BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era perdagangan bebas dunia abad 21 terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, karena pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efesiensi organisasi sangat penting. Hal ini juga menjadi ancaman bagi perusahaan-perusahaan dalam negeri karena harus dapat bersaing dengan sumber daya manusia dari luar negeri, dikarenakan sebagian besar saham perusahaan yang berada di Indonesia milik Investor luar negeri.

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktivitas. Sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, mempunyai semangat kerja dan produktivitas perusahaan dapat mempertahankan eksistensi perusahaan. Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik agar bisa bersaing dengan perusahaan lain. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan. Salah satu

manfaat pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat adalah dengan menumbuhkan kinerja pada karyawan.

Jatuh bangunnya sebuah organisasi atau perusahaan tergantung kinerja karyawan atau sumber daya manusianya serta komunikasi yang terjalin di antara orang-orang yang berada di dalamnya. Dalam setiap pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan tentu sangat dibutuhkan kerjasama atar elemen perusahaan agar pengelolaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yang berperan sebagai faktor penggerak perusahaan dan menempati posisi yang paling utama dalam kehidupan organisasional. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan tidak terlepas dari unsur manusia di dalamnya. Sebuah perusahaan atau lembaga tidak akan mencapai hasil yang baik tanpa adanya pegawai. Setiap pegawai menginginkan peranan dan fungsinya dalam lingkungan kerja. Besar kecilnya seorang pegawai dalam lingkungan kerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Oleh karena itu sumber daya manusia harus mempunyai kualitas yang tinggi yang dapat mengatasi, mengantisipasi situasi serta mengendalikan perubahan yang terjadi. Kualitas kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula. Di sebagian besar organisasi, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Diskusi pembuka tentang jenis pekerjaan dan menjadi seorang pemberi kerja terkemuka menekankan bahwa

seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan.

Suatu perusahan pasti memiliki badan yang berfungsi untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu perusahaan yang memiliki badan tersebut adalah Rumah Sakit Mata Cicendo. Badan tersebut bernama Direktorat Umum, Sumber Daya Manusia dan Pendidikan. Direktorat ini membawahi tiga bidang yang salah satunya adalah bagian Sumber Daya Manusia.

Bagian Sumber Daya Manusia ini berfungsi melaksanakan pengelolaan perencanaan dan pengembangan, monitoring dan evaluasi kebutuhan bagian sumber daya manusia meliputi perencanaan dan pengembangan, mutasi dan kesejahteraan pegawai di lingkungan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung. Salah satu tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung adalah menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Kinerja seseorang (karyawan) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seoarang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kemampuan, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Namun kebutuhan karyawan pun dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana

apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka motivasi karyawan untuk bekerja juga akan menurun, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara definitif Bernardin dan Russel sebagaimana dikutip oleh Ambar Teguh dan Rosidah menjelaskan bahwa :

> "Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan." (Teguh dan Rosidah, 2003 : 223-224).

Banyak program atau kegiatan internal yang dilaksanakan oleh bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung. Kegiatan tersebut antara lain *Tea Morning*, *capacity building* dan kegiatan internal lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu program utama dalam menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah *Capacity Building*. Melalui *Capacity Building* diharapkan dapat menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi terhadap Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung. *Capacity Building* adalah kegiatan tour perusahaan yang diperuntukkan seluruh karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo . Kegiatan ini diisi dengan berbagai acara yang dapat menimbulkan kebersamaan dan keakraban sesama karyawan seperti pengarahan, *games* dan lain-lain. *Capacity Building* dilakukan secara rutin yaitu setiap tahun pada bulan Oktober. Peserta yang mengikuti kegiatan ini dibagi menjadi 2 gelombang karena aktivitas di Rumah Sakit Mata Cicendo harus tetap berjalan. Sehingga pelaksanaan kegiatan ini berlangsung 2 kali dalam setahun pada bulan yang sama.

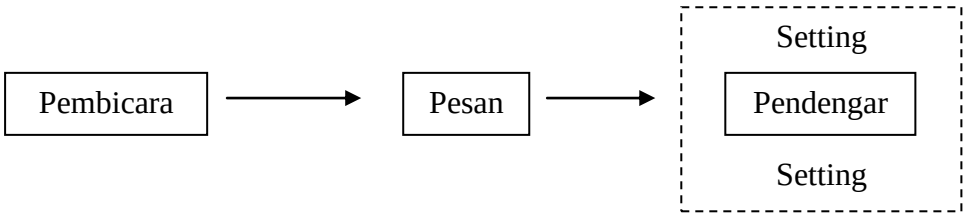
Selain untuk menumbuhkan kinerja karyawan, kegiatan ini juga dapat menumbuhkan hubungan yang erat antarkaryawan karena dalam kegiatan ini terjadi proses komunikasi dimana ada komunikator, komunikan dan pesan yang disampaikan. Komunikasi dalam suatu organisasi khususnya Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung sangat diperlukan agar segala kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan berjalan dengan baik. Proses komunikasi yang terjadi dalam kegiatan *capacity building* selain untuk mempererat hubungan antara atasan karyawan, dan karyawan dengan karyawan, juga untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Proses komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Pikiran bisa merupakan gagasan, informasi, opini, dan lain-lain yang muncul dari benaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keragu-raguan, kekhawatiran, keberanian, kegairahan, dan sebagainya yang timbul dari lubuk hati.

Proses komunikasi tersebut terjadi dalam beberapa konteks komunikasi di antaranya konteks komunikasi organisasi, komunikasi antarpribadi, dan komunikasi kelompok. Untuk memperjelas proses komunikasi yang terjadi dalam *capacity building* dapat dilihat dari model komunikasi yang dikemukakan oleh Aristoteles sebagaimana dikutip oleh Deddy Mulyana sebagai berikut :

Gambar 1.1

Model Komunikasi Aristoteles



Sumber : Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar (Mulyana, 2007 : 146).

Model Aristoteles adalah model komunikasi paling klasik, yang sering disebut juga model retoris (*rhetorical model*). Komunikasi terjadi ketika seorang pembicara menyampaikan pembicaraanya kepada khalayak dalam upaya mengubah sikap mereka. Tepatnya, ia mengemukakan tiga unsur dasar proses komunikasi, yaitu pembicara (*speaker*), pesan (*message*), dan pendengar (*listener*). Model di atas menjelaskan proses komunikasi yang terjadi dalam *capacity building* melalui pengarahan dan siraman rohani yang diberikan dalam kegiatan tersebut. Pembicara *capacity building* adalah *Event Organizer* yang diberi wewenang oleh bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung untuk memberikan pengarahan. Pesan yang disampaikan dalam pengarahan tersebut adalah kegiatan apa saja yang ada dalam *capacity building*. Pemberian motivasi ataupun semangat kerja secara tidak langsung diberikan dalam pengarahan tersebut, kerena melalui kegiatan-kegiatan yang ada dalam *capacity building* menuntut para karyawan untuk bekerjasama, kompak, dan unjuk kemampuan. Sehingga ketika kembali masuk dalam dunia kerja karyawan termotivasi dan hubungan antarkaryawan semakin baik akan menciptakan kinerja

yang baik pula. Pendengar dari proses komunikasi yang berlangsung ini adalah karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.

Jenis *games* yang sering dilakukan dalam *capacity building* antara lain *out bound,* balap karung dan banyak lagi yang lainnya. Kegiatan ini berbeda dengan kegiatan yang sering dilakukan perusahaan-perusahaan lain, dimana perusahaan lain lebih menerapkan kegiatan *Family Gathering*. *Capacity Building* lebih fokus pada karyawannya saja, sedangkan *Family Gathering* fokus pada karyawan dan keluarga karyawan. Artinya *Capacity Building* yang dilakukan oleh Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung hanya diperuntukkan buat karyawan saja tanpa membawa sanak keluarga mereka.

Capacity Building merupakan kegiatan yang dinanti oleh para karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo. Karena *Capacity Building* memiliki daya tarik tersendiri bagi para karyawan dibandingkan dengan kegiatan lainnya. Melalui *Capacity Building* selain untuk *refreshing* para karyawan, kegiatan ini juga menjadi ajang untuk menunjukkan kemampuan mereka melalui *game*. Karena di akhir acara akan ada pengumuman dan pemberian hadiah bagi para team yang menang. Sehingga karyawan yang tergabung dalam teamnya masing-masing akan berusaha semaksimal mungkin bekerjasama untuk menjadi pemenang.

Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung berharap dengan adanya kegiatan ini kinerja karyawan akan meningkat. Kegiatan ini juga dapat menumbuhkan rasa bangga terhadap perusahaan, sikap positif sehingga mampu menghilangkan jurang pemisah dalam berhubungan dengan rekan sekerjanya, meningkatkan motivasi kerja karyawan, kemampuan karyawan, rasa kebersamaan dan kepedulian

terhadap perusahaan. Selain itu kegiatan ini juga menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, kerjasama antarkaryawan meningkat, komunikasi yang terjalin antarkaryawan pun semakin baik.

Berdasarkan uraian di atas, menarik perhatian peneliti terhadap *capacity building* yang dapat menciptakan kinerja karyawan baru maupun meningkatkan kinerja karyawan lama Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung, sehingga rumusan masalah penelitian ini adalah "**Sejauhmana efektivitas *capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap kinerja karyawannya?**."

1.2. Identifikasi Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang bersifat umum yang akan dirinci lebih spesifik dalam identifikasi masalah agar penelitian ini lebih terarah dan mempunyai alur. Adapun identifikasi masalah penelitian ini antara lain:

1. Sejauhmana **tujuan** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap kinerja karyawannya?
2. Sejauhmana **rencana** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap kinerja karyawannya?
3. Sejauhmana **kegiatan** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap kinerja karyawannya?
4. Sejauhmana efektivitas *Capacity Buliding* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap **kemampuan** karyawannya?

5. Sejauhmana efektivitas *Capacity Buliding* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap **motivasi** karyawannya?
6. Sejauhmana **efektivitas** *Capacity Buliding* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap **kinerja** karyawannya?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan sejauhmana efektivitas *capacity building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap kinerja karyawannya.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yang terarah, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui **tujuan** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap **kinerja** karyawannya.
2. Untuk mengetahui **rencana** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap **kinerja** karyawannya.
3. Untuk mengetahui **kegiatan** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap **kinerja** karyawannya.

4. Untuk mengetahui **efektivitas** *Capacity Buliding* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap **kemampuan** karyawannya.
5. Untuk mengetahui **efektivitas** *Capacity Buliding* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap **motivasi** karyawannya.
6. Untuk mengetahui **efektivitas** *Capacity Buliding* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap **kinerja** karyawannya.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian yang dilaksanakan, diharapkan dapat membantu dalam mengembangkan Ilmu Komunikasi mengenai pentingnya efektivitas *capacity building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap kinerja karyawannya. Sebagai aplikasi dari keilmuan peneliti yaitu Ilmu Komunikasi.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Hasil pengamatan ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berupa proses komunikasi, dimana dapat menjadi bekal bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

1. Bagi Peneliti

   Penelitian ini merupakan salah satu bentuk aplikasi dari ilmu komunikasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang berupa proses komunikasi, dimana dapat menjadi bekal bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

2. Bagi Universitas

   Penelitian ini diharapkan berguna bagi mahasiswa UNIKOM pada umumnya dan mahasiswa ilmu Komunikasi pada khususnya sebagai literature untuk melakukan penelitian dalam kajian yang sama serta memberi kontribusi ilmu untuk pengembangan disiplin ilmu yang bersangkutan.

3. Bagi Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung

   Kegunaan penelitian ini bagi Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung yaitu untuk memberikan masukan dan evaluasi bagi perusahaan mengenai *Capacity Building* yang telah dilaksanakan.

1.5. Kerangka Pemikiran

1.5.1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Efektiftivitas berasal dari kata efektif yang mempunyai arti berhasil atau tepat guna. Menurut Effendy (1989:14) efektivitas adalah komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya

yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan.

Menurut Sri Haryani (2001: 26-28) komunikasi yang efektif mempunyai faktor-faktor yang terdiri dari komunikator yaitu kredibilitas komunikator dan daya tarik komunikator dan pesan yang disampaikan kepada komunikan.

Konteks penelitian ini adalah komunikasi organisasi, adapun pengertian komunikasi organisasi menurut Joseph Devito sebagaimana dikutip oleh Suminar, dkk Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan baik dalam organisasi didalam kelompok formal maupun informal organisasi. (Suminar, dkk., 2003:2)

Penelitian ini menggunakan teori dari Kieth Davis mengenai kinerja sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara. Keith Davis merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

> "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:
> **Human Performance* = *Ability + Motivation*
> **Motivation* = *Attitude + Situation*
> **Ability* = *Knowledge + Skill*

a. Faktor Kemampuan
   Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan

keahliannya (*the man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)." (Mangkunegara, 2005 : 67-68).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai atau karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai atau karyawan harus siap mental, maupun secara fisik, mamahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan mengatakan bahwa:

"Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena karyawan mempunyai "Modal" dan "Kreatif". Modal merupakan singkatan dari M = mengolah, O = otak, D = dengan, A = aktif, L = lincah, sedangkan Kreatif singkatan dari K = keinginan maju, R = rasa ingin tahu tinggi, E = energik, A = analisis sistematik, T = terbuka dari kekurangan, I = inisiatif tinggi, dan P pikiran yang luas. Dengan demikian, karyawan tersebut mampu mengolah otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, energik, analisis sistematik, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif, dan pikiran luas terarah." (Mangkunegara, 2005:68)

David C. McClelland berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan atau pegawai untuk melakukan suatu

kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. David C. McClelland mengemukakan bahwa :

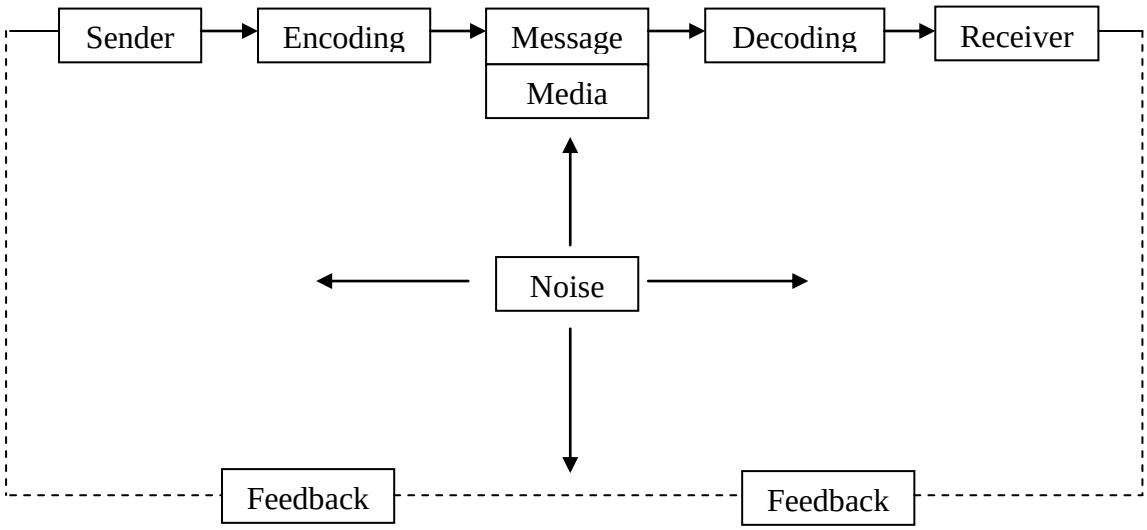
> "Enam karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu *pertama*, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. *Kedua*, berani mengambil risiko. *Ketiga*, memiliki tujuan yang realistis. *Keempat*, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuan untuk merealisasi tujuannya. *Kelima*, memanfaatkan unpan balik (*feedback*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. *Keenam*, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan." Mangkunegara, 2005 : 68)

Berdasarkan pendapat David C. McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi kerja yang turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Dalam *Capacity Building* terjadi proses komunikasi, dimana komunikasi merupakan suatu hal yang sangat penting dilakukan dalam suatu perusahaan. Karena dengan adanya komunikasi segala kegiatan yang terjadi dalam perusahaan akan berjalan dengan baik. Dalam kegiatan ini terjadi proses komunikasi dengan menggunakan *game* sebagai media dengan tujuan agar pesan yang disampaikan kepada karyawan tidak monoton dan

membosankan. Adapun model komunikasi dari Philip Kotler yang terjadi dalam kegiatan ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.2
Model Komunikasi Philip Kotler



Sumber : Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek (Effendy, 2002:18-19)

1.5.2. Kerangka Pemikiran Konseptual

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui Seberapa besar efektivitas *capacity building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap kinerja karyawannya. Aspek-aspek tersebut dapat dilihat dari faktor yang mempengaruhi kinerja dan diaplikasikan ke dalam teori Keith Davis.

Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor kemampuan

   Faktor kemampuan dapat diaplikasikan sebagai kesanggupan, kecakapan dan kekuatan karyawan dalam melakukan suatu kegiatan

atau tugas. Tinggi rendahnya pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang atau pegawai. Dalam hal ini diaplikasikan sebagai kesanggupan, kecakapan dan kekuatan karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Apabila dikaitkan dengan *capacity building*, kemampuan karyawan harus lebih ditingkatkan lagi untuk mendukung operasional perusahaan sehingga terwujud apa yang menjadi tujuan perusahaan. melalui *capacity* building diharapkan kemampuan karyawan akan meningkat sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat.

