuan merupakan salah satu dari beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seseorang. Ternyata yang dapat diintervensi atau diobati melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat dibina.
5. Komunikasi, yaitu interaksi antara atasan dan bawahan mengomunikasikan saran dan pendapat ketika memecahkan masalah yang dihadapi.

Selain itu, perusahaan juga menganalisis indikator kinerja karyawan berdasarkan KPI (Key Performance Indicators). KPI adalah salah satu alat ukur yang digunakan perusahaan untuk memahami atau mengevaluasi atau mengukur tingkat kinerja individu atau departemen. Dengan KPI, para pemimpin dapat melihat apakah individu atau departemen tertentu bergerak

ke arah yang benar untuk perusahaan. KPI, atau indikator kinerja utama, fokus pada peningkatan strategis dan operasional, memberikan dasar analitis untuk pengambilan keputusan, dan membantu memusatkan perhatian pada apa yang penting. KPI ini juga dipahami oleh para ahli sebagai: Menurut Iveta (2012), KPI adalah ukuran kuantitatif, progresif berdasarkan data tertentu dari berbagai aspek perusahaan, dan menjadi titik awal untuk menetapkan tujuan dan merumuskan strategi perusahaan.

1. Menurut Warren (2011), indikator kinerja utama adalah ukuran seberapa baik suatu organisasi menjalankan visi perusahaan.
2. Menurut Parmenter (2014), KPI adalah indikator paling kritis dari keberhasilan organisasi/perusahaan saat ini dan masa depan.

Contoh KPI yang digunakan oleh perusahaan :

1. Keuntungan

Laba atau profit merupakan sesuatu yang sangat ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan, maka perusahaan harus memperhitungkan secara cermat laba kotor dan laba bersih.

2. Biaya

Selain mempertimbangkan keuntungan, bisnis juga perlu mempertimbangkan pengeluaran. Perusahaan harus berusaha menghindari biaya yang melebihi keuntungan.

3. Pendapatan dan sasaran

Perbedaan antara pendapatan aktual dan proyeksi.

4. Biaya penjualan

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan barang harus memperhatikan harga pokok penjualan, yang merupakan hal mendasar yang harus dilakukan untuk menentukan besarnya keuntungan yang akan diperoleh.

5. Penjualan harian

Adalah rasio rata-rata lama waktu perusahaan menunggu untuk menerima uang tunai setelah melakukan penjualan.

6. Penjualan regional

Hal ini untuk mengetahui daerah mana yang memiliki prospek penjualan yang baik dan mana yang tidak sehingga menjadi penilaian perusahaan nantinya.

7. Biaya dan Anggaran LOB

Metrik ini dirancang untuk membandingkan biaya yang dikeluarkan dengan perkiraan anggaran perusahaan.

8. Aktivitas pendanaan arus kas

Indikator ini dimaksudkan untuk menunjukkan kekuatan keuangan perusahaan, mencatat segala sesuatu yang berhubungan dengan arus kas masuk dan keluar kas perusahaan.

9. Kepuasan Karyawan

Jika karyawan senang dan puas dengan perusahaan maka kepuasan karyawan akan memengaruhi kinerjanya dan karyawan akan bekerja lebih keras.

10. Tingkat pensiun

Metrik ini digunakan untuk menentukan tenaga kerja perusahaan.

Ketika sebuah perusahaan memiliki tenaga kerja yang menua, hal ini akan memengaruhi omset yang didapat perusahaan

Selain KPI yang telah disebutkan, masih banyak KPI (Key Performance Indicators) dapat digunakan melalui suatu *company* salah satu kunci keberhasilan dalam melaksanakan suatu perencanaan yang telah diciptakan oleh perusahaan.

Dari penjelasan di atas, etika profesi dan kinerja adalah sikap pegawai, sadar atau tidak sadar, untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan atau dipercayakan oleh atasannya dengan sebaik-baiknya. Hal ini memungkinkan apa yang dirancang, dibuat, dan direncanakan oleh perusahaan untuk dicapai dengan cara terbaik.

Etika Profesi dan Evaluasi Kinerja Karyawan:

Menurut Bernardin dan Russell (1993), ada 6 karakteristik yang digunakan untuk mengukur individu:

1. Quality

Quality adalah sejauh mana hasil kegiatan yang dilakukan mendekati kesempurnaan atau mencapai tujuan yang dimaksudkan perusahaan. Hasil kerja yang berkualitas tinggi akan diterima oleh atasan dan rekan kerja.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan atau hasil yang dapat dilakukan dalam waktu yang telah ditentukan. Kuantitas

yang dihasilkan dinyatakan dalam satuan, siklus aktivitas yang diselesaikan, dan seterusnya.

