

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RS MARTHA FRISKA
(BIDANG KEPERAWATAN)**

Oleh:

**Sartito Sianturi¹⁾, Roma Diana Maria Sihombing²⁾,
Lenta Marianti Sitinjak³⁾, Rizki Yuspantrisia⁴⁾
Universitas Prima Indonesia Medan^{1,2,3,4)}**

E-mail :

sartitosianturi@gmail.com ¹⁾, romadianamariasihombing@gmail.com ²⁾
lentamarianti@gmail.com ³⁾, rizkiyuspantrisia11@gmail.com ⁴⁾

ABSTRACT

Competence is a fundamental characteristic possessed by someone who has a direct influence on, or can predict good work performance. Competence is needed in improving the quality of human resources in advancing the company. Besides, training competencies can affect the company's progress. That is why companies need to provide training to their employees. The purpose of this study was to determine the effect of competence and training on employees' job satisfaction at Martha Friska Hospital. The analysis method used multiple linear regression analysis. The study population was 212 employees with a sample of 138 respondents. The results of the study indicated that both competency and training influenced employees' job satisfaction.

Keywords: competence, training, satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi suatu perusahaan. Sebagai aset utama sumber daya manusia dalam perusahaan harus ditingkatkan produktivitasnya dengan mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan juga meningkatkan pelatihan terhadap perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik tingkat nasional maupun internasional. Sumber daya yang ada dituntut untuk memperoleh keahlian agar dapat bekerja sesuai standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat sejalan dengan tujuan perusahaan.

Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan. Kesesuaian

pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan pada perusahaan. Pelatihan yang diikuti karyawan akan meningkatkan hasil kinerja yang tinggi yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan pada masing-masing karyawan. Loyalitas karyawan kepada perusahaan mencerminkan sikap positif karyawan pada perusahaan.

RS Martha Friska yang beralamat di Jl. Yos Sudarso Km.6 No.91, Medan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kesehatan. Sebagai suatu organisasi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Peran penting sistem layanan kesehatan adalah jaminan mutu layanan kesehatan yang artinya sesuai dengan harapan dan kebutuhan pasien.

Pelayanan kesehatan yang bermutu melibatkan sumber daya yang dimiliki rumah sakit termasuk karyawan didalamnya yang melayani pelayanan selama 24 jam dan langsung dirasakan oleh pasien.

Tujuan penelitian adalah ingin mengetahui dan menganalisa sejauh mana pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS. Martha Friska. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, yang berkaitan dengan Kompetensi, Pelatihan dan Kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2015:205-206) tentu saja kompetensi manajerial tidak dapat datang begitu saja, melainkan harus diciptakan terutama melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Pengelolaan yang dimaksud didasarkan pada prinsip berorientasi pada layanan. Dampak positifnya adalah meningkatkan kepuasan kerja mereka, dan sumber daya yang puas akan selalu berusaha sekuat tenaga untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen.

Menurut Mulyadi (2015:304) kompetensi haruslah dimaknai kembali sebagai pengembangan integritas pribadi yang dilandasi iman yang kuat sebagai pondasinya (SQ), baru kemudian dapat membangun hubungan yang tulus atau ikhlas dengan sesama (EQ), dan akhirnya barulah penguasaan IPTEK melalui IQ bias bermanfaat untuk membangun bisnis yang etis dalam rangka mencapai tujuan kemakmuran bersama bagi para stakeholders, tidak hanya untuk kepentingan ego pribadi.

Menurut Ruky dalam Sutrisno (2012:209) berpendapat bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut Kasmir (2016:132) Pelatihan oleh perusahaan memberikan motivasi kerja. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan perusahaan. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan, maka tentu akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerjanya.

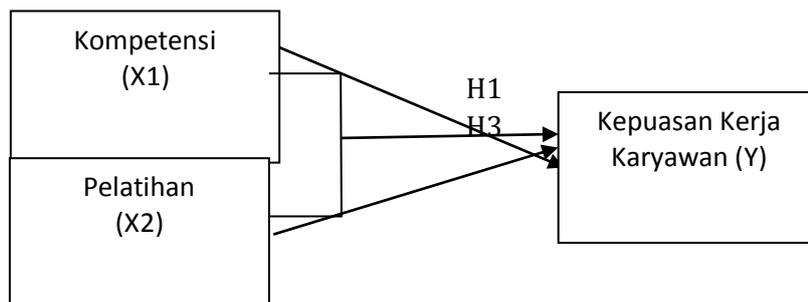
Menurut Bangun (2012:202) pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi kini keterampilan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Para manajer perusahaan telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Dessler (2018:280) pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti melakukan pendekatan terintegrasi, dan berorientasi pada tujuan untuk menugaskan, melatih, menilai dan memberikan penghargaan pada kinerja karyawan. Melakukan pendekatan

manajemen kinerja berarti bahwa upaya-upaya pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang diinginkan pengusaha untuk diberikan oleh setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

Kerangka Konseptual

Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan uraian teori-teori yang diatas mengenai kompetensi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan maka dapat disimpulkan dengan konseptual di bawah ini :



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di RS. Martha Friska. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS> Martha Friska yang berjumlah 212 orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling* menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel yaitu 138 orang.

Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:273) terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap sesuatu atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik dan kompetensi yang kompleks.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental

Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:44) komponen-komponen pelatihan sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
3. Materi pengembangan dan pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Badeni (2014:44-45) tolak ukur untuk kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran atau gaji
3. Rekan sekerja
4. Atasan

5. Promosi
6. Lingkungan kerja.

Uji Valid dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuisuner. Dan Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisuner yang merupakan reliable dari reliable. Suatu kuisuner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik analisis data yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis data yang digunakan adalah dekriptif, sifat penelitian yang digunakan adalah *descriptive*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Analisa Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.360	4.951		6.334	.000	21.568	41.152					
Kompetensi	.220	.096	.191	2.299	.023	.031	.410	.204	.194	.191	.994	1.006
Pelatihan	-.164	.079	-.173	-2.078	.040	-.320	-.008	-.188	-.176	-.172	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Dari hasil pengolahan data diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya. Persamaan regresi tersebut adalah :

$$\text{Kepuasan} = 31.360 + 0.220$$

$$\text{Kompetensi} + (-0.164) \text{ Pelatihan}$$

Persamaan di atas memberi arti bahwa :

1. Konstanta a sebesar 31,360 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2), maka nilai kepuasan karyawan perusahaan itu sebesar 31,360 satuan.
2. Variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,220 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka kepuasan (Y) akan ikut naik sebesar 0,0220 satuan dengan

asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

3. Variabel Pelatihan (X_2) sebesar -0,164 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel insentif sebesar 1 satuan, maka nilai kepuasan (Y) akan ikut naik sebesar -0,164 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Simultan Menggunakan Uji F

Uji Hipotesis secara simultan diperlukan untuk mengetahui apakah model regresi sudatidak. Hasil

Tabel 2 Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.802	2	72.401	5.199	.007 ^a
	Residual	1880.154	13	13.927		
	Total	2024.957	13			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 5,199 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,06 dengan sig. $0.000 < 0.05$ maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Kompetensi (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial Menggunakan Uji

Uji hipotesis secara parsial diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Variabel kompetensi (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 2,299 dan

nilai t_{tabel} sebesar 1,656 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,299 > 1,656$) dan nilai sig $0.000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu : kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS. Martha Friska.

2. Variabel pelatihan (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 2,078 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,656 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,078 > 1,656$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu: pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS. Martha Friska.

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.267 ^a	.072	.058	3.73190	.072	5.199	2	135	.007	1.008

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R* sebesar 0,058 yang menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan 0,058 dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,299 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,656 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,299 > 1,656) dengan ini signifikan sebesar $0.005 < 0.05$. Dengan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada RS. Martha Friska

Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar dan nilai t_{tabel} sebesar 2,078 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,078 > 1,656)dengan nilai signifikan sebesar $0.005 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) memiliki F_{hitung} sebesar 5,199 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,06 dengan sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a . berarti kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS. Martha Friska.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS. Martha Friska.
2. Kompetensi berpengaruh secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS. Martha Friska
3. Pelatihan berpengaruh secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS. Martha Friska

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga
- Badeni,2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta
- Dessler.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jakarta Barat : Indeks
- Fahmi.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Handoko.2014. *Manajemen Personalial & Sumber Daya Manusia*. Edisi 2.Yogyakarta:BPFE
- Hartatik. 2018. *Buku Praktis Manajemen SDM Edisi Kedua*. Bandung : CV Alfabeta.
- Hartatik.2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta :Laksana
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

- Mangkunegara.2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Moeheriono.2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Cetakan Sembilan belas. Jakarta: Cetakan Kesembilan belas. PT Bumi Aksara. Mondy. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: PT Refika Aditama.
- Rachmawati. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik.** Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: PT. Refika Aditama
- Siswadi, Lubis, dkk. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Medan: Perdana Publishing
- Sunyoto, 2015. **Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sutrisno, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi 1, Jakarta: Prenadamedia Group
- Wibowo, 2013. **Manajemen Kinerja.** Edisi Ketiga, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2014. **Buku Praktis Mengembangkan SDM.** Jogjakarta : Laksana
- Wibowo. 2013. **Manajemen Kinerja.** Edisi 3, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada