

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Hipotesa	25
Gambar 2 Struktur Organisasi.....	40

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesehatan merupakan hal yang sangat penting di kehidupan manusia. Di era modern dimana perkembangan ilmu dan teknologi berkembang dengan sangat cepat, kesehatan pun berkembang dengan cepat pula. Hal ini membuat instansi atau pihak yang berhubungan dengan kesehatan salah satunya rumah sakit tumbuh dengan pesat.

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang kompleks, menggunakan gabungan alat ilmiah khusus dan rumit, yang difungsikan oleh berbagai kesatuan personel terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangani masalah medik modern, yang semuanya terikat bersama-sama dalam maksud yang sama, untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik (Siregar dan Amalia, 2004: 8). Rumah sakit merupakan suatu lembaga pelayanan kesehatan yang paling utama untuk masyarakat. Kondisi masyarakat yang memiliki aktivitas tinggi, pola hidup yang tidak sehat serta beragamnya jumlah makanan dan kurangnya olahraga mempengaruhi kesehatan masyarakat dan memicu beragam permasalahan kesehatan. Hal ini menjadikan peran rumah sakit semakin diperlukan oleh masyarakat.

Oleh karena itu, pelayanan yang berkualitas dari rumah sakit merupakan suatu hal yang harus diperhatikan. Apabila suatu pelayanan yang diberikan berkualitas maka hasil yang dicapai menjadi maksimal dan kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat dapat terpenuhi dengan baik.

**“PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
(STUDI PADA RS BAPTIS BATU MALANG)”**

Author: ADIBATUNNISA' NPK: K.2013.5.32513

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pihak rumah sakit agar tujuan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas untuk masyarakat dapat tercapai adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Simamora, 2002: 21).

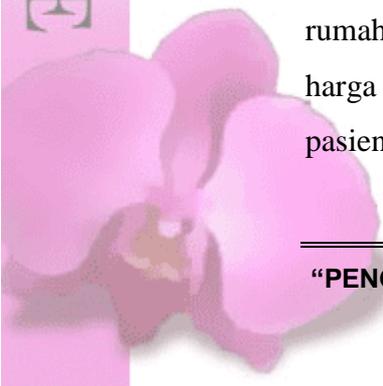
Suatu organisasi akan mempunyai kinerja baik apabila memiliki sumber daya manusia yang maksimal. Semua potensi sumber daya tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam proses pencapaian tujuannya. Manajemen sumber daya manusia (manajemen SDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang mengatur tentang sumber daya manusia. Lingkup manajemen SDM mencakup semua kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi sehingga manajemen SDM sangat penting untuk diperhatikan.

Rumah sakit akan berjalan dengan efektif dan efisien apabila terdapat manajemen SDM yang baik. Apabila manajemen SDM tidak dilakukan dengan baik maka pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber daya lainnya menjadi tidak berdaya guna maksimal yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kinerja rumah sakit.

Beberapa fenomena yang terjadi pada rumah sakit Baptis Batu berkaitan dengan manajemen SDM adalah masalah pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit tersebut misalnya, bagian farmasi yang kehabisan stok obat, dikarenakan oleh distribusi obat yang terlambat. Keterlambatan pasien dalam memperoleh ruang rawat dikarenakan proses administrasi yang kurang efektif. Rumah sakit sebagai perusahaan nirlaba juga mencari keuntungan walaupun tidak maksimal, maka rumah sakit mendapatkan pendapatan lain dari penjualan obat. Namun karena harga obat di apotek rumah sakit lebih mahal daripada apotek di luar, sebagai pasien yang cerdas mereka hanya meminta resep dokter kemudian membeli obat di

**“PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
(STUDI PADA RS BAPTIS BATU MALANG)”**

Author: ADIBATUNNISA' NPK: K.2013.5.32513



luar rumah sakit. Jika hal ini terus terjadi maka akan merugikan rumah sakit dan menurunkan kesejahteraan karyawan di rumah sakit.

Berdasarkan hal tersebut, audit manajemen SDM diperlukan dalam rumah sakit. Audit manajemen SDM adalah pemeriksaan kualitas kegiatan Sumber Daya Manusia secara menyeluruh dalam suatu departemen, divisi atau perusahaan, dalam arti mengevaluasi kegiatan-kegiatan SDM dalam suatu perusahaan dengan menitik beratkan pada peningkatan atau perbaikan (Rivai, 2004, 548). Audit manajemen SDM dapat membantu manajer untuk memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan rumah sakit secara keseluruhan. Audit manajemen SDM juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi penyimpangan yang terjadi dan sebagai instrumen untuk perbaikan agar kinerja karyawan tetap berjalan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengangkat judul “Pengaruh Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Baptis Batu Malang”.

B. Rumusan Masalah

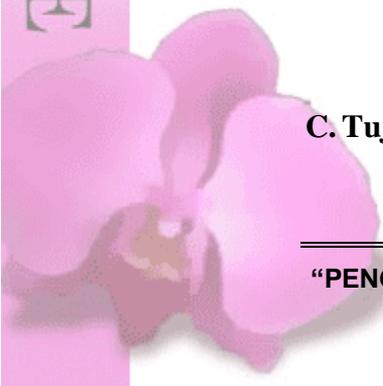
Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Baptis Batu Malang secara simultan?
2. Bagaimana pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Baptis Batu Malang secara parsial?

C. Tujuan Penelitian

**“PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
(STUDI PADA RS BAPTIS BATU MALANG)”**

Author: ADIBATUNNISA' NPK: K.2013.5.32513



Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Baptis Batu Malang secara simultan.
2. Menguji pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Baptis Batu Malang secara parsial.

D. Manfaat Penelitian

1. Rumah Sakit Baptis Batu Malang

Sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Baptis Batu Malang.

2. Penulis

Menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir ilmiah serta memberikan pengetahuan dan pengalaman baru bagi penulis mengenai pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

3. Peneliti Lain

Menjadi referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang, khususnya mengenai pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