3. Tepat waktu

Tepat waktu adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dalam hal koordinasi dengan output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan tersebut.

4. Potensi

Potensi adalah bagaimana memaksimalkan penggunaan bahan baku untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian per unit penggunaan bahan baku.

5. Kemerdekaan

Kemerdekaan adalah sejauh mana seorang karyawan melakukan fungsi pekerjaannya tanpa berkonsultasi dengan atasan.

6. Komitmen untuk bekerja

Komitmen kerja merupakan komitmen karyawan terhadap pekerjaan perusahaan dan sejauh mana karyawan bertanggung jawab kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Wibowo (2001), kinerja pegawai mengacu pada pengukuran kinerja pegawai menurut standar/standar yang ditetapkan perusahaan. Mereka percaya bahwa ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain Strategi organisasi (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang) beserta keahlian.

McKenna dan Beach (1995) menyimpulkan dalam Nugraheni (2003) bahwa faktor kinerja yang biasa digunakan sebagai indikator dalam penelitian adalah pengetahuan, kompetensi, keterampilan kerja, sikap kerja (panas) cinta, komitmen dan motivasi), kualitas kerja, produktivitas dan keterlibatan (komunikasi) dan (hubungan) dalam kelompok.

Winardi (1996) berpendapat bahwa faktor-faktor yang dijelaskan oleh McKenn dan Beach dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor internal meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan. Faktor eksternal adalah lingkungan kerja, kemampuan kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji. Faktor kompetensi dan faktor motivasi berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja.

Menurut (Sharma & Rai, 2015: 244), ada beberapa indikator untuk mengukur etika profesi, antara lain:

1) Terutama tertarik pada pekerjaan

Dalam hal ini bagaimana seorang pria memposisikan pekerjaannya, dikatakan bahwa pekerjaan yang dia lakukan adalah prioritas dalam hidupnya.

2) Pendekatan etis

Pendekatan etis Keyakinan seseorang tentang prinsip-prinsip etika, seperti pentingnya bekerja keras dalam bekerja, agar tidak menyerah demi mencapai hasil yang terbaik.

3) Motivasi kerja intrinsik

Motivasi kerja intrinsik Motivasi kerja intrinsik dapat dikatakan sebagai motivasi yang dimulai dari dorongan dari dalam diri sendiri untuk mendapatkan sesuatu yang penting dari aktivitas kerja. Dalam hal ini, karyawan melihat pekerjaannya sebagai saluran untuk mengekspresikan kompetensi dan kreativitas yang dimiliki karyawan.

BAB III

ANALISIS DESKRIPTIF

3.1 Data umum

3.1.1 Sejarah Rumah Sakit Permata Kuningan

Mulailah dengan mimpi bersama dokter untuk menciptakan fasilitas kesehatan kelas satu yang dapat dinikmati semua orang. Berangkat dari keinginan tersebut, sebuah PT. Kuningan Kampung Sehat bertugas mengawasi badan usaha yang nantinya akan berkecimpung di industri rumah sakit.

Pembangunan RS Permata Kuningan sudah berjalan bolak-balik selama bertahun-tahun, entah kenapa. RS Permata Kuningan akan beroperasi dan diharapkan berkembang secara inovatif sebagai pusat pelayanan poliklinik dan non klinik, menjadi rumah sakit pionir yang memberikan pelayanan terbaik untuk kenyamanan pasien serta pemulihan fisik dan mental di kawasan Kuningan.

3.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Permata Kuningan

Visi Rumah Sakit Permata Kuningan:

Menjadi Rumah Sakit terbaik di wilayah Kuningan.

Misi Rumah Sakit Permata Kuningan:

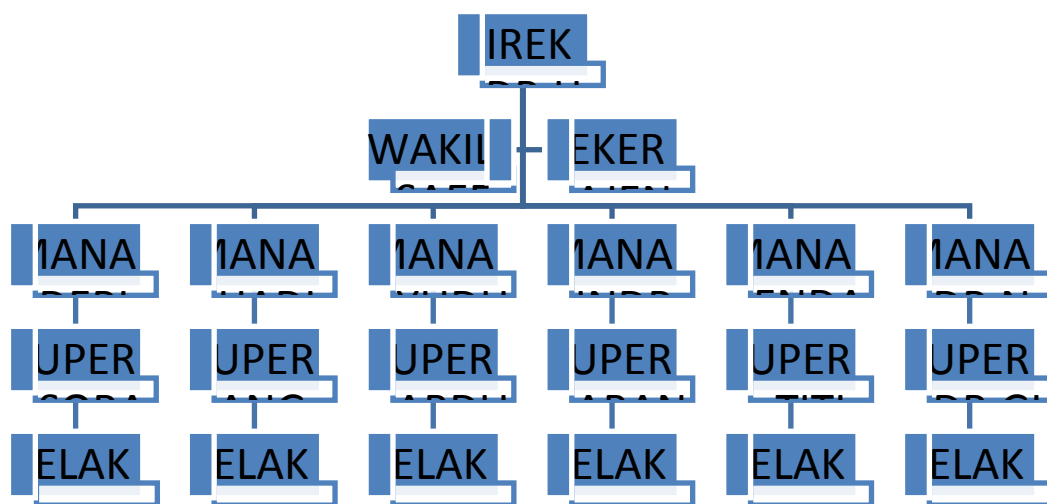
- 1) Memberikan pelayanan spesialis yang profesional dan proporsional.
- 2) Memberikan pelayanan yang aman, nyaman, cepat dan tepat serta lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.
- 3) Memberikan layanan berkualitas dan dukungan sumber daya

peralatan profesional dan canggih.

- 4) Meningkatkan kapasitas dan integritas sumber daya manusia yang berkelanjutan
- 5) Menciptakan budaya kerja yang efektif dan produktif.

3.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Permata Kuningan

Struktur organisasi Rumah Permata Kuningan adalah organisasi linear, yaitu organisasi yang peran kepemimpinannya lebih dominan. Semua kendali ada di tangan pemimpin, pelaksanaan kegiatan, prioritas dan komando. Dalam organisasi linear, pembagian tugas dan wewenang ada sebagai perbedaan nyata antara unit organisasi terkemuka dan unit organisasi lembaga pelaksana.



Sumber: Rumah Sakit Permata Kuningan, 2021.

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Permata Kuningan

3.1.4 Jenis-jenis Pelayanan di Rumah Sakit Permata Kuningan

Jenis pelayanan yang ada pada Rumah Sakit Permata Kuningan terdiri dari:

a. Praktik Dokter Umum dan Spesialistik

b. Pelayanan Rawat Jalan

- 1) Klinik umum.
- 2) Klinik gigi.
- 3) Klinik Kesehatan Anak.
- 4) Klinik Penyakit Dalam
- 5) Klinik Kebidanan dan Kandungan.
- 6) Klinik Bedah Umum
- 7) Klinik Neurologis
- 8) Klinik Bedah Saraf
- 9) Klinik THT
- 10) Klinik Kulit dan Gender
- 11) Klinik Ortopedi
- 12) Klinik Jantung
- 13) Klinik Mata
- 14) Klinik Radiologi
- 15) Klinik Paru-paru
- 16) Klinik Urologi
- 17) Klinik Psikiatri

c. Pelayanan Rawat Darurat 24 Jam

d. Pelayanan Rawat Inap

e. Instalasi Bedah Sentral

f. Instalasi Keperawatan

g. Instalasi Care Unit:

1. ICU
2. PICU, NICU

h. Pelayanan Penunjang

- 1) Radiologi dengan fasilitas
- 2) Instalasi Farmasi dengan pelayanan 24 jam
- 3) Laboratorium
- 4) Instalasi Gizi

3.2 Data Khusus

3.2.1 Penilaian Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Rumah Sakit Permata Kuningan

Rumah Sakit Permata Kuningan telah mengembangkan pedoman penilaian etis untuk semua staf yang bekerja di departemen mana pun. Penilaian karyawan di RS Permata Kuningan digunakan oleh perusahaan sebagai tolak ukur kerja karyawan.

3.2.2 Penilaian Etos Kerja Rumah Sakit Permata Kuningan

Pedoman penilaian pandangan hidup kerja yang dilaksanakan oleh rumah Sakit Permata Kuningan mencakup etika profesi yang dikemukakan oleh Nitisemito (2001) meliputi enam aspek, yaitu keluwesan kerja, penguasaan pekerjaan, ketaatan bekerja, kesediaan menyelesaikan pekerjaan, pendapat, dan ketekunan

dalam bekerja. Penilaian pandangan RS Permata Kuningan terhadap kehidupan kerja hanya menggunakan observasi atau pengamatan karyawan oleh pimpinan. Kemudian menggunakan teknik pengumpulan data angket yang diberikan kepada 16 karyawan pada Rumah Sakit Permata Kuningan.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal. Skala ordinal adalah skala pengukuran yang menunjukkan jarak interval antar-tingkatan tidak harus sama. Skala ordinal ini pengkategorisasiannya disusun berdasarkan urutan tertinggi ke tingkat yang lebih rendah.