2. Faktor motivasi

   Faktor motivasi dapat diaplikasikan suatu perusahaan harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan atau karyawannya. Karena cara seseorang bekerja menentukan apa yang menjadi motif dan menyebabkan karyawan bekerja. Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak, atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mecapai suatu kepuasan atau suatu tujuan. Apabila dikaitkan dengan *capacity building*, sudah jelas kegiatan ini memberikan motivasi kepada karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo dalam bekerja

terutama dalam meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karyawan melalui pengarahan dan *games*.

Sumber : Aplikasi peneliti, 2010.

Alasan peneliti menggunakan teori ini karena teori ini tepat digunakan untuk mengetahui dan mengukur kinerja karyawan dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pengelolaan kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja seseorang (karyawan) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dalam hal ini Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung sangat memperhatikan kinerja karyawan dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Sehingga dari faktor tersebut Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung dapat mengetahui kinerja karyawannya.

1.6. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah mengukur konsep abstrak menjadi besaran yang dapat diukur. Variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya sudah diberi nilai. (Rakhmat, 2001:12). Adapun operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

Operasional variabel

Variabel Independen

No.	Variabel X	Indikator	Dimensi	Item Pertanyaan
1.	**Efektivitas *Capacity Building***	1. Tujuan	1. Orientasi 2. Arah 3. Sasaran 4. Target	1-4
		2. Rencana	1. Perancangan 2. Pengaturan 3. Penyusunan	5-8
		3. Kegiatan	1. Waktu pelaksanaan 2. Tempat pelaksanaan 3. Panitia pelaksanaan 4. Jenis kegiatan	9-11

Sumber : Kamus Komunikasi (Effendy, 1989:14)

Variabel Dependen

No.	Variabel Y	Indikator	Dimensi	Item Pertanyaan
1.	**Kinerja**	1. Kemampuan	1. Kesanggupan 2. Kecakapan 3. Kekuatan 4. Kelincahan dalam	12-19

			bekerja 5. Ketelitian	
		2. Motivasi	1. Gaji yang cukup 2. Dianggap penting 3. Terjalin hubungan yang baik antar karyawan 4. Jaminan kesehatan	20-26

Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Mangkunegara,2005 : 67-68)

1.7. Hipotesis

Definisi hipotesi menurut Husein Umar dalam bukunya Metode Riset Komunikasi Oraganisasi adalah pernyataan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya atau tidak. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha : Jika efektivitas *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka kinerja karyawannya baik.

Ho : Jika efektivitas *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung tidak baik, maka kinerja karyawannya tidak baik.

Untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti menjabarkannya menjadi beberapa subhipotesis sebagai berikut:

1. **Ha :** Jika **tujuan** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka kinerja karyawannya baik.

   Ho : Jika **tujuan** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung tidak baik, maka kinerja karyawannya tidak baik.
2. **Ha :** Jika **rencana** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka kinerja karyawannya baik.

   Ho : Jika **rencana** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung tidak baik, maka kinerja karyawannya tidak baik.
3. **Ha :** Jika **kegiatan** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka kinerja karyawannya baik.

   Ho : Jika **kegiatan** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung tidak baik, maka kinerja karyawannya tidak baik.
4. **Ha :** Jika **efektivitas** *Capacity Buliding* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka **kemampuan** karyawannya baik.

Ho : Jika **efektivitas** *Capacity Buliding* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung tidak baik, maka **kemampuan** karyawannya tidak baik.

5. **Ha :** Jika **efektivitas** *Capacity Buliding* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka **motivasi** karyawannya baik.

   Ho : Jika **efektivitas** *Capacity Buliding* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung tidak baik, maka **motivasi** karyawannya tidak baik.

1.8. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif atau riset kuantitatif, sedangkan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian *survey* dengan teknik *analisis korelasional.* Riset kuantitatif menurut Kriyantono (2006:55) dalam bukunya yang berjudul Teknik Praktek Riset Komunikasi adalah riset yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan.