Dalam penelitian ini, penggambaran skala ordinal dalam mengukur tingkat etos kerja karyawan akan dikemas sebagai berikut:

Nilai	: I	II	III
Angka	: 100	80	60

Atau dalam kata lain penggambaran nya sebagai berikut:

(100 =pekerja paling produktif)

(80=pekerja mempunyai produktivitas yang cukup atau rata-rata)

(60=pekerja paling rendah produktivitasnya)

1. Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja bisa diartikan sebagai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang bisa berubah sewaktu waktu dan dapat bekerja dengan efektif serta maksimal. Fleksibilitas kerja ini diterapkan oleh Rumah Sakit Permata Kuningan untuk menilai etos kerja karyawannya. Pedoman penilaian ini untuk mengetahui apakah karyawan mampu diberikan pekerjaan di luar jobdesknya. Sejalan dengan apa yang diutarakan oleh Nitisemito, dalam penelitian ini peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut dari 16 karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Permata Kuningan. Dari hasil analisis angket yang didapatkan, terdapat dua pertanyaan yang mendukung dengan Nitisemito soal fleksibilitas kerja harus mampu beradaptasi dan bekerja efektif serta maksimal. Pada pertanyaan “bekerja sekuat tenaga dalam melaksanakan setiap pekerja” terdapat 10 jawaban sangat setuju dan 6 jawaban setuju dan pertanyaan “pekerja dilakukan secara efektif” terdapat jawaban sangat setuju 3 dan setuju 13. Berdasarkan data tersebut 13 karyawan menjawab sangat setuju dan 18 setuju atau dengan kata lain 13 orang memiliki nilai I (skor 100) dan 18 orang mengantongi nilai II (skor 80). Jadi, kesimpulan mayoritas karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan setuju atau telah menjalankan fleksibilitas kerja dengan baik.

2. Penguasaan Pekerjaan

Penguasaan pekerjaan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Penguasaan pekerjaan dapat berfungsi sebagai panduan untuk menilai prospek kehidupan kerja karyawan. Panduan penilaian ini berlaku untuk semua departemen dan dirancang untuk memahami apakah karyawan dapat memahami pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan dari hasil analisis peneliti, terdapat beberapa pertanyaan dari angket yang menjawab dari point 2 tentang penguasaan pekerjaan yang disebutkan oleh Nitisemito. Pada pertanyaan angket nomor 1 “hasil pekerjaan dapat diselesaikan dengan kualitas yang baik” mendapatkan jawaban sangat setuju sebanyak 4 dan setuju sebanyak 12. Pertanyaan angket nomor 2 “kualitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan” mendapatkan jawaban sangat setuju 7, setuju 8 dan tidak setuju 1. Ada juga, pertanyaan “hasil pekerjaan dapat dipertanggungjawabkan dengan baik” mendapatkan jawaban sangat setuju 6 dan setuju 12). Berdasarkan data tersebut, 17 karyawan menjawab sangat setuju atau mengantongi nilai I (skor 100), 32 setuju atau mengantongi nilai II (skor 80) dan 1 tidak setuju atau mengantongi nilai III (skor 60). Sesuai dengan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan berhasil dalam menjalankan penguasaan pekerjaan, sehingga produktivitas karyawan berjalan dengan baik.



Gambar 3.2 Penguasaan pekerjaan

3. Patuh dalam bekerja

Dalam panduan ini, kepatuhan dapat didefinisikan sebagai karyawan yang mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan persyaratan pemberi kerja. Bagi para pegawai di RS Permata Kuningan, kepatuhan kerja sangat penting karena jika pegawai mentaati pekerjaan maka keinginan pimpinan akan terkabul. Berdasarkan hasil analisis, peneliti menemukan beberapa pertanyaan yang berkesinambungan tentang patuh dalam bekerja. Pertanyaaan nomor 4 pada angket yang berisi “jumlah target pekerjaan dapat dicapai” mendapatkan jawaban sangat setuju sebanyak 3, setuju 12 dan tidak setuju 1. Pertanyaan nomor 7 yang berisi “pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan” mendapatkan jawaban sangat setuju 6 dan setuju 10. Pertanyaan nomor 10 pun yang berisi “bekerja dengan sesuai arahan atasan untuk pencapaian target perusahaan” mendapatkan jawaban sangat

setuju 7, setuju 8 dan tidak setuju 1. Serta yang terakhir, pada pertanyaan nomor 13 yang berisi “mematuhi segala aturan yang berlaku di perusahaan” mendapatkan jawaban sangat setuju 6 dan setuju 10). Berdasarkan data di atas, 22 karyawan menjawab sangat setuju yang mengantongi nilai I (skor 100), 40 karyawan setuju yang mengantongi nilai II (skor 80) dan tidak setuju sebanyak 2 orang yang mengantongi nilai III (60). Jadi, bisa disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan patuh dalam bekerja. Kepatuhan bekerjanya berdampak baik sesuai dengan target/keinginan perusahaan tersebut.



Gambar 3.3 Dokter mengawasi karyawan bagian mikrobiologi

4. Kemauan menuntaskan pekerjaan

Panduan ini dirancang untuk memahami bagaimana karyawan yang diberi tugas kepemimpinan mampu memenuhi tenggat waktu. Pedoman juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan maksud pekerjaan, dalam hal ini kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat penting

karena jika karyawan tidak memiliki niat untuk menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan itu diabaikan. Pada penelitian ini, peneliti menemukan beberapa pertanyaan yang selaras dengan point nomor 4 yang berisi kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pertanyaan nomor 14 pada angket yang berisi “sanggup menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran aturan perusahaan” mendapatkan jawaban sangat setuju sebanyak 6, setuju 9 dan tidak setuju 1. Pertanyaan nomor 11 yang berisi “berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakan setiap pekerjaan” mendapatkan jawaban sangat setuju 8 dan setuju 8. Serta yang terakhir pertanyaan nomor 12 pun yang berisi “memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan” mendapatkan jawaban sangat setuju 8, setuju 7 dan tidak setuju 1. Berdasarkan data di atas, 22 karyawan menjawab sangat setuju yang mengantongi nilai I (skor 100), 24 karyawan setuju yang mengantongi nilai II (skor 80) dan tidak setuju sebanyak 2 orang yang mengantongi nilai III (60). Jadi, bisa disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan memiliki kemauan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

5. Berpendirian

Dalam bekerja, karyawan harus memiliki sikap yang mencerminkan sikap karyawan tersebut. Jika karyawan berdiri teguh, tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dapat terpenuhi. Panduan ini disediakan oleh Rumah Sakit Permata Kuningan untuk menilai semua divisi dan semua karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan. Karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan tentu saja memiliki pendirian yang sangat kuat dalam

hal ini bisa diartikan dengan angket pertanyaan nomor 5 yang berisi “dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya” mendapatkan jawaban sangat setuju sebanyak 5, setuju 11. Pertanyaan nomor 6 yang berisi “pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien” mendapatkan jawaban sangat setuju 4 dan setuju 12. Serta yang terakhir pertanyaan nomor 9 pun yang berisi “karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan” mendapatkan jawaban sangat setuju 11, setuju 4. Berdasarkan data di atas, 20 karyawan menjawab sangat setuju yang mengantongi nilai I (skor 100), 27 karyawan setuju yang mengantongi nilai II (skor 80) dan tidak setuju sebanyak 0 orang yang mengantongi nilai III (60). Jadi bisa disimpulkan bahwa karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan memiliki pendirian dalam bekerja yang sangat baik.

6. Tekun dalam bekerja

Ketekunan di tempat kerja didefinisikan sebagai seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan. Seorang karyawan yang bekerja keras akan membentuk prestasi bagi dirinya dan perusahaan. Rumah Sakit Permata Kuningan menggunakan pedoman tersebut sebagai acuan untuk menilai pandangan kehidupan kerja para stafnya. Karena jika karyawannya rajin, semua yang direncanakan perusahaan bisa tercapai. Oleh karena itu tekun dalam bekerja menjadi faktor penting yang harus dimiliki karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan. Dalam hal tersebut angket pertanyaan nomor 20 yang berisi “bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan” mendapatkan jawaban sangat setuju sebanyak 9, setuju 7.

Pertanyaan nomor 19 yang berisi “bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan” mendapatkan jawaban sangat setuju 7 dan setuju 9. Serta yang terakhir pertanyaan nomor 18 pun yang berisi “bertanggung terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan” mendapatkan jawaban sangat setuju 7, setuju 9. Berdasarkan data di atas, 22 karyawan menjawab sangat setuju yang mengantongi nilai I (skor 100), 24 karyawan setuju yang mengantongi nilai II (skor 80) dan tidak setuju sebanyak 0 orang yang mengantongi nilai III (60). Disimpulkan bahwa dengan berdasarkan data di atas tersebut. Rumah Sakit Permata Kuningan ini mempunyai karyawan yang tekun dalam bekerjanya sangat tinggi.

3.2.3 Penilaian Kinerja Rumah Sakit Permata Kuningan

Rumah Sakit Permata Kuningan ada juga metrik untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian ini berlaku untuk semua departemen di RS Permata Kuningan. Penilaian dilakukan oleh RS Permata Kuningan sebagai tolak ukur kerja karyawan. Mitchell (1989), Bernardin dan Russell (1993) memilih Mitchell ketika mengevaluasi Rumah Sakit Permata Kuningan. Menurut Mitchell (1989):

1. Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai dalam hal kesesuaian dan kesiapan. Rumah Sakit Permata Kuningan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan dan sangat memperhatikan kualitas kerja para karyawannya di bidang ini. Karena Rumah Sakit Permata Kuningan memiliki visi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Oleh karena itu, kualitas kerja yang

dilakukan oleh karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan sangat dihargai oleh pimpinan.

2. Inisiatif, melaksanakan pekerjaan dan memperluas tanggung jawab. Staf Rumah Sakit Permata Kuningan harus bekerja dengan semangat dan tanggung jawab. Karena jika anda bekerja dengan semangat, anda akan memberikan kontribusi terbesar. Jika anda mengambil tanggung jawab penuh, anda bisa menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, bekerja dengan sepenuh hati akan membuat karyawan menjadi profesional.
3. *Capability*, yaitu di antara beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat dipengaruhi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan. Pada Rumah Sakit Permata Kuningan terdapat karyawan yang merupakan tenaga kerja medik dan tenaga keteknisian medis dan penunjang. Di mana tenaga medik tersebut memiliki pendidikan dan kemampuan yang mumpuni, seperti dokter umum, dokter gigi dan dokter spesialis, yang terhimpun di bawah naungan komite medik dan di bawah manajemen pelayanan medik. Sedangkan tenaga keteknisian medis dan penunjang biasanya di bawah naungan bidang penunjang. Banyak latar belakang pendidikan profesi di dalamnya, ada penata anestesi, dan tenaga gizi terdiri atas nutrisionis dan dietisien.
4. Komunikasi, yaitu hubungan antara atasan dan bawahan dalam menyampaikan saran dan pendapat ketika memecahkan masalah yang dihadapinya. Komunikasi mengacu pada hal-hal yang sangat penting

di tempat kerja, jika ada sesuatu yang tidak memuaskan atau mendesak di tempat kerja, komunikasi harus dibuat jelas. Di RS Permata Kuningan, jika ada konflik yang harus diselesaikan bersama, pimpinan perusahaan pasti akan memberitahu staf dan mengomunikasikannya melalui forum konferensi.

Kemudian ada indikator Bernadin dan Russell (1993), beberapa poin dari indikator Bernandin hampir identik dengan indikator Mitchell (1989). Metrik yang hampir identik mencakup kualitas, ketepatan waktu, dan komitmen kerja. Menurut Bernardin dan Russell (1993):

1. *Quality*

Quality adalah sejauh mana hasil dari suatu kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna atau mencapai tujuan yang dimaksudkan perusahaan. Hasil kerja yang berkualitas diterima oleh atasan dan rekan kerja. Seperti yang telah dijelaskan pada penjelasan sebelumnya tentang kualitas kerja, kualitas kerja yang dicapai dijelaskan dari segi kesesuaian dan kesiapan. RS Permata Kuningan sangat memperhatikan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Menyediakan pasien dengan standar yang memuaskan.

2. Tepat waktu

Tepat waktu adalah sejauh mana suatu kegiatan penyelesaian lebih awal harapan dalam hal koordinasi dengan output dan memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain. Dijelaskan pada poin sebelumnya Rumah Sakit Permata Kuningan berkewajiban memberikan pelayanan yang terbaik dan oleh karena itu setiap staf RS harus mengikuti jam yang telah ditentukan.

3. Kemerdekaan

Kemerdekaan adalah sejauh mana karyawan melakukan fungsi pekerjaan mereka tanpa mencari bimbingan dari atasan mereka. Dalam hal ini, independensi RS Permata Kuningan bukanlah indikator utama untuk menilai kinerja tersebut, karena hampir semua lini produksi RS Permata Kuningan adalah kerja sama tim, terutama untuk staf di lapangan. Namun bagi tenaga medis, adalah orang-orang yang bekerja sesuai dengan kemampuannya.

4. Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah tingkat komitmen karyawan untuk bekerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Karyawan di tempat kerja harus berpegang pada komitmen yang memberi mereka tanggung jawab dan semangat untuk melaksanakan tugasnya.

3.3 Hambatan Penilaian Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Permata Kuningan

1. Tidak adanya tim untuk melakukan penilaian etos kerja dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Permata Kuningan. Selama ini yang melakukan penilaian di Rumah Sakit Permata Kuningan secara langsung adalah pemimpin. Untuk itu solusi dalam mengatasi hambatan ini, seharusnya *Human Resource Development* atau yang lebih dikenal sebagai HRD mempunyai peranan penting untuk bisa meningkatkan produktivitas karyawan dan etos kerja. Alangkah lebih baik, jika terdapat tim khusus yang bisa memantau/menjalankan hal tersebut agar bisa berjalan dengan baik. Secara garis besar, tugas HRD pada

perusahaan meliputi segala proses yang berkaitan dengan menggunakan skill, konsep serta etika kerja Selain itu HRD pula bertanggung jawab buat memfasilitasi karyawan dalam hal pengembangan ilmu, kinerja dan kesejahteraan karyawan. Jadwal yang padat juga menjadi faktor yang menghalangi departemen lain untuk membantu, dan hasilnya dinilai ketika ada lebih banyak waktu luang. Terkadang penilaian dilakukan langsung oleh pemimpin. Peran HRD di sini mungkin bisa menjadi jembatan antar divisi untuk berkomunikasi lebih baik satu sama lain. Maka diperlukannya tim untuk bisa mengurus hal tersebut, agar semuanya bisa berjalan dengan baik dan lancar.

2. Penilaian dilakukan langsung oleh pemimpin.

Penilaian etos kerja dan kinerja pada Rumah Sakit Permata Kuningan ini dilakukan langsung oleh pemimpin sehingga tidak ingin menilai terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah dan cenderung toleransinya lebih tinggi. Sehingga menjadikan penilaian kurang memuaskan.

Kedua kendala tersebut menghalangi Rumah Sakit Permata Kuningan untuk melakukan penilaian staf mengikuti prosedur yang ada yang dikemukakan oleh Mitchell (2001) dan Bernadin dan Russel (1993).

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Sesuai hasil magang dan pengamatan langsung selama satu bulan di rumah Sakit Permata Kuningan menggunakan mengamati etos kerja serta kinerja karyawan bisa disimpulkan bahwa:

1. Rumah Sakit Permata Kuningan melakukan penilaian etos kerja dan kinerja dengan observasi saja, berdasarkan hanya penilaian dari pimpinan, belum adanya tim khusus untuk meninjau dan mengamati hal tersebut membuat penilaian terkesan belum efektif dan berjalan dengan baik. Tidak ada standar untuk menilai etika profesional. Ini mengarah pada penilaian yang tampaknya hanya sepihak.
2. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, mayoritas karyawan di Rumah Sakit Permata Kuningan telah memiliki etos kerja dan kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.
3. Hambatan yang saya temui selama magang satu bulan yaitu penilaian etos kerja dan kinerja yang tidak berjalan dengan baik, dikarenakan tidak adanya tim atau divisi khusus yang melaksanakan penilaian, maka dari itu perlu dilakukan untuk membentuk tim atau divisi khusus. Dengan didukung sumber daya manusia yang kompeten agar efektivitas para pekerja dapat berjalan dengan baik. Secara garis besar, tugas HRD pada perusahaan meliputi segala proses yang berkaitan dengan menggunakan skill, konsep serta etika kerja Selain itu HRD pula bertanggung jawab buat memfasilitasi karyawan dalam hal pengembangan ilmu, kinerja dan kesejahteraan karyawan. Jadwal yang padat pula menjadi faktor yang menyebabkan divisi lain tidak mampu membantu, sebagai akibatnya evaluasi dilaksanakan bila

banyak saat yang longgar. Terkadang penilaian pun dilakukan oleh pemimpin secara langsung. Peran HRD dapat menjadi jembatan antar divisi untuk berkomunikasi lebih baik satu sama lain. Maka diperlukannya tim untuk bisa mengurus hal tersebut, agar semuanya bisa berjalan dengan baik dan lancar.

4.

4.2 Saran

Saat memberikan penilaian, salah satunya dapat menggunakan kuesioner. Namun apabila ada tim atau departemen yang dalam prosesnya dapat melakukan evaluasi etika dan kinerja secara berkala terhadap pegawai RS Permata Kuningan, sehingga pimpinan dapat secara berkala melakukan observasi atau evaluasi jika ada pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, dan dapat diselesaikan segera untuk menghindari kekhawatiran tentang efek buruk pada perusahaan. Dan dapat memiliki penilaian sebagai data untuk setiap karyawan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan poin-poin dalam KPI (Indikator Kinerja Utama) yang disebutkan dalam Bab 2 saat melakukan evaluasi. Dalam suatu penilaian dapat diberikan nilai 100 untuk etos kerja dan kinerja sangat baik, 80 untuk etos dan kinerja baik atau cukup, dan 60 untuk etos dan kinerja rendah. Untuk itu diperlukannya tim atau divisi di Rumah Sakit Permata Kuningan yang menilai serta meninjau agar kinerja karyawan bisa dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin, H. Jhon dan Russel. Joyce E.A (1993). Human Resource Management: An Experiential Approach. New York: McGraw - Hill.
- Dessler. G. (1992). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Darodjat, T. A. (2015). Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: PT Refika Aditama.
- Fauzan, F. (2006). Islamic Business Strategy For Entrepreneurship. Jakarta: Zikrul Hakim.
- Rahmawati, IK. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Madjid, & Nurcholis. (1995). Islam dan Etos Kerja di Era Global. Jakarta: Paramadina.
- Mahmudi. (2005). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mitchell, T. R. (1989). People in organisation: An Introduction to Organizational Behaviour. New York: McGraw Hill Book.
- Nitisemito, A. S. (2001). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permata, Hospital. (2021, Maret 8). Retrieved from About us rumah sakit permata:
www.rspermata.co.id
- Prawirosentono, S. (2007). Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu Abad 21. Jakarta: Bumi Aksara.
- Puspitasari, & T. K. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Indonesia. Bekasi.
- Rosidah & Sulistiyani A.T. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Politik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, & H. (Yogyakarta). Manajemen Sumber Daya Manusia. 2003: STIE YKPN.
- Sinamo, J. (2005). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: PT Spirit Mahardika.

Tasmara, T. (2002). Membudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Press.

Warren, (2011). Key performance indicators (KPI)-definition and action: Integrating KPI into your company's strategy. London: ATI.

Wibowo, Budi, Soewito, dan F.X Sugiyanto (2001). Analisis Budaya Perusahaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pura Barutama Kudus. Jurnal Bisnis Strategi, 6 (4), 78.

Winardi, (1996). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Bandung: Tarsito.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Magang



SURAT KETERANGAN MAGANG KERJA
Nomor: 002 /RSPK/DIR/SKT/VIII/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : dr.Herman Joyo
Jabatan : Direktur
Alamat : Jl. Cut Nyak Dien Kelurahan Cijoho Kecamatan Kuningan
Kab.Kuningan – Jawa Barat

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Muhammad Tegar Perkasa Putra
NIM : 18211090
Asal/Jurusan : Universitas Islam Indonesia / Manajemen

Mahasiswa diatas telah melaksanakan magang kerja di PT. Belajar Office yang bersangkutan sudah belajar mengenai pemasukan dan pengeluaran perusahaan. Dengan keluarnya surat ini, menyatakan bahwa mahasiswa diatas sudah menjalankan tugasnya dengan baik.

Demikian surat keterangan magang dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kuningan, 15 Juli 2021

(dr.Herman Joyo)

Lampiran 2: Quisioner

A. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Hasil pekerjaan dapat diselesaikan dengan kualitas yang baik				
2	Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan				
3	Hasil pekerjaan dapat dipertanggungjawabkan dengan baik				
4	Jumlah target pekerjaan dapat dicapai				
5	Dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya				
6	Pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien				
7	Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan				
8	Pekerjaan dilaksanakan secara efektif				
9	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan				
10	Bekerja sesuai dengan arahan atasan untuk pencapaian target perusahaan				

Sumber: Puspitasari, Tisa K. 2019. *Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Indonesia*. Bekasi.

B. Etos kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakan setiap pekerjaan				
2	Memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan				
3	Mematuhi segala aturan yang berlaku diperusahaan				
4	Sanggup menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran aturan perusahaan				
5	Bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan				
6	Sanggup bekerja dengan kondisi pengawasan maupun tanpa pengawasan				
7	Bertanggung jawab pada setiap tindakan yang dilakukan dalam pekerjaan				
8	Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan				
9	Bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan				
10	Bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan				

Sumber: Puspitasari, Tisa K. 2019. *Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Indonesia*. Bekasi.