Masri Singarimbun dan Sofyan Effendy mengatakan, "penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok." (Singarimbun dan Effendy, 1989:3). Menurut Husein Umar (2002:45), "korelasional adalah teknik analisis yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variable-variabel yang berbeda dalam suatu populasi, perbedaan utama dengan metode ini adalah adanya

usaha untuk menaksir hubungan dan bukan sekedar deskripsi.” Dari pengertian teknik analisis korelasional tersebut maka peneliti dapat mengetahui sejauhmana hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

1.9. Populasi dan Sampel

1.9.1. Populasi

Definisi populasi seperti yang dikemukakan oleh Jalaludin Rakhmat (2002:87) adalah kumpulan objek penelitian, dapat beberapa orang, organisasi, lembaga, buku, dan lain-lain”.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung yang mengikuti *capacity building* berjumlah 431 orang.

1.9.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono yang dikutip oleh Rachmat Kriyantono adalah sebagian dari keseluruhan objek atau fenomena yang akan diamati. (Kriyantono, 2006: 149)

Teknik sampel yang digunakan adalah teknik random sampling berstrata proporsional (*proportionate stratified random sampling*) teknik ini digunakan jika populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Besarnya sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Yamane sebagaimana dikutip oleh Rakhmat yaitu sebagai berikut:

Rumus : $n = \frac{N}{N.(d)^2 + 1}$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

d : presisi atau tingkat kesalahan 10%

(Rakhmat, 1984:82)

Jumlah populasi yang akan diteliti di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung adalah 431 karyawan. Kemudian dari rumus Yamane diatas, jumlah sampel dari populasi dapat dihitung sebagai berikut :

Rumus $n = \frac{N}{N.(d)^2 + 1}$

$n = \frac{431}{431.(10/100)^2 + 1}$

$n = \frac{431}{4{,}31 + 1}$

$n = \frac{431}{5{,}31}$

n = 81,17 ~ 82 responden.

Jadi sampel penelitian ini berjumlah 82 responden.

Selanjutnya didalam menentukan jumlah sampel untuk masing-masing bagian digunakan rumus sebagai berikut :

$N_k = \frac{P_k}{P}$ x n

Dimana : n = jumlah seluruh anggota sampel (yaitu n=82)

P_k = jumlah anggota populasi yang terdapat dalam kelompok ke-k.

P = jumlah populasi seluruhnya

N_k = anggota sampel dalam kelompok ke-k.

(Singarimbun, 1990 : 89).

Tabel 1.2

Hasil perhitungan Sampel *capacity building* Rumah Sakit Mata Cicendo

No.	Direktorat/Bagian	Populasi (N)	Sampel (n)
1.	Direktorat Medik dan Keperawatan	190 orang	n= 190 / 431 x 82 n= 36,15 ~ 36
2.	Direktorat Umum, Sumber Daya Manusia, dan Pendidikan	162 orang	n= 162 / 431 x 82 n= 30,82 ~ 31
3.	Direktorat Keuangan	36 orang	n= 36 / 431 x 82 n=6,85 ~ 7
4.	Komite Medik	43 orang	n= 43 / 431 x 82 n= 8,18~ 8
Total		**431 orang**	**82 orang**

Sumber : Arsip Bagian Sumber Daya Manusia, Oktober dan Nvember 2009.

1.10. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan melalui angket dan wawancara. Sedangkan data sekunder merupakan data pendukung yang diperlukan untuk menjelaskan tentang efektivitas kegiatan *Capacity Building* melalui dokumentasi.

Untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Angket

   Angket adalah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. (Kriyantono, 2006:93). Dalam penelitian ini, penyebaran angket dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi seputar populasi. Peneliti menyebarkan angket kepada seluruh karyawan yang menjadi sampel penelitian yaitu berjumlah 82 orang.

2. Wawancara

   Wawancara adalah percakapan antara periset—seseorang yang berharap mendapatkan informasi, dan informan—seseorang yang diasumsikan mempunyai informasi penting tentang suatu suatu objek. (Berger,2000:111). Disini peneliti melakukan wawancara kepada nara sumber yang memiliki pengetahuan tentang kegiatan *capacity building* yaitu Ibu Rahayu, Amd.Kep., SKM.

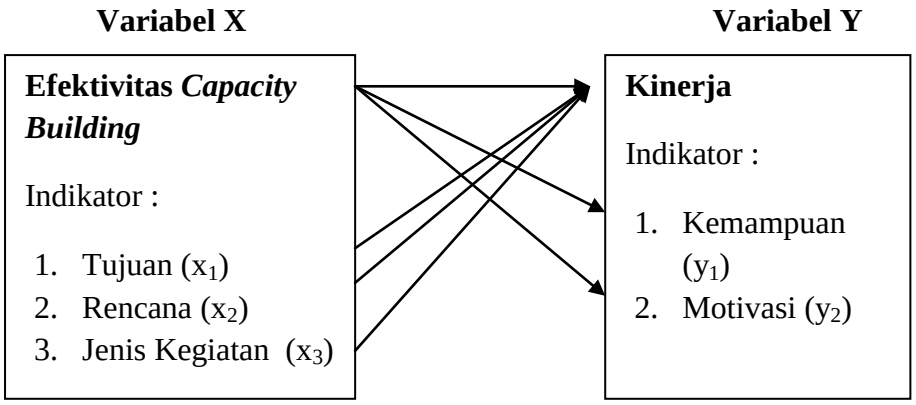
3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk mendapatkan informasi dengan cara mempelajari buku-buku, membaca media-media cetak yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Disini peneliti mencari data dengan mengunjungi perpustakaan dan mempelajari buku-buku serta karya ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.11. Model Penelitian

Dari uraian diatas maka peneliti mencoba menggambarkan model penelitian yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1.3
Model Penelitian



Sumber : Aplikasi peneliti, 2010.

Dari model di atas dapat dilihat bahwa variabel X mempengaruhi atau ada hubungan dengan variabel Y. Indikator X mempengaruhi variabel Y dan variabel X mempengaruhi indikator Y.

1.12. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teknik analisa korelasional. Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilaksanakan. Untuk itu peneliti akan mengolah data dengan langkah sebagai berikut :

1. Pengolahan Data

   Disini peneliti mengolah data dengan memerikasa kembali data yang didapatkan baik dari segi kejelasan, kesempurnaan dan kelengkapan data. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahan dan memperoleh kejelasan makna dari data atau informasi yang diperoleh peneliti.

2. Klasifikasi data

   Data yang sudah diolah kemudian peneliti pisahkan data tersebut sesuai dengan jenisnya, baik itu data primer maupun data sekunder. Sehingga data akan tersusun dengan rapid an mudah untuk diolah ke tahap selanjutnya.

3. Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas

   Peneliti melakukakn uji validas dan reliabilitas untuk mengetahui sejaumana angket yang disebarkan itu layak untuk digunakan atau tidak. Selain itu uji ini dilakukan untuk mengetahui kehandalan atau ketepatan pertanyaan yang disebar. Pengujian ini dilakukan dengan mengguanakan computer program SPSS 14.

4. Pengkodean data

Peneliti menerjemahkan data dengan memberikan kode pada data-data tersebut angka-angka yang kemudian dimasukan kedalam coding sheet dan coding book dengan membedakan kode jenis kelamin antara perempuan dan laki-laki.

5. Mentabulasikan data

   Disini peneliti melakukan tabulasi data dimana data dimasukan kedalam tabel induk yang kemudian dimasukan kedalam tabel tunggal.

Untuk menganalisa hubungan antara variable X dengan variable Y, digunakan teknik analisis Korelasi Rank Spearman dengan skala ordinal dan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS 14.

Berikut adalah rumus Rank Spearman yang digunakan:

Rumus : $Rs = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n\,(n^2-1)}$

Dimana : $\sum di^2 = \sum [\, r(Xi) - r(Yi)]^2$

Keterangan :

rs : korelasi rank spearman

di : selisih antara 2 rangking

n : jumlah sampel

(Umar, 2002:173)

Sedangkan untuk menganalisa adanya pengaruh, peneliti menggunakan Koefisien Determinasi, berikut adalah rumus KD :

Rumus : $KD = rs^2 \times 100\%$

Keterangan :

KD : koefisien determinasi

Rs : korealasi Rank Spearman

(Sarwono, 2006:42)

Untuk menguji hipotesis digunakan rumus uji t, yaitu:

Rumus : $T_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$

Keterangan :

r : besarnya korelasi

n : besarnya sampel

(Usman dan Setiady, 2000:204)

1.13. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.13.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung, Jl. Cicendo No. 4 Bandung, Telp. (022) 4231280, (022) 4231281 Fax. (022) 4201960, (022) 4201962, www.cicendoeyehospital.org.

1.13.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 5 bulan terhitung dari bulan Februari sampai Juli 2010. Adapun tabel waktu penelitian ini adalah sebagai berikut: