

**ANALISIS KONSEP DIRI DAN KINERJA KARYAWAN DI
RUMAH SAKIT UMUM KALIWATES**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

Muhammad Arin Khafidhul Ardhi

NIM: 204103050025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
OKTOBER 2024**

**ANALISIS KONSEP DIRI DAN KINERJA KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT UMUM KALIWATES**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi Islam (S. Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:
Muhammad Arin Khafidhul Ardhi
NIM: 204103050025

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
OKTOBER 2024**

**ANALISIS KONSEP DIRI DAN KINERJA KARYAWAN DI
RUMAH SAKIT UMUM KALIWATES
SKRIPSI**

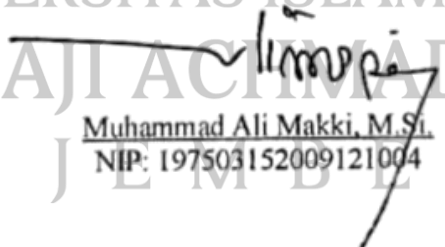
diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi Islam (S. Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Oleh:

Muhammad Arin Khafidhul Ardhi
NIM: 204103050025

Disetujui Pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER


Muhammad Ali Makki, M.Si.
NIP: 197503152009121004

ANALISIS KONSEP DIRI DAN KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM KALIWATES

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam


Hari: Kamis


Tanggal: 21 November 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris



Arrumaisha Fitri M.Psi.
NIP. 198712232019032005


Anugrah Sulistiwati, M.Psi.
NIP. 199009152023212052

Anggota:

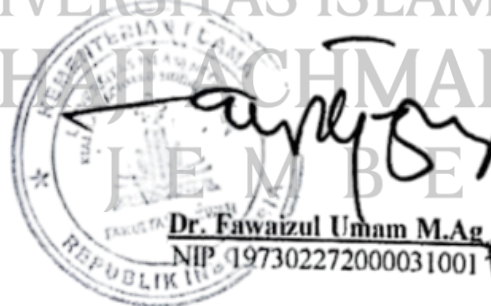
1. Dr. Imam Turmudi, M.M.

2. Muhammad Ali Makki, M.Si.


Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



MOTTO

بِمَا فَعِنْتُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَى وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسِيرَى اَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah, Ayat 104)” *



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Kemenag, Al-qur'an dan terjemahan (Nur Alam Semesta,2013).

PERSEMBAHAN

Pada proses penulisan skripsi penulis mengucapkan Alhamdulillah Rabbil'alamin, atas limpahan rizki dan nikmat sehat yang Allah SWT yang telah diberikan. Dengan penuh kasih karya skripsi ini dibuat penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya, pada kesempatan ini penulis akan mempersembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan semangat dan kasih sayangnya kepada:

1. Untuk kedua orang tua tercinta, Ayah Ali dan Ibu Indah, yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan selalu memberikan yang terbaik hingga saya berhasil meraih gelar Sarjana. Terima kasih atas segala pendidikan terbaik yang telah diberikan, doa yang tiada henti, bimbingan, serta dukungan moral dan spiritual. Kasih sayang dan cinta yang begitu luar biasa dari kalian berdua sungguh tak ternilai, dan saya tak mampu membalas semua pengorbanan kalian satu per satu. Saya sangat bersyukur Tuhan telah mempercayakan saya kepada orang tua terbaik, yaitu Ayah dan Ibu saya.

2. Untuk adik tercinta saya Al Fita, terima kasih telah memberikan dukungan untuk saya selama pengerjaan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala nikmat, petunjuk, serta kekuatan yang diberikan, sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan lancar. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sosok yang membawa perubahan besar, yang telah mengangkat umat dari masa kegelapan menuju peradaban yang penuh ilmu dan keberkahan, seperti yang kita nikmati sekarang.

Penyusunan karya ilmiah ini melibatkan kontribusi dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan inspirasi. Sebagai wujud apresiasi, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang mendalam kepada:

- 1 Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag, M.M., selaku Rektor Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember, yang telah menyediakan berbagai fasilitas selama penulis menjalani studi di Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember.
- 2 Bapak Dr. Fawaizul Umam, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember, yang telah menyediakan berbagai fasilitas dan layanan selama penulis menempuh studi di Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember.
- 3 Ibu Arrumaisha Fitri, M.Psi, selaku Ketua Program Studi Psikologi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember, yang telah memberikan persetujuan atas judul skripsi ini.

- 4 Bapak Muhammad Ali Makki, M.Si., selaku pembimbing saya yang telah dengan penuh kesabaran meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
- 5 Seluruh dosen Fakultas Dakwah yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
- 6 Seluruh karyawan beserta staf Rumah Sakit Umum Kaliwates yang menerima kehadiran saya dengan sepenuh hati selama penelitian berlangsung baik pada jam kerja ataupun di luar jam kerja.

Jember, 17 Agustus 2024



Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Muhammad Arin Khafidhul Ardhi, 2024: *Analisis Konsep Diri Karyawan dan Kinerja di Rumah Sakit Umum Kaliwates*

Kata Kunci : *Konsep Diri, Kinerja, Karyawan*

Konsep diri merupakan gambaran seseorang mengenai dirinya sendiri yang merupakan gabungan dari aspek fisik, sosial, emosional aspiratif, psikologis. Hal tersebut pastinya akan berpengaruh kepada kegiatan sehari-hari seseorang. Kinerja sendiri adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok dalam organisasi ataupun dalam sebuah instansi, dalam upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi atau instansi dengan cara yang legal dan tidak melanggar hukum dan kode etik yang berlaku.

Fokus penelitian ini adalah 1) Bagaimana gambaran konsep diri dan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates.?, 2) Apa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates.?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran konsep diri dan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates dan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates.

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif, teknik sampling adalah teknik *purposive sampling* dan didapatkan 3 (tiga) karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates dengan unit yang berbeda, tugas yang berbeda dan melakukan pelayanan langsung terhadap pasien Rumah Sakit Umum Kaliwates. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara semi terstruktur, observasi non-partisipan, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan metode Milles dan Huberman, dan keabsahan data menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber kepada *Human Capital* (HC) Rumah Sakit Umum Kaliwates.

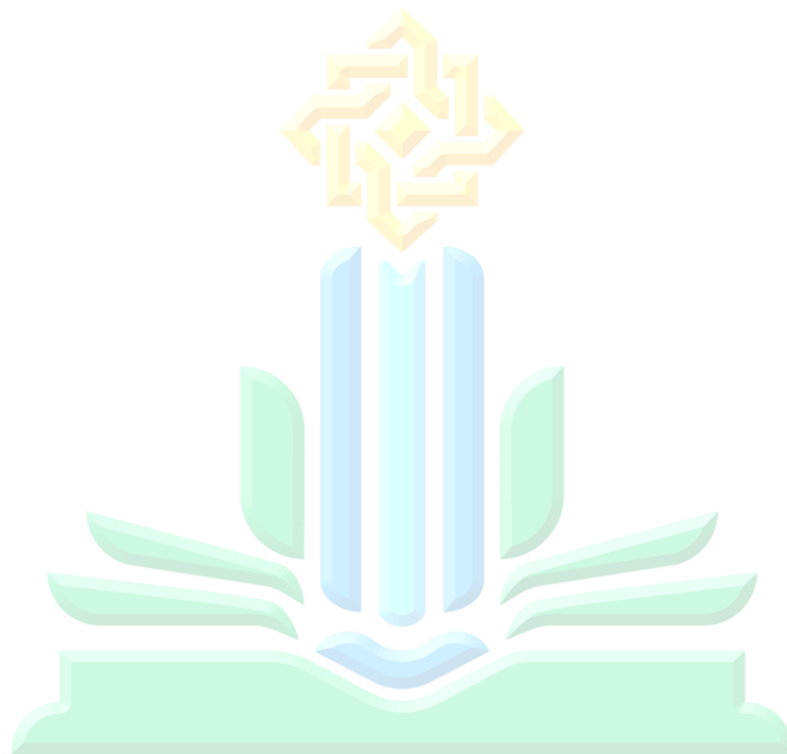
Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran konsep diri masing-masing informan berbeda-beda dikarenakan faktor pembentuknya berbeda mulai dari kondisi fisik, etika dan moral, dan aktivitas individu dalam sosial keluarga semuanya berbeda, maka dari itu konsep diri masing-masing individu berbeda.

Seluruh informan telah mengupayakan supaya kinerja yang diberikan maksimal. Konsep diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan faktor lain tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat atau mengalami penurunan.

DAFTAR ISI

SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Istilah.....	8
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teori	17
1. Konsep Diri	18
2. Kinerja	28
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan	38
B. Lokasi Penelitian	38
C. Subjek Penelitian.....	39
D. Teknik Pengumpulan Data	41
E. Analisis Data	44
F. Keabsahan Data.....	45
G. Tahap-tahap Penelitian	46
BAB IV PEMBAHASAN	49
A. Gambaran Objek Penelitian.....	49
B. Penyajian Data dan Analisi Data	50
C. Pembahasan Temuan.....	98
BAB V PENUTUP	106

A. Kesimpulan	106
B. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	16
--------------------------------	----



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Karyawan bisa diartikan sebagai penjual jasa pikiran dan tenaga, yang mendapatkan kompensasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan wajib mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan dan berhak mendapatkan kompensasi sesuai perjanjian atau kontrak di awal. Pengertian yang telah diungkapkan oleh Subri, karyawan adalah penduduk yang masuk dalam dunia kerja yang berusia di rentang 15 sampai 64 tahun, atau jumlah keseluruhan penduduk yang ada di negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada pemerintahan akan tenaga yang mereka produksi, dan mereka yang berkecimpung dalam aktivitas itu.¹ Selanjutnya menurut Musanef, mendefinisikan karyawan sebagai kinerja atau pekerja yang secara langsung digerakan oleh manajer untuk bertindak dan bergerak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan hingga mampu menghasilkan sebuah karya yang diharapkan dan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya menjadi faktor penentu sebuah keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.²

¹ Mohammad duddy, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Alfabet Bertkat Citrabuana". *Jurnal Ilmiah, Menejemen Sumber Daya Manusia* No.1 (September 2019), 100.

² Muamal Tupriatna, "Pengaruh Pengembangan karir dan Beban kerja Terhadap Presstasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima". *Journal of Sosial Sciences* No.1 (2022), 31.

Menurut Marpaung, karyawan disebut perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan. Menurut Azizah dan Wijaya, mengungkapkan bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia tidak akan lepas dari karyawan yang diharapkan, dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai suatu tujuan dalam organisasi pemerintah. Pada analisis ini, kinerja karyawan sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.³

Suatu keberhasilan instansi rumah sakit tidak terlepas dengan berbagai faktor pelayanan. Menurut Yulianto, bahwa dalam hal ini suatu peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan agar mampu meningkatkan skill kinerjanya dengan semaksimal mungkin agar mampu memberikan pelayanan yang memuaskan.⁴ Ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pada karyawan. Menurut Mathis dan Jackson, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ada lima, yaitu: motivasi, kemampuan kerja, dukungan yang diterima, hubungan dengan perusahaan, dan lingkungan kerja.⁵ Sedangkan menurut Handoko Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kondisi fisik

³ Fadhilatul Husnah dan Dian Paramitha Asyari, "Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: *Systematic Review*". *Jurnal Kesehatan Jompa* No.1 (Juni 2022), 89

⁴ *Ibid.*

⁵ Sri Gusti Bima Harya Teja, "Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta)," *Jurnal Ekonomi Menejemen Sumber Daya* 19, no. 2 (Desember 2017), 109.

pekerjaan, tingkat stress, motivasi, komitmen terhadap perusahaan, sistem kompensasi yang diberikan perusahaan.⁶

Oleh karena itu sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang mungkin dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan salah satu faktor yang sangat krusial untuk diperhatikan adalah konsep diri yang dapat mencakup seluruh faktor internal yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja mulai dari motivasi, emosional, hingga kondisi sosial seseorang tersebut semuanya ada di dalam konsep diri.

Konsep diri adalah persepsi atau pandangan individu secara menyeluruh mengenai dirinya, serta sikap yang dimiliki terhadap dirinya sendiri. Konsep diri mencakup keyakinan individu tentang dirinya, termasuk aspek fisik, psikologis, sosial, emosional, aspirasi dan pencapaian, motivasi diri, serta kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, dibandingkan dengan orang lain. Konsep diri menurut Ghufron & Risnawita, sebagai gambaran mental diri seseorang.⁷ Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Hurlock, yang mendefinisikan konsep diri merupakan gambaran dari diri seseorang yang mencakup dari keyakinan fisik, psikologis sosial, emosional aspiratif dan persepsi yang ingin dicapai⁸. Sedangkan menurut Burn, konsep diri adalah pandangan keseluruhan seseorang tentang dirinya, yang meliputi opini individu

⁶ Heri Supriyanto, M Djudi Mukzam, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan (Sru di Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 58, no. 1 (Mei 2018), 143.

⁷ Nur Ghufron, M dan Rini Risnawati, *Teori-teori Psikologi*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), 13

⁸ Meliyana Eka Pratiwi, "Konsep Diri Siswa Smpn 4 Kota Jambi," (Skripsi, Universitas Jambi, 2021), 10-11.

terhadap dirinya sendiri, persepsinya tentang bagaimana orang lain memandangnya, serta pendapatnya mengenai tujuan atau hal-hal yang ingin dicapai.⁹

Konsep diri adalah komponen kognitif mengenai diri seseorang yang merujuk pada keyakinan individu tentang dirinya di lingkungan sosial. Artinya, konsep diri melibatkan proses mental berpikir (kognisi) mengenai keyakinan individu tentang dirinya sendiri. Dengan kata lain konsep diri adalah inti dari pembentukan karakter dan perilaku seseorang dan konsep diri adalah dasar dari segala pemikiran dan pola perilaku individu semakin baik konsep diri seseorang maka semakin baik juga perilaku individu tersebut.¹⁰

Konsep diri dalam diri karyawan adalah sebuah keyakinan yang ada dalam diri karyawan yang dapat memicu motivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal, motivasi dalam diri karyawan dalam bekerja selalu didorong oleh keinginan kuat dalam diri karyawan sendiri. Sehingga karyawan mampu untuk berpikir dan mempersepsikan dirinya bahwa dirinya mampu bekerja dengan baik. Maka secara tidak langsung karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik, sehingga salah satu tujuan perusahaan atau instansi akan tercapai karena karyawannya mampu bekerja dengan sebaik-baiknya. Terkait dengan konsep diri karyawan maka kepuasan karyawan dalam bekerja adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan oleh sebuah instansi atau perusahaan,

⁹ Lailatuzzahro Al-Akhda Aulia, "Hubungan Self Concept dan Self Confidence," *Jurnal Psikologi* 7, no. 1, (Maret 2020), 46

¹⁰ Muhamad Ramdani dan Yepi Sopian, S.Kom., M.Kom, "Pengaruh Konsep Diri Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusantara Agri Sejati Sukabumi", *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Vol.2 No.1 (April 2021).

karena jika karyawan merasa puas terhadap apa yang dikerjakan hal itu memiliki dampak yang cukup baik. Pada dasarnya dengan hal kecil karyawan akan merasa dihargai oleh instansi, jika hasil kerja mendapat apresiasi baik dalam bentuk pujian ataupun reward yang jelas. Sehingga dengan keadaan ini karyawan akan ada kepuasan tertentu dalam bekerja menjadi agenda penting yang harus dilakukan oleh instansi atau perusahaan dan iklim yang harus diciptakan dilingkungan perusahaan.¹¹

Pendapat Wibowo, menyatakan bahwa kunci konsep diri adalah keinginan merasa dihargai. Secara bersamaan motivasi untuk mempromosikan dan melindungi pandangan dirinya bahwa kompeten, beruntung, menarik, dan beruntung. Artinya konsep diri mempunyai kepuasan kerja pada karyawan akan terwujud jika instansi atau perusahaan mampu memberikan sebuah penghargaan dengan baik kepada diri karyawan, dengan penghargaan itu secara tidak langsung perusahaan akan berusaha untuk menghargai konsep diri karyawan yang selalu dihargai, sehingga dengan penghargaan itu membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, dan kepuasan kerja akan tercipta dengan sendirinya.¹²

Melihat dari pemaparan mengenai konsep diri dan kinerja karyawan, Rumah Sakit Umum Kaliwates sudah mengupayakan dengan cara yang sudah ditetapkan oleh instansi agar karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin

¹¹ Muhamad Ramdani dan Yepi Sopian, S.Kom., M.Kom, "Pengaruh Konsep Diri Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusantara Agri Sejati Sukabumi", *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Vol.2 No.1 (April 2021).

¹² *Ibid.*

menggunakan beberapa cara mulai dari *reward* dan *punishment*. Pemberian upah lembur sesuai dengan upah minimum regional (UMR) yang berlaku di kabupaten Jember, pemberian uang pangkal, tunjangan hari raya (THR), dan pelatihan-pelatihan bahkan program amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif (AKHLAK) sudah sering disosialisasikan melalui seminar dan webinar yang diselenggarakan setidaknya 3 kali dalam 6 bulan.¹³ Akan tetapi beberapa karyawan mengalami kurangnya optimal saat karyawan memulai kerja. Hasil observasi sementara peneliti mendapatkan beberapa karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan jika diberi tugas dari atasan dan karyawan yang bersangkutan lebih mementingkan hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan atau tugas pokok mereka. Meskipun sudah diperingati menggunakan lisan dan ada yang mendapatkan surat peringatan (SP) juga karyawan yang bersangkutan tetap mengulangi perbuatannya tersebut.¹⁴ Dari sumber informasi terkait kurangnya optimal saat kerja hal ini akan menjadi masalah serius dan harus segera ditangani dengan tepat dan cepat.

Adanya kasus demikian mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi mengenai konsep diri karyawan yang mengalami kurangnya optimal kerja dan diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu Rumah Sakit Umum Kaliwates untuk mengetahui konsep diri para karyawan yang mengalami kurangnya optimal kerja dan diharapkan dapat membantu memecahkan masalah yang mencangkup kurangnya optimal kerja terhadap

¹³ Arif, diwawancara oleh penulis, Jember, 20 Agustus 2023.

¹⁴ Observasi di Rumah Sakit Umum Kaliwates Jember, 29 Agustus 2023.

karyawan. Proses penelitian ini peneliti akan menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan cara observasi dan wawancara terstruktur, untuk menggali data dan sumber informasi yang di inginkan.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang diatas maka yang akan menjadi fokus masalah dalam penelitian ini adalah.¹⁵

1. Bagaimana gambaran konsep diri dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwates.?
2. Bagaimana faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwates.?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran konsep diri dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwates.
2. Untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi literatur psikologi khususnya dengan minat konsentrasi pada psikologi industri dan organisasi tentang gambaran konsep diri dan kinerja serta faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di

¹⁵ Tim Penyusun UIN KHAS Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN KHAS Jember*, (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021), 92.

Rumah Sakit Umum Kaliwates. Hal ini akan membantu meningkatkan hasil penelitian sebelumnya mengenai konsep diri dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pembaca

- 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk seluruh pembaca agar lebih memperhatikan konsep diri supaya tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan dikemudian hari.
- 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi mahasiswa untuk menjadi salah satu sumber informasi.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai konsep diri dan kinerja karyawan.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah mencakup penjelasan tentang istilah-istilah kunci yang menjadi fokus utama peneliti dalam judul penelitian. Tujuannya adalah untuk menghindari kesalahpahaman mengenai makna istilah yang dimaksud oleh peneliti. Beberapa istilah penting yang menjadi perhatian peneliti adalah:¹⁶

1. Konsep diri

Konsep diri adalah gambaran keseluruhan dari diri seseorang yang mencakup keyakinan fisik, psikologis sosial, emosional aspiratif dan persepsi yang ingin dicapai. konsep diri adalah inti dari pembentukan

¹⁶ Tim Penyusun, 91

karakter dan perilaku seseorang dan konsep diri adalah dasar dari segala pemikiran dan pola perilaku individu semakin baik konsep diri seseorang maka semakin baik juga perilaku individu tersebut.

2. Kinerja

Kinerja adalah penggambaran dari hasil kerja nyata seseorang mulai dari kecepatan, ketepatan, dan kualitas untuk mencapai target tertentu yang dengan baik dan efektif dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Karyawan

Karyawan adalah seseorang yang bekerja terhadap suatu perusahaan untuk mengerjakan sebuah tugas yang telah ditentukan dengan imbalan gaji dari perusahaan atau instansi tersebut. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan dari Rumah Sakit Kaliwates sendiri baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap, bukan karyawan dari pihak ketiga yang memiliki kontrak dengan Rumah Sakit Kaliwates.

F. Sistematika Pembahasan

Peneliti menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah yang diterbitkan oleh UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember pada tahun 2022. Adapun sistematika penelitian dalam 5 Bab, sebagai berikut:

BAB I **PENDAHULUAN** yang berisikan Konteks Penelitian, Fokus penelitian, Tujuan Penelitian, Definisi Istilah, dan Sistematika Pembahasan.

BAB II **KAJIAN PUSTAKA** yang berisikan Penelitian Terdahulu dan Kajian Teor. Pada bab ini menjelaskan tentang kinerja dan konsep diri karyawan.

BAB III **METODE PENELITIAN** yang berisikan Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian yaitu Rumah Sakit Umum Kaliwates, Subjek Penelitian yaitu Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data, Keabsahan Data, dan Tahap-tahap Penelitian.

BAB IV **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS** yang berisikan gambaran objek penelitian, penyajian data dan analisis, dan pembahasan temuan berisi terkait latar belakang, teori dan hasil selama penelitian.

BAB V **PENUTUP** yang berisikan Kesimpulan dan Saran

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan tema serupa guna untuk mengetahui bagaimana hasil fenomena atau kasus yang diangkat, dan juga sebuah upaya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian yang dilakukan di kemudian hari, dan juga dapat digunakan untuk kajian oleh peneliti selanjutnya dalam menghasilkan sebuah karya yang lebih berkualitas yang dilakukan oleh peneliti selanjutnya. Adapun penelitian kali ini menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Jurnal karya Yang Garry Wulanta, Antonius Boham, Meiske Rembang dengan judul Konsep diri karyawan dalam berkomunikasi pasca diistirahatkan (Studi pada karyawan PT. Pasifik Sakti Bersama Bitung)

Penelitian Yang Garry Wulanta, dkk. berlokasi di PT. Pasifik

Sakti Bersama Bitung. Penelitian tersebut meneliti tentang konsep diri karyawan dalam proses komunikasi setelah beberapa waktu mereka diistirahatkan dari pekerjaan. Penelitian mengambil informan dari karyawan PT. Pasifik Sakti Bersama Bitung yang telah diberhentikan sementara, dengan tujuan untuk memahami bagaimana perubahan yang terjadi pada karyawan, dan cara mereka memandang diri sendiri serta berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka setelah

sementara waktu diistirahatkan. Terdapat 9 informan yang kemudian digunakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan wawancara dan observasi kepada kesembilan informan.

Berdasarkan hasil temuan, konsep diri diartikan sebagai cara seseorang memandang diri mereka secara menyeluruh termasuk pikiran, kepercayaan dan pendirian yang dimiliki individu dalam bersosialisasi. Penelitian ini juga mengemukakan pentingnya untuk memahami diri sendiri terlebih dahulu sebelum berkomunikasi dengan orang lain, guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti ledakan emosi dan lain-lain. Untuk membentuk konsep diri yang positif, individu perlu belajar mencintai diri sendiri, mengembangkan pikiran yang positif, memperbaiki hubungan interpersonal. Ditemukan bahwa konsep diri yang positif dapat membawa kepada hubungan yang harmonis dengan orang lain karena sikap mampu menerima dan bersabar dengan keadaan dan keputusan yang ada.¹⁷

2. Jurnal karya Yudit Oktaria Kristiani Pardede dengan judul Konsep diri anak jalanan usia remaja (*Self-concept adolescent who live in the street*)

Penelitian Yudit Oktaria Kristiani Pardede ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Subjek merupakan anak jalanan dengan usia 15-17 tahun yang memiliki keluarga atau telah terputus hubungan dengan keluarganya. Kemudian, hampir seluruh

¹⁷ Yany Garry Wulanta, "Konsep Diri Karyawan Dalam Berkomunikasi Pasca diistirahatkan (Studi Pada Karyawan PT. Pasifik Sakti Bersama Bitung)," *Jurnal Acta Diura Volume 5, No.2* (Januari 2016)

aktivitas subjek dilakukan di jalanan, baik aktivitas sosial maupun ekonomi. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yakni konsep diri, karena peneliti ingin mendalami pemahaman tentang konsep diri dari anak jalanan pada usia remaja dan bagaimana pembentukan dari konsep diri anak tersebut.

Dari temuan studi tersebut subjek menganggap dirinya sebagai orang yang kotor, hina dan tidak mulia. Pemahaman tersebut disebabkan oleh keluarga subjek yang menganggap subjek hanya pembawa masalah dan pembuat onar, dan subjek merasa dirinya tidak mendapatkan kasih sayang dari kedua orang tuanya. Oleh karena itu, subjek merasa minder apabila bersosialisasi dengan teman sebaya atau seumuran ataupun teman yang umurnya berada di atasnya, ia menganggap bahwa dirinya bukan lah apa-apa dibandingkan teman-temannya.¹⁸

3. Jurnal karya Ihsan MZ dengan judul peran konsep diri terhadap kedisiplinan siswa

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh konsep diri terhadap kedisiplinan siswa di Madrasah ABC. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan mengumpulkan data berupa angka-angka (kuantitatif). Data menggunakan dua jenis skala, yaitu untuk mengukur kedisiplinan siswa dan untuk mengukur konsep diri siswa. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel acak

¹⁸ Yudit Oktaria Kristianti Pardede, "Konsep Diri Anak Jalanan Usia Remaja (*Self-concept adolescent who live in the street*)," *Jurnal Psikologi* 1, No.2 (Januari 2008), 147-151

(*random sampling*) dengan populasi seluruh siswa di Madrasah ABC, yang terdiri dari 6 kelas dengan total 208 siswa. Namun, tidak semua siswa berpartisipasi, yakni hanya 195 siswa yang hadir dan mengisi skala yang diberikan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya kolerasi positif antar konsep diri dan kedisiplinan. Hal ini mengindikasikan konsep diri positif akan berdampak positif terhadap kedisiplinan. Di mana data hasil studi tersebut menyatakan semakin tinggi konsep diri seorang siswa, maka akan semakin tinggi pula tingkat kedisiplinannya. Begitu pula sebaliknya, jika konsep diri pada siswa tersebut rendah, maka akan semakin rendah pula kedisiplinan siswa.¹⁹

4. Jurnal karya Suprastowo Damarhadi, Mujidin, Ciptasari Prabawanti dengan judul Gambaran konsep diri pada siswa ditinjau berdasarkan jenis kelamin.

Penelitian Suprastowo Damarhadi, dkk. merupakan penelitian kuantitatif yang memakai dua variabel, yakni variabel bebas (konsep diri) dan variabel terikat (jenis kelamin). Penelitian ini menggunakan desain survei untuk mengumpulkan sejumlah informasi yang dibutuhkan. Data mengenai konsep diri siswa dikumpulkan menerapkan skala yang disusun berdasarkan teori dari Rahmat. Di mana teori

¹⁹ Ihsan Mz, "Peran Konsep Diri Terhadap Kedisiplinan Siswa," *Jurnal Peradaban dan Pemikiran Islam* Volume 2, No.1 (Juli 2018): 1-10

tersebut mengatakan bahwa konsep diri dibentuk oleh aspek fisiologis, psikologis, psikososial, dan psikospiritual.

Hasil skala yang telah diujikan telah dinyatakan valid dan reliable, kemudian diujikan kepada dua kelompok, yakni kelompok siswa berjenis kelamin laki-laki dan siswa perempuan. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa jenis kelamin sangat berpengaruh terhadap konsep diri individu. Hasil data yang ditemukan menunjukkan bahwa siswa laki-laki mendapatkan skor yang lebih tinggi daripada skor dari siswa perempuan. Dan, studi ini mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh jenis kelamin terhadap pandangan siswa terhadap diri mereka sendiri secara sosial, psikologis dan juga perkembangan pribadi.²⁰

5. Jurnal karya Putut Yolanda, Herlina Siwi Widiana, Erita Yuliasesti dengan judul Kinerja karyawan: Faktor-faktor yang mempengaruhi.

Penelitian dari Putut Yolanda, Herlina Siwi Widiana, Erita Yuliasesti bertujuan untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan menggunakan metode literatur *review*, data didapatkan berdasarkan buku atau penelitian yang telah dilakukan seseorang dengan menyaring dan memilah informasi kemudian diolah untuk dijadikan sebuah karya tulis dengan variabel yang telah ditentukan.

²⁰ Suprastowo Damarhadi, Mujidin, Ciptasari Prabawanti, "Gambaran Konsep Diri Pada Siswa SMA Ditinjau Berdasarkan Jenis Kelamin," *Jurnal Psikologi* 9, No.3 (November 2020), 251-258.

Hasil dari penelitian ini kinerja merupakan variabel terikat yang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain motivasi, reward, stress kerja, budaya organisasi, stress kerja, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi dan pengalaman. Akan tetapi faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja.²¹

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Yang Garry Wulanta, Antonius Boham, Meiske Rembang	Konsep diri karyawan dalam berkomunikasi pasca diistirahatkan (Studi pada karyawan PT. Pasifik Sakti Bersama Bitung). ²²	- Sama-sama ingin mengetahui apa saja dampak positif dari konsep diri yang baik dan penerimaan diri yang baik pada karyawan.	- Penelitian ini lebih berfokus pada dampak konsep diri pada cara berkomunikasi apabila seseorang memiliki konsep diri yang baik dan penerimaan diri yang baik.
2.	Yudit Oktaria Kristiani Pardede	Konsep diri anak jalanan usia remaja (<i>Self-concept adolescent who live in the street</i>) ²³	- Sama-sama ingin mengetahui apakah perilaku negatif seseorang dipengaruhi oleh konsep diri yang negatif juga, dan dalam penelitian ini sama-sama ingin mengetahui apa penyebab dari konsep diri yang negatif.	- Pada penelitian ini menggunakan subjek anak yang berusia 15-17 tahun atau anak-anak jalanan di usia remaja

²¹ Puput Yolanda, dkk, "Kinerja Karyawan: Faktor-faktor Yang Mempengaruhi," Jurnal Diversita 8, No.2 (Desember 2022), 148-155

²² Yany Garry Wulanta, "Konsep Diri,"

²³ Yudit Oktaria Kristianti Pardede, "Konsep Diri Anak Jalanan," 147-151

3.	Ihsan MZ	Peran konsep diri terhadap kedisiplinan siswa. ²⁴	- Pada penelitian ini sama-sama mengungkap apakah konsep diri memiliki dampak yang signifikan terhadap aktivitas atau perilaku yang diterapkan dalam keseharian.	- Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif - Pada penelitian ini menggunakan subjek siswa Madrasah.
4.	Suprastowo Damarhadi, Mujidin, Ciptasari Prabawanti	Gambaran konsep diri pada siswa ditinjau berdasarkan jenis kelamin. ²⁵	- Penelitian ini memiliki keasamaan meneliti tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi konsep diri seseorang.	- Penelitian ini menggunakan subjek siswa dan mencari perbedaan antara konsep diri laki-laki dan perempuan
5.	Putut Yolanda, Herlina Siwi Widiana, Erita Yuliasesti	Kinerja karyawan: Faktor-faktor yang mempengaruhi. ²⁶	- Penelitian ini memiliki keasamaan meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kinerja.	- Penelitian ini memiliki perbedaan menggunakan <i>literatur review</i> . - Kemudian, berfokus untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan.

B. Kajian Teori

Dalam pengumpulan variabel, ditemukan bahwa penelitian kali ini menggunakan 2 macam variabel, yaitu konsep diri (variabel bebas), dan kinerja (variabel terikat). Kedua variabel tersebut memiliki teori menurut para ahli antara lain:

²⁴ Ihsan Mz, "Peran Konsep Diri," 1-10

²⁵ Suprastowo Damarhadi, Mujidin, Ciptasari Prabawanti, "Gambaran," 251-258.

²⁶ Puput Yolanda, dkk, "Kinerja Karyawan: Faktor-faktor Yang Mempengaruhi," 148-155

1. Konsep Diri

a. Definisi Konsep Diri

Konsep diri menurut Rogers adalah gestalt konseptual yang konsisten dan terdiri dari persepsi-persepsi tentang diri seseorang dan persepsi tentang hubungan-hubungan antar individu dengan orang lain dengan berbagai aspek dan nilai-nilai yang melekat pada diri.²⁷ Konsep diri menurut Rogers memiliki tiga aspek yaitu diri ideal, citra diri dan harga diri. Diri yang ideal adalah kondisi diri yang diinginkan yang mencakup atribut yang diinginkan dan diri seperti apa yang diinginkan. Citra diri mengacu pada bagaimana individu memandang dirinya saat ini yang mencakup karakteristik fisik, kepribadian, dan sosial semua hal tersebut sangat berperan pada citra diri. Harga diri adalah seberapa seseorang menyukai, menerima, dan menghargai dirinya sendiri.²⁸

Menurut Burn, konsep diri adalah kesan menyeluruh seseorang tentang dirinya, yang mencakup banyak hal mulai dari bagaimana dia menilai diri sendiri, menilai gambaran dirinya di mata orang lain, dan pendapat tentang semua yang ingin ia capai. Dengan demikian konsep diri mencakup berbagai macam sudut pandang sekaligus, tidak hanya satu perspektif saja.²⁹ Berzonsky

²⁷ Lia Amalia, "Menjelajahi Diri Dengan Teori Kepribadian Carl R. Rogers," *Jurnal Muaddib* 3, no. 1 (Januari 2013), 87.

²⁸ Syifa Asha Umarta, "Pengaruh Konsep Diri Terhadap Tingkat Kepercayaan Diri Pada Mahasiswa," *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 8 (September 2023), 272

²⁹ Lailatuzzahro Al-Akhda Aulia, Hubungan Self Concept dan Self Confidance, 46

berpendapat bahwa konsep diri adalah *personal theory* yang mencakup empat dimensi yaitu fisik, sosial, moral, dan psikis.³⁰ Pendapat tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Hurlock bahwa konsep diri merupakan gambaran seseorang mengenai dirinya sendiri yang merupakan gabungan dari aspek fisik, sosial, emosional aspiratif, psikologis, dan segala yang ingin dicapai oleh individu.³¹

Sementara itu menurut Brehm & Kassin Konsep diri adalah keyakinan yang dimiliki individu tentang segala sesuatu atribut yang dia miliki. Atribut-atribut yang di maksud adalah cara berfikir, karakteristik, pandangan, hingga kepribadian individu di saat berhadapan dengan situasi sosial. Banyak ahli psikologi sosial yang sudah tidak membahas konteks sosial saat mereka membahas konsep diri dikarenakan mereka sudah meyakini bahwa konsep diri sangat dipengaruhi oleh lingkungan seseorang.³²

Menurut Kassin, et. al, bahwa konsep diri meruakan komponen kognitif yang mengenai diri seseorang, yaitu yang merujuk pada keseluruhan keyakinan individu tentang dirinya. Sedangkan menurut Hazel Markus, konsep diri terdiri dari sebuah komponen-komponen kognitif, yaitu keyakinan seseorang tentang

³⁰ Novia Dwi Rahmaningsih, Wisjnu Martani, "Dinamika Konsep Diri pada Remaja Perempuan Pembaca Teenlit," *Jurnal Psikologi* 41, no. 2 (Desember 2014), 181

³¹ Meliyana Eka Pratiwi, "Konsep Diri Siswa Smpn 4 Kota Jambi," (Skripsi, Universitas Jambi, 2021), 10-11.

³² Effy Wardati, *Buku Ajar Psikologi Sosial*, (Sidoarjo: UMSIDA Perss, 2018), 47

diri sendiri yang memandu pemrosesan informasi yang relevan dengan dirinya. Selanjutnya Kenrick et. al, menjelaskan bahwa konsep diri adalah gambaran mental yang mencerminkan pandangan dan keyakinan seseorang tentang dirinya sendiri³³

Menurut William. H. Fitts dalam Shafira dan Soedirham menyatakan bahwa konsep diri (self-concept) merupakan aspek penting dalam diri seseorang. Konsep diri (self-concept) merupakan kerangka acuan seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Fitts juga mengatakan bahwa konsep diri (self-concept) memiliki pengaruh besar terhadap tingkah laku individu.³⁴

b. Macam-macam Konsep Diri

Konsep diri adalah sebuah pandangan dan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, yang dapat mencakup aspek positif dan negatif. Apabila konsep diri seseorang positif, hal ini

dapat menghasilkan rasa percaya diri, sedangkan konsep diri yang negatif dapat membuat seseorang lebih rentan terhadap perasaan tersinggung dan pengalaman emosi negatif lainnya. Untuk memahami lebih lanjut, berikut adalah ciri-ciri individu dengan konsep diri yang positif dan negative. Karakteristik individu yang memiliki konsep diri positif menurut pemikiran Brooks dan Emmart, dapat dijabarkan sebagai berikut.

³³*Ibid.*

³⁴ Greisca Rosa Shafira, Oedojo Soedirham, Gambaran Dimensi Internal Dalam Konsep Diri Anak Asuh UPTD Kampung Anak Negeri Surabaya, Jurnal publikasi, Desember 2017, hal.155

1) Merasa mampu mengatasi masalah.

Individu dengan konsep diri positif memiliki kecakapan dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang sedang dihadapinya dengan baik.

2) Merasa setara dengan orang lain.

Kemudian, individu dengan konsep diri yang positif paham bahwa setiap manusia tidak terlahir dengan pengetahuan dan kekayaan. Keduanya diperoleh melalui proses belajar yang panjang. Kesadaran ini dapat membuat seseorang merasa superior atau inferior dibandingkan dengan orang lain.

3) Menerima pujian tanpa rasa malu.

Memahami dan menghargai pujian dan penghargaan yang diberikan orang lain, dikarenakan sebuah pencapaian yang dicapai oleh diri sendiri.

4) Merasa mampu memperbaiki diri.

Memiliki kemampuan untuk melakukan introspeksi diri untuk memperbaiki perilaku yang dianggap kurang baik.

Di sisi lain, individu dengan konsep diri negatif memiliki beberapa karakteristik, sebagai berikut:

1) Peka terhadap kritik.

Individu dengan konsep diri buruk tidak bisa atau kurang mampu menerima kritik dan masukan dari orang lain.

Dan, sering kali menganggap kritik tersebut sebagai upaya untuk merendahkan harga diri.

2) Responsif terhadap pujian.

Bersikap berlebihan terhadap Tindakan yang telah dilakukan sehingga dia merasa bahwa segala tindakan yang ia lakukan harus mendapatkan pujian dari semua orang, pujian tersebut dapat menunjang harga dirinya di hadapan orang lain.

3) Cenderung merasa tidak disukai oleh orang lain.

Memiliki perasaan bahwa orang yang ada di sekitarnya memiliki pandangan negatif terhadap dirinya tersebut. Oleh karena itu, individu sulit untuk bersosialisasi dan mendapatkan teman yang tulus karena ia selalu memosisikan dirinya sebagai korban dari situasi sosial yang terjadi.

4) Mempunyai sikap hiperkritik.

Suka memberikan kritik yang negatif kepada orang lain, dan kegemarannya mengkritik orang lain tidak sejalan dengan penerimaan kritik dari orang lain.

5) Mengalami hambatan dalam interaksi dengan lingkungan sosialnya.

Individu merasa kurang percaya diri dalam berinteraksi dengan orang lain dan tidak berani bersaing

dengan mereka yang memiliki prestasi dan keterampilan lebih tinggi.³⁵

c. Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Diri

Menurut Kenrick, sumber yang dapat membentuk konsep diri atau *self* pada individu sangatlah banyak dan juga kompleks. Namun sumber tersebut dapat digeneralisir dalam beberapa faktor, berikut:

1) Proses persepsi diri (*self perception process*)

Individu akan mempersepsikan diri mereka berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan kepada dirinya sendiri dalam melakukan segala aktivitas sehari-hari.

2) Penaksiran yang direfleksikan (*reflected appraisals process*)

Individu melakukan penilaian terhadap dirinya sendiri dengan mempertimbangkan atau mencerminkan pendapat orang lain mengenai dirinya. Penilaian diri

individu dipengaruhi oleh apa yang dikemukakan orang lain mengenai individu tersebut. Sebagai contoh, jika seorang anak didengar dari orang tuanya bahwa dia cerdas, anak tersebut akan membentuk pemikiran sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh orang tuanya.

3) Perbandingan sosial (*social comparison*)

³⁵ Effy Wardati Maryam, Buku Ajar: Psikologi Sosial (Sidoarjo: UMSIDA Press), 55

Menurut Festinger, individu memahami dirinya dengan membandingkan berbagai aspek, seperti kemampuan, sikap, keyakinan, dan perilaku, dengan orang lain. Sebagai contoh, saat individu membandingkan prestasinya dengan teman-temannya dan menyadari bahwa nilai yang diperoleh lebih tinggi, hal tersebut menjadi cara bagi individu untuk mengetahui tentang kemampuannya.

4) Memori autobiografi (*autobiographical memories*)

Filsuf James Mill berpendapat bahwa *self* dan memori adalah seperti dua sisi mata uang. Tanpa memori autobiografis, yaitu ingatan tentang rangkaian peristiwa yang telah kita alami, kita tidak akan memiliki konsep diri yang jelas. Seseorang dapat mengidentifikasi dirinya melalui kenangan mengenai pengalaman penting dalam hidupnya. Saat diminta untuk mengingat kembali pengalaman, orang cenderung lebih sering melaporkan peristiwa yang baru saja terjadi daripada kejadian yang terjadi jauh di masa lalu.

5) Pengaruh budaya

Konsep diri juga dipengaruhi oleh faktor budaya. Budaya individualisme dan kolektivisme dapat memengaruhi cara seseorang memandang identitas dan konsep dirinya. Menurut Hazel Markus dan Shinobu Kitayama, kebanyakan masyarakat di Amerika Utara dan

Eropa memiliki pandangan diri yang independen, di mana mereka melihat diri sebagai entitas yang terpisah dan unik. Keberhasilan seseorang diukur berdasarkan usaha pribadi mereka. Di sisi lain, di banyak negara di Asia, Afrika, dan Amerika Latin, terdapat pandangan interdependen terhadap diri (*self*), di mana diri (*self*) dianggap sebagai bagian dari jaringan sosial yang lebih besar yang mencakup keluarga, rekan kerja, dan orang-orang lain dalam hubungan sosial. Dalam perspektif ini, kesuksesan tidak hanya dipandang sebagai hasil usaha individu, melainkan juga sebagai hasil kerja sama dalam kelompok. Oleh karena itu, orientasi budaya seseorang memiliki dampak signifikan terhadap cara mereka memahami, menilai, dan mempersepsikan dirinya dalam kegiatan bersosialisasi.³⁶

d. Aspek-Aspek Konsep Diri

Menurut Rogers konsep diri terdiri dari beberapa aspek di dalamnya berikut aspek yang di maksud.

1) Diri ideal

Diri yang ideal adalah kondisi diri yang diinginkan yang mencakup atribut yang diinginkan dan diri seperti apa yang diinginkan.

2) Citra diri

³⁶ Effy Wardati Maryam, Buku Ajar: Psikologi Sosial (Sidoarjo: UMSIDA Press), 55

Citra diri mengacu pada bagaimana individu memandang dirinya saat ini yang mencakup karakteristik fisik, kepribadian, dan sosial semua hal tersebut sangat berperan pada citra diri.

3) Harga diri

Harga diri adalah seberapa seseorang menyukai, menerima, dan menghargai dirinya sendiri³⁷

Sedangkan konsep menurut Berzonsky diri terdiri atas beberapa aspek-aspek antara lain:

1) Aspek fisik

Evaluasi ini dilakukan oleh individu pada hal yang dimilikinya, contohnya seperti warna kulit, tinggi dan berat badan, penampilan fisik, penampilan wajah yang tampan dan cantik, sedang, kurang menarik, serta kondisi tubuh yang normal atau memiliki kekurangan.

2) Aspek sosial

Aspek sosial mencakup perananan hubungan sosial dan sejauh mana evaluasi individu terhadap kerjanya dalam hubungan sosial tersebut. Contohnya adalah hubungan dengan orang tua, teman, lingkungan sekitarnya.

3) Aspek moral

³⁷ Jahju Hartanti, Konsep Diri Karakteristik Berbagai Usia (Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, 2018), 50-57.

Merupakan nilai-nilai etika dan prinsip yang dapat memberi arahan dan arti terhadap kehidupan seseorang.

1) Aspek psikis

Aspek psikis mencakup pikiran, perasaan serta bagaimana sikap individu terhadap dirinya sendiri.³⁸

Menurut Fitts dalam Agustiani membagi konsep diri (self-concept) dalam 2 dimensi, yaitu:

1) Dimensi Internal (internal frame of reference)

Dimensi internal adalah penilaian yang dilakukan individu yakni penilaian yang dilakukan individu terhadap dirinya sendiri berdasarkan dunia di dalam dirinya. Dimensi ini terdiri dari 3 bentuk yaitu, diri Identitas (*identity self*), diri perilaku (*behavior self*), dan diri penerimaan atau penilaian (*judging self*).

2) Dimensi eksternal

Pada dimensi eksternal, individu menilai dirinya melalui hubungan dan aktivitas sosialnya, nilai-nilai yang dianutnya serta hal-hal lain diluar dirinya. Seperti diri fisik, diri etika-moral, diri pribadi, diri keluarga, dan diri sosial.³⁹

³⁸ Dwi Nurhaini, "Pengaruh Konsep Diri dan Kontrol Diri Dengan Prilaku Konsumtif Terhadap Gadget," *Jurnal Psikoborneo* 6, No.1 (2018): 95

³⁹ Agustiani Hendrianti, Psikologi perkembangan: Pendekatan Ekologi kaitannya Dengan Konsep Diri dan Penyesuaian Diri Pada Remaja, (PT. Refika Aditama, Bandung, 2009), hal. 139.

2. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja atau yang juga dikenal dengan istilah *job performance* atau *actual performance* dalam bahasa Inggris, menggambarkan sejauh mana suksesnya individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi tidak dianggap ciri khas individu seperti bakat atau kemampuan, tetapi dianggap sebagai manifestasi dari bakat atau keterampilan itu sendiri. Prestasi mencakup hasil dan perilaku yang telah dicapai dalam menangani tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Ini dapat dipandang sebagai hasil dari motivasi dan kemampuan, di mana seseorang perlu memiliki tingkat kesiapan dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan sukses.⁴⁰

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok dalam organisasi ataupun dalam sebuah instansi, dalam upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi atau instansi dengan cara yang legal dan tidak melanggar hukum dan kode etik yang berlaku. Menurut Ainsworth, Smith dan Millership Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir, mengindikasikan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian akhir yang dihasilkan oleh seseorang, baik berupa barang atau jasa. Pencapaian

⁴⁰ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009),125

akhir tersebut diharapkan sesuai dengan standar mutu, waktu penyelesaian, biaya, serta kualitas dan kuantitas yang telah disepakati. Pendapat ini menitikberatkan pada hasil akhir atau keluaran (*outcomes*) dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu dalam suatu organisasi.⁴¹

Simamora mengatakan bahwa kinerja mengungkapkan bahwa kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi pelaksanaan tugas individu. Penilaian kinerja dilakukan dengan menilai kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam periode waktu tertentu.⁴² Menurut Kasmir menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan individu dalam melakukan pekerjaannya.⁴³

Berdasarkan teori diatas kinerja merupakan hasil yang diperoleh individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi ataupun instansi dengan semaksimal mungkin. Pada saat kinerja seseorang baik maka hal tersebut sangatlah berpengaruh besar bagi organisasi maupun instansi.

⁴¹ Ni Kadek Suryani, dkk., *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Bali: Nilacakra Publishing House, 2020), 3.

⁴² Helmi Buyung & Aulia Safrizal, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 5, No. 2 (Februari 2013), 71.

⁴³ Adinda Salsabila dan Ian Burpatria Suryawan, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, No.1 (Januari 2022), 3.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara, faktor internal dan eksternal adalah sesuatu yang sangat mempengaruhi terhadap kerja seseorang. Seseorang yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor internal cenderung lebih percaya diri dan memiliki perasaan yang positif di bandingkan seseorang yang menganggap kinerjanya yang baik dipengaruhi faktor eksternal. Adapun faktor-faktor kinerja dari faktor internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri individu seperti pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang ia miliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang timbul dari luar dirinya seperti gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.⁴⁴

Menurut Gibson, dkk. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

⁴⁴ Nurmiyanti Wulandari, Moch Mustam, " Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro), 3

1) Faktor individu

Faktor individu meliputi keterampilan (mental dan fisik), Latar belakang (kaluarga, pendidikan, pengalaman), dan demografis (umur, asal usul)

2) Faktor organisasi

Model kepemimpinan, struktur organisasi, budaya organisasi, imbalan yang di dapat (*reward*), deskripsi pekerjaan (tugas pokok)

3) Faktor Psikologi

Persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.⁴⁵

Mathis dan Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah skill yang dimiliki oleh karyawan yang berguna untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan di tempat kerja.

2) Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu yang mampu memacu semangat dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

3) Dukungan yang diterima

Dukungan dalam hal ini merupakan faktor eksternal yang diterima oleh individu

4) Lingkungan kerja

merupakan faktor eksternal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan manusia adalah makhluk sosial yang pastinya memerlukan untuk bersosialisasi dengan orang lain. Tentunya dengan lingkungan kerja yang buruk akan menghambat kinerja seseorang.⁴⁶

Sedangkan menurut Handoko, Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

1) Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri untuk melakukan sesuatu atau tujuan tertentu.

2) Tingkat stress

Reaksi dari tubuh ketika mendapatkan sebuah tekanan atau berada di dalam situasi yang baru, dan tubuh akan bereaksi menjadi kurang nyaman dengan adanya tekanan tersebut.

⁴⁶ Sri Gusti Bima Harya Teja, 109

3) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah pekerjaan yang sedang dijalani atau tugas yang diberikan, apabila pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan skill maka kinerja seseorang akan baik dan begitupun sebaliknya.

4) Gaji dan reward

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala sesuai dengan persetujuan dalam kontrak kerja, dan reward adalah pemberian yang diberikan oleh perusahaan sebagai hadiah karena ada suatu pencapaian.⁴⁷

c. Aspek-Aspek Kinerja

Hasibuan mengemukakan beberapa aspek-aspek dari kinerja mencakup:

1) Kesetiaan

Penilaian ini mengevaluasi tingkat dedikasi karyawan terhadap tugas, posisi pekerjaan, dan entitas organisasional. Kesetiaan karyawan tercermin dari kesiapan mereka untuk membela dan melindungi organisasi, instansi, atau Perusahaan yang sedang ditempati baik dalam maupun di luar lingkungan perusahaan, sebagai respons terhadap

⁴⁷ Heri Supriyanto, M Djudi Mukzam, 143

perilaku yang tidak bertanggung jawab dari pihak-pihak tertentu.

2) Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan mempertimbangkan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama masa kerjanya, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas.

3) Kejujuran

Penilaian dilakukan berdasarkan tingkat kejujuran yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, baik dalam memenuhi kesepakatan dengan dirinya sendiri maupun dengan rekan kerja atau timnya.

4) Kedisiplinan

Penilaian dilakukan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan.

5) Kerjasama

Penilaian ini berfokus pada kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan tim maupun mitra kerjanya, menilai sejauh mana ia dapat berkontribusi secara positif dalam kerjasama tersebut.

6) Kepemimpinan

Penilaian kemampuan kepemimpinan mencakup kemampuan seseorang untuk memimpin dengan berpengaruh, memiliki kepribadian yang kuat, dihormati, dan berwibawa, serta mampu memotivasi bawahannya agar dapat bekerja secara efektif.

7) Kepribadian

Penilaian karakter berfokus pada sikap, perilaku, kesopanan, keceriaan, daya tarik personal, menunjukkan kesan yang menyenangkan, menunjukkan perilaku yang baik, dan memiliki penampilan yang simpatik dan pantas.

8) Kecakapan

Penilaian ini melibatkan penilaian terhadap kemampuan karyawan dalam mengintegrasikan dan menyelaraskan berbagai elemen yang terlibat dalam perumusan kebijakan dalam konteks manajemen.

9) Tanggung jawab

Penilaian ini mencakup kesiapan karyawan untuk bertanggung jawab atas kebijakan, pekerjaan, hasil kerja, serta sarana dan prasarana yang digunakan, selain dari aspek perilaku kerja mereka.⁴⁸

⁴⁸ Nurhasanah, "Pengaruh etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah," (Tesis, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2020-2021), 17.

Menurut Robbins ada lima aspek kinerja pada karyawan secara individu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur berdasarkan pandangan karyawan terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan dan kesempatan yang diberikan untuk menyelesaikan tugas, mempertimbangkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan total penyelesaian tugas yang dicapai, diungkapkan dalam bentuk jumlah unit yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan aktivitas, dievaluasi dengan mempertimbangkan koordinasi dengan hasil keluaran penyelesaian tugas serta optimalisasi penggunaan waktu yang tersedia untuk tugas lain.

4) Efektivitas

Tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (termasuk tenaga kerja, teknologi, bahan baku, dan keuangan) dalam proses penyelesaian tugas, dengan tujuan memaksimalkan nilai hasil produksi dari setiap unit.

5) Komitmen Kerja

Kemampuan untuk meningkatkan sumber daya organisasi yang ada guna tetap berkontribusi di dalam perusahaan tersebut, mencerminkan tingkat komitmen kerja yang dimiliki.⁴⁹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁴⁹ Tjiong Fei Lie, Hotlan Siagian, "Pengaruh Keputusan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. UNION EVENT PLANNER," *Agora* 6, No. 1 (2018), 2

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan

1. Jenis pendekatan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif bersifat deskriptif, di mana hasil penelitian dijelaskan secara naratif dengan menggali data menggunakan pendekatan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mendapatkan hasil lapangan yang sesuai dengan urgensi yang diangkat oleh peneliti. Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam. Tujuan menggunakan metode kualitatif untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan cara menjelaskan secara mendalam yang berfokus seberapa lengkap dan dalam informasi yang telah didapatkan.⁵⁰

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti dapat menghimpun semua data yang diperlukan selama pelaksanaan penelitian. Dalam konteks ini, penting untuk mempertimbangkan lokasi penelitian, yang tidak hanya terbatas pada area geografis, tetapi juga mencakup organisasi dan

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*, 18

sebagainya. Jika penelitian dilakukan di dalam suatu lembaga, maka proses pengumpulan data harus dilaksanakan di dalam Lembaga tersebut.⁵¹

Lokasi penelitian yang menjadi objek penelitian ini berada di Rumah Sakit Umum Kaliwates yang berada di Jl. Diah Pitaloka No.4a, Kaliwates kidul, Kaliwates, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Lokasi ini di pilih dikarenakan peneliti sudah melaksanakan observasi di lokasi tersebut selama beberapa bulan. Peneliti menemukan kasus yang cukup unik dimana dengan berbagai macam fasilitas dan gaji yang di dapat oleh karyawan, masih saja terdapat karyawan yang mengalami penurunan kinerja.

C. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, untuk memilih informan yang tepat, penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel data yang dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu, seperti kesesuaian kasus informan dengan kasus yang akan diteliti sehingga dipilih orang tersebut yang dianggap memiliki segala data yang dibutuhkan dalam penelitian.⁵²

Tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan informasi menyeluruh dari orang-orang yang memiliki pengalaman atau karakteristik khusus yang diperlukan untuk penelitian. Adapun karakteristik dalam penelitian ini antara lain:

⁵¹ Afrizal, "Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Pendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu", (Jakarta: Rajawali Press, 2015), 128.

⁵² Faizal Chan, et al. "The Impact Of Bullying On The Confidence Of Elementary School Student" *Jurnal Pendas Mahakam* 4, No.2 (Desember 2019): 154-155.

1. Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates,
2. Terikat kontrak dengan pihak manajemen Rumah Sakit Umum Kaliwates,
3. Lama bekerja minimal 5 tahun,
4. Menangani pasien secara langsung

Dari penjelasan diatas sampel yang dipilih oleh peneliti dengan pertimbangan bahwa sampel tersebut dapat memberikan data yang dibutuhkan di dalam penelitian adalah karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates dengan unit yang berbeda-beda dan posisi berbeda. Peneliti mendapatkan 3 informan yang di anggap dapat memberikan data yang diperlukan dalam penelitian kali ini. Informan pertama R, R merupakan karyawan senior yang ada di Rumah Sakit Umum Kaliwates dan satu satunya karyawan yang berada di unit pemulasaran jenazah, informan kedua RD, RD merupakan karyawan dengan posisi kepala di unit hemodialisa dan unit tersebut adalah salah satu unit yang selalu ramai pasien setiap harinya, dan AN karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates dengan posisi bidan pelaksana di unit ibu dan anak, subjek AN adalah salah satu karyawan yang sering kali diikutkan pelatihan oleh pihak manajemen Rumah Sakit Umum Kaliwates.

Seluruh informan berada pada unit yang berbeda dan seluruh informan melakukan pelayanan langsung terhadap pasien. Peneliti juga melakukan wawancara terhadap pihak *Human Capital* (HC) Rumah Sakit Umum Kaliwates untuk mengkonfirmasi seluruh pernyataan dari seluruh informan pada

penelitian dengan judul analisis konsep diri dan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu proses yang dilakukan untuk memahami fenomena yang terjadi dalam masyarakat dengan memanfaatkan berbagai metode, sehingga prosesnya berjalan secara sistematis dan data yang dihasilkan memiliki keabsahan yang dapat dipercaya.⁵³

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah tindakan memperhatikan suatu keadaan yang menjadi langkah pengumpulan data dalam penelitian pada saat penelitian berlangsung. Observasi melibatkan pengamatan situasi oleh peneliti, dan teknik ini umumnya diterapkan ketika peneliti melakukan pemeriksaan mendalam dan langsung terhadap subjek dan objek yang menjadi fokus penelitian.⁵⁴

Pada penelitian ini menggunakan metode teknik non partisipan, teknik pengumpulan data observasi di mana peneliti hanya mengamati dan mencatat perilaku atau fenomena tanpa terlibat secara aktif dalam situasi yang diamati. Dalam teknik non partisipan, peneliti tidak ikut terjun melakukan aktivitas seperti yang dilakukan kelompok yang di riset, baik kehadirannya diketahui atau tidak. Peneliti hanya menganalisis dari setiap

⁵³ Ade Islamiyah, *Metodelogi Penelitian*, (Aceh: Syiah Kuala University Press, 2019), 66.

⁵⁴ Sugiyono, "Metode Pendidikan Kualitatif dan R&D," (Bandung: Alfabeta, 2013), 299.

data yang dicatatnya atau dilihatnya dan kemudian membuat kesimpulan tentang obyek yang ditelitinya.⁵⁵

Metode observasi dilakukan untuk memperoleh data mengenai:

a. Kondisi Rumah Sakit Umum Kaliwates.

Dari hasil observasi peneliti menemukan bahwa kondisi Rumah Sakit Umum Kaliwates selalu ramai pasien, dan pada jam tertentu banyak sekali keluarga pasien yang berkunjung terutama saat pagi hari dan siang hari. Dan seluruh karyawan selalu terlihat sibuk melakukan tugas masing-masing mulai dari pelayanan hingga petugas kebersihan.

b. Pekerjaan yang di lakukan oleh subjek

Dari hasil observasi peneliti menemukan bahwa tugas atau pekerjaan subjek berbeda-beda dikarenakan masing-masing subjek berada di unit yang berbeda dengan tugas yang berbeda juga. Salah satu subjek selalu sibuk untuk melakukan pekerjaan mulai dari pelayanan hingga tindakan kepada pasien, dan subjek lainnya terkadang sibuk pada waktu tertentu untuk melakukan tindakan kepada pasien.

c. Kinerja subjek dalam melaksanakan tugas

Dari hasil observasi peneliti menemukan bahwa masing-masing subjek melakukan tugas dengan baik dan terlihat memang sudah ahli dalam bidang tersebut.

⁵⁵ Sugiyono, 299.

2. Wawancara

Wawancara merupakan dialog dengan maksud tertentu yang melibatkan dua partisipan, yakni pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan pihak yang diwawancarai yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan tersebut.⁵⁶

Pada penelitian ini menggunakan metode wawancara semi terstruktur, dimana wawancara semi terstruktur adalah wawancara yang tetap menggunakan pedoman wawancara akan tetapi peneliti bisa improvisasi pertanyaan yang ada di pedoman dan juga dapat menanyakan sesuatu yang dirasa menarik untuk dibahas lebih mendalam. Dipilihnya metode ini adalah untuk mendapatkan data yang mendalam dari para subjek.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merujuk pada pencatatan peristiwa yang terjadi di masa lalu. Dokumen dapat hadir dalam berbagai bentuk, seperti teks, gambar, atau karya monumental yang dihasilkan oleh individu. Contoh dokumen dalam bentuk teks termasuk catatan harian, riwayat hidup, biografi, dan peraturan, sementara dokumen visual dapat berupa foto, gambar, atau karya seni seperti patung dan film.⁵⁷

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data dengan mencari bukti tertulis yang digunakan dalam penelitian. Adapun dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini mencakup hal-hal berikut:

⁵⁶ Herdayati & Syahrial, "Desain Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian". Online Int. Nas 7, No.1(2019):5

⁵⁷ Mohamad Anwar Thalib, "Pelatihan Teknik Pengumpulan Data dalam Metode Kualitatif untuk Riset Akuntansi Budaya" Seandanan 2, No.1(Juni,2022): 47.

- a. Dokumentasi gambar: foto, kegiatan wawancara.
- b. Dokumentasi gambar: foto saat berinteraksi dengan subjek.
- c. Dokumen yang berhubungan dengan penelitian.
- d. Catatan pertanyaan yang akan digunakan dalam proses penelitian.

E. Analisis Data

Metode analisis data adalah bagian yang diuraikan tentang prosedur analisis data yang dilakukan oleh peneliti agar mendapatkan keabsahan data yang berada di lapangan.⁵⁸ Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis data model *Miles and hubberman* yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemutusan perhatian, penyederhanaan yang ada dalam catatan yang tertulis saat berada dilapangan yang berlangsung selama proses penelitian.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah rangkaian informasi yang disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan peneliti untuk membuat kesimpulan dan mengambil tindakan. Dengan demikian, peneliti dapat lebih mudah memahami situasi dan menentukan langkah-langkah yang perlu diambil berdasarkan informasi yang telah disajikan.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam pengumpulan data yang melibatkan analisis data dari tahap-tahap sebelumnya yang

⁵⁸ Tim Penyusun UIN KHAS Jember, 48.

dilakukan oleh peneliti. Kesimpulan ini merupakan hasil akhir yang diharapkan menjadi suatu penemuan baru yang belum pernah diketahui sebelumnya.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian kualitatif merupakan tahap penilaian dengan menyatakan tahap penelitian dengan menyatakan hasil yang diperoleh pada saat melaksanakan penelitian dan dinyatakan valid dengan keadaan sesungguhnya dari objek yang diteliti. Triangulasi memiliki arti sebagai pengecekan kembali terhadap terhadap informasi yang didapatkan melalui metode yang berbeda. Dalam penelitian ini triangulasi yang dilakukan sebagai berikut:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah proses uji keabsahan data dengan cara menginformasikan data penelitian yang sudah diperoleh kepada sumber yang berbeda contoh nya terhadap kepala unit atau pihak *Human Capital* (HC) Rumah Sakit Umum Kaliwates. Tujuannya untuk menguji kredibilitas data yang diperoleh dengan melakukan pengecekan data dari berbagai sumber seperti wawancara terhadap orang terdekat yang dianggap dapat memberikan data yang sesuai dengan harapan dan penanggung jawab atau kepala unit.

Triangulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara membandingkan data yang di dapat dari sumber berbeda yaitu dengan wawancara kepada pihak *Human Capital* (HC) Rumah Sakit Umum

Kaliwates, hal ini dilakukan untuk memperoleh kebenaran dari data yang didapat dari subjek penelitian.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik adalah untuk menguji keabsahan data yang dilakukan melalui pengecekan data dari sumber yang sama namun dengan cara yang berbeda, misalnya data yang didapatkan dalam wawancara lalu di cek dengan observasi kepada subjek dan dokumentasi.⁵⁹

G. Tahap-tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian adalah menguraikan rencana pelaksanaan penelitian yang akan diteliti, mulai dari penelitian pendahuluan, pengembangan desain, penelitian sebenarnya, dan sampai pada penulisan laporan.⁶⁰ Berikut ini adalah tahapan-tahapan yang dilakukan oleh peneliti:

1. Tahap Pra Penelitian

Pada tahapan ini, peneliti mengunjungi lokasi tempat penelitian untuk mensurvei lapangan, memilih objek yang akan diteliti, membuat keperluan administrasi penelitian yang ditujukan kepada instansi tempat penelitian. Adapun tahapan pelaksanaan sebagai berikut:

- a. Membuat rencana penelitian yang berisi judul penelitian, latar belakang penelitian, fokus masalah, tujuan, manfaat penelitian, kajian teoritis, dan metode penelitian yang akan digunakan peneliti.

⁵⁹ Alfansyur, Andarusni, dan Mariyani Mariyani, "Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial," 149.

⁶⁰ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2020), Hal: 48.

- b. Langkah peneliti selanjutnya yaitu eksploratif untuk memberikan sedikit definisi atau konsep yang akan dibangun dalam melakukan penelitian. Hal tersebut termasuk pada tahapan seperti kunjungan pra-pelaksanaan ke lokasi penelitian untuk mempelajari latar belakang apa yang sedang diteliti dan masalah apa saja yang akan diselidiki.
- c. Lalu peneliti melakukan perizinan sebelum mengadakan penelitian. Peneliti terlebih dahulu membuat surat perizinan penelitian kepada lembaga kampus yaitu administrasi fakultas dakwah. Setelah meminta surat permohonan izin penelitian, peneliti menyerahkan kepada petugas instansi lokasi penelitian di Rumah Sakit Umum Kaliwates, dengan tujuan untuk mengetahui apakah diperbolehkan untuk mengadakan penelitian di lokasi tersebut.
- d. Peneliti menyiapkan perlengkapan yang dibutuhkan dalam proses penelitian, seperti: *handphone* untuk digunakan sebagai kamera dan perekam yang dibutuhkan untuk penelitian dan alat tulis sebagai alat mencatat ketika proses penelitian berlangsung.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tahap pelaksanaan yaitu tahapan penelitian yang dimulai dari terjun langsung ke lokasi penelitian untuk mengambil data-data yang diperoleh dari teknik wawancara dan dokumentasi. Adapun tahapan pelaksanaan antara lain:

- a. Peneliti sudah memulai pelaksanaan penelitian di lokasi sesuai mekanisme perizinan dari lokasi penelitian di Rumah Sakit Umum Kaliwates.
 - b. Tahapan selanjutnya yaitu peneliti memahami fenomena yang terjadi di lokasi penelitian untuk dijadikan sebagai data dalam melakukan penelitian.
 - c. Mengumpulkan beberapa data dengan menggunakan beberapa teknik seperti, wawancara, dokumentasi, dan observasi.
3. Tahap Analisis Data

Analisis data merupakan tahap akhir dari proses penelitian. Pada tahap ini peneliti mengelola dan menganalisis data yang diperoleh dari sumber-sumber penelitian baik informan ataupun dokumen-dokumen sebelumnya. Setelah data terkumpul dan tersusun secara rapi dan benar, lalu peneliti akan menyimpulkan hasil penelitian yang disusun ke dalam karya ilmiah berupa laporan penelitian yang mengacu pada peraturan penulisan karya ilmiah yang berlaku di Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq

Jember.⁶¹

⁶¹ Faizatul Khoiroh, "Implementasi Metode *Taqlidy* di *Institute of Culture and Islamic Studies* (ICIS) UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember," (Skripsi, UIN KHAS Jember, 2022), Hal: 35.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

Subjek penelitian ini karyawan dari Rumah Sakit Umum Kaliwates, Yang terletak di jalan Diah Pitaloka No.4a, Kaliwates kidul, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember. Rumah Sakit Umum Kaliwates berdiri di tanah dengan luas 13.555 m² dan luas bangunan 3.647m², Yang menjadikan Rumah Sakit Umum Kaliwates sebagai salah satu rumah sakit terbesar yang ada di kabupaten jember.⁶²

Rumah Sakit Umum Kaliwates berdiri pada tahun 1967 dengan nama Balai Kesehatan dan Rumah Bersalin yang didirikan oleh perkebunan XXVI Persero, dan pada 1991 mengalami perubahan nama menjadi Rumah Sakit Umum Anak dan Bersalin, dan pada 1999 mengalami perubahan nama lagi dikarenakan sudah mendapatkan izin dari kementrian Kesehatan RI untuk mendirikan Rumah Sakit Umum dan pada 1999 Rumah Sakit Umum Anak dan Bersalin yang didirikan oleh perkebunan XXVI Persero resmi berganti nama menjadi Rumah Sakit Umum Kaliwates, dan pada 2012. Rumah Sakit Umum Kaliwates dikelola oleh PT. ROLAS NUSANTARA MEDIKA sebagai anak dari PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII (PERSERO), dan pada 2020. Rumah Sakit Umum Kaliwates mengalami perubahan struktural dikarenakan 60% saham dikuasai oleh PT. RNM sebagai salah satu anak dari

⁶² Rumah Sakit Umum Kaliwates, "Profil Rumah Sakit Umum Kaliwates," 26 September 2024.

PT.PERTAMINA MEDIKA (IHC) yang di sah kan pada 4 september 2020. Hingga saat ini Rumah Sakit Umum Kaliwates berada di bawah PT. RNM.⁶³

Rumah Sakit Umum Kaliwates menyediakan banyak sekali layanan mulai dari layanan medis dan non medis dalam sehari jurang lebih terdapat 500-600 pasien yang menggunakan layanan di Rumah Sakit Umum Kaliwates. Dengan banyaknya jumlah pasien yang datang setiap harinya Rumah Sakit Umum Kaliwates memiliki karyawan sejumlah 308 karyawan yang terikat kontrak dengan Rumah Sakit Umum Kaliwates jumlah tersebut masih belum termasuk karyawan dari pihak ketiga atau biasa disebut karyawan *outsourcing*.⁶⁴

B. Penyajian Data dan Analisi Data

Penyajian data dan analisis adalah dua langkah krusial dalam proses pengolahan data yang bertujuan untuk menyampaikan informasi secara jelas dan mudah dipahami, serta menarik kesimpulan dari data tersebut. Peneliti telah melaksanakan studi lapangan dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah itu, data yang terkumpul akan dianalisis. Pengumpulan data ini berfokus untuk menggali bagaimana konsep diri dan penyebab penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates. Berikut ini peneliti sajikan data yang telah diperoleh melalui hasil observasi dan wawancara pada saat di lapangan:

⁶³ Rumah Sakit Umum Kaliwates, "Profil Rumah Sakit Umum Kaliwates," 26 September 2024.

⁶⁴ Arif, di wawancara oleh penulis, Jember, 20 Agustus 2023.

Narasumber 1

Nama : R
Jenis Kelamin : Laki-laki
Status Kepegawaian : Karyawan Tetap

Subjek pertama merupakan pegawai Rumah Sakit Umum Kaliwates yang telah bekerja dari tahun 1997 hingga saat ini, subjek telah beberapa kali berpindah unit dan saat ini subjek bekerja di unit pemulasaran jenazah. Peneliti memilih subjek R dikarenakan peneliti menilai subjek R merupakan salah satu karyawan senior yang bekerja di Rumah Sakit Umum Kaliwates dan saat ini subjek masih aktif dalam melakukan pelayanan dan berhadapan langsung dengan pasien.

Saat wawancara sedang berlangsung subjek menunjukkan sikap tenang, senyum, terkadang sesekali menunjukkan data yang subjek miliki dan tidak jarang pula subjek bergurau dengan peneliti dan sebaliknya untuk menjaga kondisi tetap nyaman. Meskipun terkadang bergurau subjek tetap memberikan jawaban yang jelas meskipun pertanyaannya di ulang beberapa kali jawaban subjek tidak berubah yang menunjukkan bahwa subjek sangat fokus dalam menjawab pertanyaan yang diberikan peneliti.

Dikarenakan peneliti merasa data yang didapat dirasa kurang maka peneliti memutuskan untuk melakukan wawancara terhadap subjek beberapa hari setelah wawancara pertama, wawancara kedua yang dilakukan oleh peneliti dilakukan di ruangan yang sama dengan wawancara pertama dengan topik

pembahasan yang berbeda dan bersifat mengambil data yang menurut peneliti masih kurang lengkap.

Saat akan melakukan wawancara terhadap subjek R, peneliti membuat janji terlebih dahulu kepada subjek, untuk memastikan kapan subjek tidak sibuk dan dapat diwawancarai. Dan akhirnya subjek menyanggupi untuk melakukan wawancara setelah dzuhur pada 30 September 2024. Akan tetapi wawancara sempat terhenti dikarenakan subjek menerima panggilan telepon dikarenakan ada pasien yang harus ditangani oleh subjek saat itu juga dan peneliti mempersilahkan untuk memprioritaskan pekerjaannya terlebih dahulu, lalu peneliti memutuskan untuk menunggu subjek menangani pasien sembari makan dan istirahat sejenak di sekitar ruangan subjek, kurang lebih peneliti menunggu sekitar 40 menit hingga akhirnya subjek selesai melakukan tindakan ke pasien yang bersangkutan dan akhirnya subjek mempersilahkan peneliti untuk melakukan wawancara kembali hingga selesai.

Peneliti melakukan wawancara pada subjek R pada tanggal 26 September 2024, pukul 10:55-12:00 WIB dan pada tanggal 30 September 2024 di Rumah Sakit Umum Kaliwates tepatnya di ruang pemulasaran jenazah. Wawancara ini dilakukan dalam dua kali pertemuan.

Narasumber 2

Nama : RD
Jenis Kelamin : Perempuan
Status Kepegawaian : Karyawan Tetap

Subjek penelitian kedua merupakan pegawai Rumah Sakit Umum Kaliwates yang telah bekerja sejak tahun 1995 dengan jabatan saat ini kepala unit hemodialisa. Peneliti memilih subjek RD dikarenakan subjek RD telah lama bekerja di Rumah Sakit Umum Kaliwates dan saat ini unit hemodialisa merupakan salah satu unit yang setiap harinya banyak sekali pasien yang datang dan memerlukan penanganan, dan RD merupakan penanggung jawab atau kepala unit tersebut. Dengan posisi dan lamanya RD bekerja peneliti menganggap RD merupakan salah satu orang yang dapat memberikan informasi dalam penelitian.

Pada saat wawancara berlangsung, subjek menunjukkan sikap tenang, senyum, dan sesekali subjek menunjuk sesuatu dan menjelaskan hal tersebut. Wawancara beberapa kali terhenti dikarenakan subjek mengecek mesin hemodialisa yang berbunyi. Meskipun beberapa kali terhenti subjek tetap fokus dengan pertanyaan yang peneliti berikan sebelumnya dan langsung menjawab pertanyaan tersebut.

Dikarenakan peneliti merasa data yang didapat dirasa kurang maka peneliti memutuskan untuk melakukan wawancara terhadap subjek beberapa hari setelah wawancara pertama, wawancara kedua yang dilakukan oleh peneliti dilakukan di ruangan yang sama dengan wawancara pertama dengan topik

pembahasan yang berbeda dan bersifat mengambil data yang menurut peneliti masih kurang lengkap.

Pada wawancara kedua peneliti membuat janji terlebih dahulu terhadap subjek RD untuk memastikan kapan subjek dapat ditemui dan diwawancarai dikarenakan subjek merupakan salah satu orang penting yang ada di Rumah Sakit Umum Kaliwates, dan akhirnya subjek dapat ditemui pada tanggal 1 Oktober 2024, akan tetapi wawancara kedua tidak dilakukan ditempat yang sama, wawancara kedua kali ini dilakukan di depan kantor tata usaha Rumah Sakit Umum Kaliwates dikarenakan subjek sedang ada urusan di kantor tata usaha dan mempersilahkan peneliti untuk mewawancarai subjek saat itu juga, akan tetapi dikarenakan wawancara kedua dilakukan di ruangan terbuka dan banyak orang yang lalu-lalang maka terkadang ditengah wawancara sempat terganggu dikarenakan banyak teman subjek yang menyapa subjek dan ada juga tamu yang menghampiri subjek untuk ditunjukkan ruangan karyawan lain, akan tetapi meskipun banyak sekali gangguan yang dialami subjek tetap terlihat tenang dan fokus dalam menjawab setiap pertanyaan yang dilontarkan oleh peneliti.

Peneliti melakukan wawancara dengan subjek kedua pada tanggal 26 September 2024, pukul 12:00-13:10 WIB di ruang Hemodialisa Rumah Sakit Umum Kaliwates, dan wawancara kedua dilakukan pada tanggal 1 Oktober 2024. Wawancara ini dilakukan dalam dua kali pertemuan.

Narasumber 3

Nama : AN
Jenis Kelamin : Perempuan
Status Kepegawaian : Karyawan Tetap

Subjek merupakan pegawai Rumah Sakit Umum Kaliwates dari tahun 2013 dan masih aktif hingga saat ini. Sebelum bekerja di Rumah Sakit Umum Kaliwates subjek juga bekerja di puskesmas 2011. Saat ini bekerja di unit bersalin ibu dan anak mulai dari tahun 2013 dengan tugas pokok membantu pasien mulai dari sebelum hingga pasca persalinan, konsep diri juga dapat dipengaruhi oleh banyak hal termasuk pengalaman, hingga budaya. Dalam melakukan persalinan dituntut untuk selalu tenang dalam segala kondisi, hal tersebut terus menerus berulang setiap harinya dan terkadang sehari dapat melakukan persalinan sebanyak 1-2 kali. Pekerjaan yang subjek tekuni merupakan salah satu pembentuk konsep diri subjek saat ini, terlebih subjek lebih banyak melakukan kegiatan di tempat kerja termasuk dalam bersosialisasi.

Pada saat wawancara berlangsung, subjek menunjukkan sikap sangat tenang, sesekali tersenyum, dan menikmati wawancara yang dilakukan, sesekali terdapat orang yang lalulalang di samping peneliti dan subjek akan tetapi subjek tetap terlihat tenang dalam menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Terkadang subjek juga menjawab dengan gurauan akan tetapi langsung mengklarifikasi jawaban tersebut dan menjawab dengan jawaban yang sesungguhnya.

Dikarenakan peneliti merasa data yang didapat dirasa kurang maka peneliti memutuskan untuk melakukan wawancara terhadap subjek beberapa hari setelah wawancara pertama, wawancara kedua yang dilakukan oleh peneliti dilakukan di ruangan yang sama dengan wawancara pertama dengan topik pembahasan yang berbeda dan bersifat mengambil data yang menurut peneliti masih kurang lengkap.

Pada wawancara kedua peneliti membuat janji terlebih dahulu kepada subjek yang bersangkutan supaya tidak mengganggu jam kerja subjek dan wawancara berjalan tanpa ada kendala dan gangguan pekerjaan. Dikarenakan subjek pada hari itu dinas siang maka subjek menyanggupi untuk diwawancara pada sore hari, dengan alasan dikarenakan pada sore hari subjek merasa bahwa dirinya tidak terlalu sibuk dan dapat untuk melakukan wawancara. Saat peneliti menemui subjek di ruangnya subjek terlihat masih sibuk mengerjakan laporan pasien akan tetapi beberapa saat kemudian subjek merasa dirinya sudah siap untuk diwawancara dan menyampaikan bahwa seluruh tugasnya saat ini telah selesai. Akan tetapi ditengah wawancara ada keluarga pasien yang sedang mencari kamar pasien tersebut dan subjek melayani keluarga pasien itu terlebih dahulu, setelah selesai melayani keluarga pasien subjek mengajak peneliti untuk berpindah tempat yang kiranya sepi dan nyaman untuk melakukan wawancara, saat wawancara berlangsung subjek dan peneliti terkadang sambil bercanda untuk mencairkan suasana dan terkadang subjek tertawa karena terbawa suasana hingga akhir sesi wawancara.

Peneliti melakukan wawancara pada subjek AN pada tanggal 26 September 2024, pukul 15:00-16:00 WIB dan pada tanggal 30 September 2024 di Rumah Sakit Umum Kaliwates tepatnya di ruang pelayanan unit bersalin ibu dan anak lantai satu. Wawancara ini dilakukan dalam dua kali pertemuan.

1. Gambaran konsep diri dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwates

a. Gambaran konsep diri karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwates.

Untuk mendapatkan gambaran konsep diri yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates, peneliti melakukan wawancara terhadap subjek dengan berpedoman pada teori yang dikemukakan oleh Wiliam H Fitts yang mana konsep diri memiliki 2 dimensi yaitu dimensi eksternal dan dimensi internal, penyajian data wawancara akan berpatok kepada kedua dimensi/aspek tersebut.

1) Dimensi Internal

Dimensi internal (*internal frame of reference*) adalah penilaian yang dilakukan individu yakni penilaian terhadap dirinya sendiri berdasarkan apa yang dirinya alami saat ini, yang terdiri dari identitas diri, perilaku dan penerimaan diri.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek R dengan bahasan tersebut subjek menyampaikan sebagai berikut.

“Kalau saya sekarang udah nggak terlalu memikirkan tentang kenaikann gaji atau jabatan, dan segala hal yang

sifatnya duniawi, toh habis ini saya mau pensiun jadi saya lebih berfokus mendekati diri kepada sang pencipta dengan cara saya sendiri, ya seperti sekarang ini kalau ada waktu senggang saya mengaji dan kadang baca kitab-kitab karangan dari ulama-ulama. Soalnya kalau dipikir kalau ngejar dunia nggak ada habisnya bisa-bisa malah kecewa akhirnya, kayak cerita saya waktu berharap naik golongan tadi akhirnya saya kecewa jadi saya pikir lebih baik semua disyukuri dan dijalani dengan ikhlas. Tapi namanya kerja pasti saya mengharapkan yang namanya gaji juga mas soalnya motivasi utama saya bekerja adalah menafkahi keluarga saya, tapi kalau buat naik gaji dan jabatan saya sudah nggak terlalu berharap.”⁶⁵

Subjek R menjelaskan bahwa dirinya sudah tidak terlalu berharap akan adanya kenaikan jabatan atau golongan gaji dikarenakan subjek merasa bahwa masa kerja subjek sebentar lagi berakhir, maka dari itu subjek mengerjakan semua hal terutama dalam pekerjaan didasari dengan rasa ikhlas.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap subjek RD dengan bahasan tersebut subjek meyampaikan sebagai berikut.

“Untuk saat ini saya masih berusaha menjadi contoh atau teladan bagi teman-teman lainnya terutama di unit saya, meskipun saya sudah bekerja cukup lama saya masih terus berusaha berbenah diri dan berusaha menjadi orang yang lebih baik lagi, bukan karena tuntutan karena saya menjadi kepala unit disini akan tetapi memang ini keinginan saya pribadi yang mana saya ingin terus bergerak maju menjadi yang lebih baik lagi, meskipun saya bisa dibilang senior saya rasa semangat kerja saya nggak kalah sama temen-temen yang lain, mungkin karena sudah lama juga saya berada disini jadi saya menjadi nyaman dengan lingkungan disini yang membuat saya ingin terus memberikan yang terbaik untuk rumah sakit ini.”⁶⁶

⁶⁵ R, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

⁶⁶ RD, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

Subjek RD menjelaskan bahwa dirinya selalu berusaha menjadi contoh yang baik untuk rekan kerja yang lain bukan hanya karena subjek adalah kepala unit akan tetapi subjek melakukan hal tersebut dikarenakan keinginan subjek sendiri dan subjek berusaha terus untuk berbenah diri untuk menjadi diri yang lebih baik lagi dalam segala hal baik dalam pekerjaan ataupun diluar pekerjaan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap subjek AN dengan bahasan tersebut subjek menyampaikan sebagai berikut.

“Jawaban saya mungkin masih sama dengan yang sebelumnya, saya merasa bahwa tidak ada yang Istimewa dari diri saya dalam segala hal baik di pekerjaan ataupun skill-skill lainnya karena saya menganggap bahwa masih banyak yang lebih baik dari saya, meskipun saya menganggap demikian saya tetap berusaha melakukan segala sesuatu dengan sungguh-sungguh dan berusaha memberikan yang terbaik dari apa yang saya miliki terlebih lagi saya menganggap sitem reward dan punishment yang ada di rumah sakit ini membuat saya lebih bersemangat untuk memberikan yang terbaik, dan yang paling penting saya selalu berusaha menikmati apapun yang saya lakukan meskipun banyak cobaan atau rintangannya karena saya menganggap bahwa semuanya pasti ada solusi dan pasti ada hikmahnya.”⁶⁷

Subjek AN menjelaskan bahwa tidak ada yang istimewa dari dirinya dikarenakan subjek menganggap masih banyak orang yang lebih baik dari dirinya, akan tetapi karena tuntutan dari pekerjaan yang mengharuskan dirinya bekerja dengan semaksimal mungkin

⁶⁷ AN, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

maka subjek terus bersuha memberikan kinerja yang terbaik, baik dalam pelayanan ataupun dalam melakukan tindakan.

2) Dimensi Eksternal

Dimensi eksternal adalah penilaian terhadap diri individu melalui hubungan dan aktivitas sosial seperti fisik, etika dan moral, dan aktivitas individu dalam sosial keluarga.

Hasil dari wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek R dengan topik tersebut subjek menyampaikan sebagai berikut.

“Kalau dilingkungan kerja ataupun di lingkungan saya tinggal sama aja sih mas menurut saya, biasa saja saya juga dapat membaur dengan baik dimana aja, tapi ada perbedaan dikit sih mas antara di lingkungan kerja dengan lingkungan dirumah saya kalau dilingkungan kerja saya merasa jadi bawahan, soalnya ya saya kan bagian pelaksana jadi banyak posisi yang ada di atas saya, tapi kalau dirumah saya merasa lebih dihormati baik itu sama keluarga saya maupun masyarakat yang ada di lingkungan saya tinggal, karena saat di rumah saya sering dimintai tolong memimpin pengajian, mengisi khutbah di masjid mungkin dari situ masyarakat yang ada dilingkungan saya sedikit menghormati saya. Meskipun saya merasa ada yang berbeda antara lingkungan saya saat dirumah dan saat bekerja, tapi saya nggak pernah menampakan hal tersebut baik berupa ucapan atau perbuatan.”⁶⁸

Subjek R menjelaskan bahwa dirinya merasa terdapat perbedaan antara lingkungan kerja dengan di lingkungan subjek tinggal. Saat berada di lingkungan kerja subjek merasa bukanlah seseorang yang penting dan kurang dihormati dikarenakan jabatan

⁶⁸ R, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

subjek saat ini yang berada di bawah, akan tetapi subjek merasa sangat dihormati oleh masyarakat yang berada di sekitar tempat tinggal subjek dikarenakan subjek dikenal sebagai tokoh agama di lingkungan tersebut.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap subjek RD, subjek RD merasakan hal yang berbeda dengan subjek R.

“Saya merasa sangat nyaman dengan lingkungan kerja saya mungkin karena sudah lama juga saya berada disini sehingga perasaan saya sudah menyatu dengan tempat ini ya mungkin karena kebanyakan waktu saya dihabiskan di tempat kerja juga, dan juga karena orang-orang nya juga yang baik kepada saya dan saya merasa masih sangat dibutuhkan disini di unit saya sendiri ataupun di unit lain seperti kadang saya dimintai tolong untuk memasang infus bayi sama devisi persalinan tapi nggak sering juga cuma sesekali saja kalau saya kebetulan lagi kosong aja kalau bantu-bantu seperti itu.”⁶⁹

Subjek RD menjelaskan bahwa dirinya merasa sangat nyaman bekerja di rumah sakit dikarenakan lingkungan yang dapat membuat subjek nyaman baik di dalam unit subjek ataupun diluar unit subjek sampai subjek merasa sangat menyatu dengan tempat kerjanya.

Subjek AN juga mengungkapkan yang hampir sama dengan subjek RD

“Kalau dibilang nyaman ya nyaman dan harus nyaman karena disini tempat saya mencari uang tap ikan nggak selamanya nyaman juga kadang pasti ada gesekan atau masalah masalah yang ada di tempat kerja tapi kalau

⁶⁹ RD, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

masalah yang biasa seperti kesalah pahaman ya dapat saya atasi dengan cepat tapi kalau ada kesalahan yang saya buat sendiri kadang memang terbawa sampai rumah dan saya introspeksi diri agar kesalahan tersebut tidak terulang lagi. Tapi memang dari dulu saya ingin bekerja disini karena duku waktu masih sekolah saya pernah kesini dan pertama kali melihat lingkungan rumah sakit ini kayak nyaman banget. Lingkungan nya bersih para pegawainya juga ramah-ramah jadi waktu itu saya kepengen banget kerja disini dan alhamdulillah sekaraang terwujud, setelah bekerja disini memang lingkungannya sangat baik sekali dari kebersihannya dan rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain yang membuat saya lebuuh nyaman saat bekerja disini.”⁷⁰

Subjek AN menyampaikan bahwa tempat ia bekerja sekarang merupakan tempat yang subjek impikan dari dahulu dan subjek menganggap bahwa tempat ia bekerja saat ini adalah sumber mata pencarian subjek maka dari itu subjek berusaha membuat lingkungan bekerja subjek menjadi senyaman mungkin.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada masing-masing subjek dari dimensi internal dan eksternal subjek sangat beraneka ragam. Salah satu subjek menjelaskan bahwa dirinya bekerja dengan didasari rasa ikhlas dan tidak memiliki ambisi untuk naik jabatan dan naik golongan gaji untuk saat ini dikarenakan subjek tersebut merasa dirinya sebentar lagi akan memasuki masa pensiun, dan subjek yang lain merasa sangat nyaman dengan kondisi tempat subjek bekerja saat ini dan berusaha

⁷⁰ AN, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

memberikan kinerja yang terbaik dengan harapan mendapatkan penilaian yang baik juga dari pihak manajemen rumah sakit.

Konsep diri adalah sebuah pandangan dan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, yang dapat mencakup aspek positif dan negatif. Menurut pemikiran Brooks dan Emmart apabila konsep diri seseorang positif, hal ini dapat menghasilkan rasa percaya diri, sedangkan konsep diri yang negatif dapat membuat seseorang lebih rentan terhadap perasaan tersinggung dan pengalaman emosi negatif lainnya. Untuk memahami lebih lanjut, berikut adalah ciri-ciri individu dengan konsep diri yang positif dan negatif.

Hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap subjek AN, subjek menjelaskan bahwa dirinya dapat menyelesaikan masalah yang melibatkan dirinya di tempat kerja.

“Namanya masalah pasti selalu ada ditempat kerja baik itu ketika pasien ada complain atau keluarganya ada yang complain itu pasti ada setiap harinya namanya kita kerja di bidang jasa jadi kita harus memberikan pelayanan semaksimal mungkin supaya pasien puas terhadap pelayanan yang kita berikan, kadang kalau ada complain itu kita pasti langsung sigap yang paling sering itu complain kalau kita lama datangnya, kan kita nggak selalu ada di sini karena apalagi kalau kondisinya ramai jadi kadang kita lagi melakukan pelayanan kepada pasien lain yang bisa dibilang penting seperti tindakan persalinan, kontrol pasien, jadi kalau ada yang memanggil itu kita pasti menyelesaikan tugas kita terlebih dahulu yang dinilai lebih penting mungkin kalau di panggil saat kontrol pasien kita masih bisa langsung ke tempat pasien yang memanggil kita tapi kalau sedang melakukan tindakan ya kita nggak bisa langsung datang, disitulah mereka complain tapi saya dan teman-

teman pasti melakukan SOP yang ada dengan memberikan penjelasan supaya pasien tersebut mengerti.”⁷¹

Subjek AN menjelaskan bahwa dirinya merasa dapat mengatasi masalah yang seringkali dihadapi saat melakukan pelayanan, dan hal tersebut memang tuntutan dari perusahaan dan sudah di atur dalam SOP dan subjek menganggap hal tersebut sebagai masalah yang biasa dan dapat di tangani dengan mudah.

Hal tersebut juga dirasan oleh RD yang mana seringkali di hadapkan dengan masalah-masalah yang ada ditempat kerja akan tetapi subjek dapat mengatasi dengan mudah.

“Seperti yang saya jelaskan tadi masalah yang saya hadapi itu biasanya kalau sakit, kalau sakit kan saya nggak bisa bekerja secara maksimal dan kadang malah menjadi kendala serius saat bekerja kalau, tapi kalau sakit ditempat kerja ya sakit-sakit ringan aja yang bisa saya atasi sendiri dengan minum obat setelah itu ya biasa saja. Lalu kalau gesekan antar karyawan ya sudah biasa saya alami biasanya saya akan berbicara langsung dari hati ke hati dengan orang yang bersangkutan apa ada yang harus diselesaikan atau ada yang mau di sampaikan kepada saya supaya keadaan terseut tidak berlarut-larut dan dapat mempengaruhi kinerja saya dan orang lain di sekitar saya.”⁷²

Subjek RD menjelaskan bahwa dirinya dapat mengatasi seluruh masalah yang sering dialami saat bekerja dengan cepat dan tepat supaya dapat bekerja dengan produktif lagi, dan subjek memikirkan juga lingkungan kerja subjek yang mana saat subjek tidak dapat bekerja secara maksimal maka dapat mempengaruhi

⁷¹ AN, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

⁷² RD, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

lingkungannya dikarenakan subjek berperan sebagai kepala unit dan sangat dibutuhkan oleh rekan kerja yang lain terutama di unit tersebut.

Akan tetapi subjek R menjelaskan bahwa dirinya terkadang susah untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi terlebih lagi yang sampai menyebabkan kerugian.

“saya marah itu kalau ada masalah jika ada masalah dengan karyawan lain seperti yang saya ceritakan, kapan hari kan saya di laundry untuk bantu-bantu tapi hp saya rusak karena temen-temen nggak ada yang peka kalau hp saya terkena tetesan air, nah itu baru saya marah kalau saya marah memang agak lama untuk menenangkan diri kemaren saja beberapa saat saya nggak ke laundry sama sekali sampai atasan saya datang ke sini dan minta penjelasan ke saya, akhirnya saya jelaskan dan akhirnya di damaikan, tapi waktunya lama mas buat menenangkan diri itu.”⁷³

Subjek R menjelaskan bahwa dirinya terkadang memang perlu waktu lebih banyak untuk menyelesaikan masalah dikarenakan menenangkan diri terlebih dahulu agar dapat berfikir dengan jernih dan tidak memperburuk masalah dan masalah dapat diselesaikan, akan tetapi dikarenakan lamanya waktu untuk menenangkan diri kinerja subjek menjadi menurun saat berada difase menenangkan diri tersebut.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek RD, subjek menganggap semua karyawan sama saja.

“Meskipun saya sebagai kepala unit HD saya tetap tidak membedakan antara bawahan dan atasan saya nggak pernah mentang-mentang saya punya jabatan jadi

⁷³ R, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

seenaknya sendiri dan nggak memikirkan orang lain, saya meskipun sebagai kepala unit saya juga membantu temen-temen juga kayak kadang nyiapin mesin terus kontrol pasien gantiin jaga kalau ada yang istirahat jadi ya sama aja menurut saya tidak ada yang lebih tinggi atau yang lebih Istimewa di sini kita semua sama karena kita kerja tim yang mana semuanya sama dan setara dengan tugas masing-masing.”⁷⁴

Subjek RD menjelaskan bahwa dirinya tidak pernah membedakan antara atasannya dan bawahan dan menganggap semuanya sama dan setara, subjek juga tidak segan untuk membantu bawahannya meskipun itu bukanlah tugas pokok yang harus subjek lakukan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek AN, subjek menjelaskan bahwa dirinya merasa dirinya biasa saja dan lebih banyak orang yang kemampuannya berada di atasnya.

“Menurut saya ya mas kalau dari segi kemampuan saya merasa biasa saja karena saya rasa masih banyak orang lain yang kemampuannya jauh di atas saya, kalau dari segi lainnya saya juga merasa seperti itu saya merasa diri saya orang yang biasa saja tidak ada yang Istimewa dari saya dari dulu saya merasa seperti itu.”⁷⁵

Subjek AN menyatakan bahwa dirinya tidak sebaik orang lain dalam hal apapun terutama dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaan, bahkan subjek seringkali mengatakan bahwa dirinya tidak lebih baik dari orang lain.

⁷⁴ RD, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

⁷⁵ AN, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap subjek RD, subjek menjelaskan bahwa subjek dapat memperbaiki diri jika dikira ada yang perlu diperbaiki.

“kadang saya rasa ada orang yang lebih baik dari saya baik dari sikap, kinerjanya ataupun kecerdasannya dan masih banyak lagi, kalau ada orang seperti itu saya akan berusaha untuk meniru hal tersebut dan saya merasa saya harus bisa seperti itu juga, kadang orang tersebut nggak melulu orang yang satu unit saja, bisa saja orang di unit lain yang saya rasa dia lebih baik dari saya dan hal tersebut bisa saya tiru, kalau ada temen-temen yang saya rasa ada yang lebih baik dari saya baik di pekerjaan dan yang lain, saya jadi lebih senang karena itu merupakan potensi mereka dan saya berusaha mengikutinya juga untuk memberikan contoh terhadap temen-temen yang lain supaya dapat menirunya juga.”⁷⁶

Subjek RD menyatakan bahwa dirinya selalu memperbaiki dirinya jika terdapat sesuatu yang salah dari dirinya atau jika terdapat rekan kerja atau orang lain yang dirasa jauh lebih baik dari dirinya maka subjek akan berusaha untuk menirukan hal tersebut yang dirasa dapat ditirukan dan dapat mengubah dirinya menjadi seseorang yang jauh lebih baik lagi baik di tempat kerja ataupun di luar tempat kerja.

Subjek AN menjelaskan bahwa dirinya merasa mampu menjadi lebih baik lagi melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit.

“Saya sering diikutkan pelatihan-pelatihan dari Perusahaan yang bisa menambah atau meningkatkan skill saya dan meningkatkan pelayanan saya kepada pasien yang datang, pelatihan yang saya ikuti kebanyakan yang dapat

⁷⁶ RD, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

menunjang kinerja saya dan bermanfaat bagi saya di luar tempat kerja seperti pelatihan yoga dan lain sebagainya. Meskipun saya diikutkan berbagai macam pelatihan saya malah merasa senang karena dapat menambah pengalaman dan skill saya dan dapat lebih berguna dan bermanfaat lagi bagi orang di sekitar saya meskipun kalau pelatihan itu kadang perlu mengeluarkan tenaga ekstra.”⁷⁷

Subjek AN menyatakan bahwa, subjek dapat meningkatkan kemampuan diri subjek dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan yang di berikan oleh pihak menejemen, yang mana pelatihan tersebut sangatlah berpengaruh pada kinerja subjek dikarenakan pelatihan tersebut sangat berhubungan dengan pekerjaan subjek sebagai bidan, selain merasa pelatihan tersebut dapat menunjang dan meningkatkan kinerjanya subjek juga merasa menjadi lebih bermanfaat di lingkungan luar tempat kerja.

Subjek R menyatakan hal yang hampir sama jika dirinya terkadang di komplain oleh keluarga pasien.

“Saya kalau di komplain itu kadang nggak langsung dari keluarga pasien tapi lewat bagian administrasi jadi kalau ada komplainan itu pihak administrasi bakal menghubungi saya dan meminta penjelasan dari saya, kalau ada hal seperti itu tentunya saya akan kaget karena merasa nggak ada yang salah dari apa yang saya lakukan kepada pasien tersebut, maka jika ada hal tersebut saya akan evaluasi diri saya terlebih dahulu memang ada yang salah atau nggak dan menenangkan diri saya, jika dirasa sudah tenang maka saya kan tanya apa komplainan nya, dan kebanyakan itu mereka complain karena ada mis komunikasi antara keluarga pasien. Kalau ada hal seperti itu saya nggak akan marah soalnya bisa saya atasi, saya marah itu kalau ada masalah jika ada masalah dengan karyawan lain seperti yang saya ceritakan, kapan hari kan saya di laundry untuk bantu-bantu tapi hp saya rusak karena temen-temen nggak

⁷⁷ AN, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

ada yang peka kalau hp saya terkena tetesan air, nah itu baru saya marah kalau saya marah memang agak lama untuk menenangkan diri kemaren saja beberapa saat saya nggak ke laundry sama sekali sampai atasan saya datang ke sini dan minta penjelasan ke saya, akhirnya saya jelaskan dan akhirnya di damaikan, tapi waktunya lama mas buat nenangin diri itu.”⁷⁸

Subjek R menjelaskan bahwa dirinya jika menerima complain tidak marah akantetapi menenangkan diri terlebih dahulu, jika dirasa tenang maka akan langsung menjelaskan apa yang terjadi kepada pihak administrasi atau unit yang mendapatkan komplain tentang dirinya dari keluarga pasien.

Subjek AN menjelaskan bahwa dirinya terkadang merasa marah jika ada komplain dari keluarga pasien.

“Saya kalau dapet komplain seperti yang saya jelaskan tadi kadang saya merasa marah juga, kan nggak semua keluarga pasien bisa mengerti keadaan kita kadang ada yang kalau kita nggak cepet datang marah-marah ingin di dahulukan meskipun kita sudah memberikan penjelasan kadang mereka juga nggak mau tau penting dilayani dengan baik kalau dirasa kurang baik ya marah lagi, kalau kayak gitu ya kadang ngerasa marah tapi kan kita nggak bisa menunjukkan kalau kita marah kepada keluarga pasien atau pasien tersebut, jadi tetap kita layani sebaik mungkin baru kalau udah keluar dan kembali ke ruangan saya keluarin semua dengan ngomong ke temen lainnya dan cerita apa yang sudah saya alami tapi itu ya nggak lama marahnya paling beberapa menit gitu sudah kembali lagi.”⁷⁹

Subjek AN menjelaskan bahwa dirinya terkadang merasa marah jika terdapat pasien atau keluarga pasien yang tetap marah dan komplain bila tidak cepat dilayani dan minta untuk diutamakan

⁷⁸ R, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

⁷⁹ AN, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

padahal kondisi seluruh bidan dan perawat sedang sibuk untuk melakukan pelayanan juga terhadap pasien lain, meskipun sudah diberikan penjelasan keluarga pasien tersebut masih marah terhadap para bidan dan perawat, akantetapi kondisi marah tersebut tidak berlangsung lama hanya beberapa menit saja.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada subjek R, subjek menjelaskan bahwa terdapat hambatan yang dialami yang menyebabkan subjek menjadi kurang maksimal untuk memberikan kinerja yang terbaik.

“Lemburan saya kan dalam sebulan sangat banyak sekali mas tapi kadang itu nggak dimakukan semua entah apa alasannya nggak tau yang jelas banyak sekali lemburan saya yang nggak dimakukan ini ada buktinya catatan lembur saya yang masih ada di sini ini Sebagian lemburan saya dalam tiga bulan terakhir, ini di tolak semua oleh atasan saya nggak tau alasannya apa yang jelas dulu sebelum atasannya saya ganti lebih tepatnya dua orang sebelum atasan yang sekarang aman-aman saja lemburan saya masuk semua, ya mungkin ada alasan tertentu atau memang tidak bisa di masukan saya nggak tau tapi yang jelas sama pihak HC itu disuruh masukan saja berarti memang masalahnya di atasan saya yang nggak mau masukan.”⁸⁰

Dari pernyataan subejk R, subjek menjelaskan bahwa dirinya merasa ada sesuatu yang janggal saat lemburannya tidak dimasukan semua oleh atasan subjek, saat digali lebih jauh lagi kenapa lemburannya tidak dimasukan semua subjek mendapatkan informasi jika lemburannya tetap di masukan saja oleh pihak *Human Capital* (HC) rumah sakit yang mana subjek menjadi semakib bertanya-

⁸⁰ R, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

tanya ada apa sebenarnya apa ada masalah dengan dirinya atau ada sesuatu lain.

Dari penjelasan para subjek di atas, terdapat beberapa subjek yang memiliki ciri-ciri konsep diri yang positif dan negatif. Ciri-ciri konsep diri positif yang diungkapkan oleh subjek antara lain terdapat subjek yang dapat menyelesaikan masalah yang tengah dihadapi, merasa setara dengan orang lain, merasa mampu memperbaiki diri dan dapat menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Ciri-ciri konsep diri negatif yang diungkapkan oleh subjek antara lain memandang buruk kritik dari seseorang, dan merasa tidak disukai oleh orang lain ataupun lingkungannya.

b. Gambaran kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwates

Robbin mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu dalam pekerjaan yang dilakukan. Indikator kinerja menurut robbin sebagai berikut.

1) Kualitas kerja

Robbin mendefinisikan kualitas kerja sebagai hasil kerja seseorang apakah memenuhi atau melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau tempat kerja.

Dari hasil wawancara subjek R menyampaikan bahwa subjek sudah menjalankan SOP yang ada di Rumah Sakit Umum Kaliwates.

“Kalau kualitas kerja baik atau nggak saya nggak bisa menilai mas, yang bisa menilai atasan saya kalau nggak gitu orang kantor tapi saya sudah menjalai SOP yang ada di rumah sakit ini dan saya sesuaikan denga napa yang telah saya pelajari di pesantren kayak kemaren waktu covid SOP sari KEMENKES hanya membasuh dengan handuk tapi saya tetap melakukan seperti biasanya tapi dengan APD lengkap karena di pesantren saya diajarkan seperti itu dan saya nggak berani untuk merubahnya saya lebih takut ketika itu dipertanggung jawabkan saat di akhirat nanti.”⁸¹

Subjek R menjelaskan bahwa dirinya sudah menjalankan SOP yang ada di rumah sakit dan subjek menyelaraskan SOP tersebut dengan ilmu yang subjek pelajari saat berada di pesantren jika SOP nya tidak melanggar hukum yang ada di hadis nabi maka akan subjek jalankan jika SOP yang ada tidak sesuai hukum yang subjek pelajari saat di pesantren maka subjek akan memilih menjalankan sesuai hukum dan syariat yang subjek pelajari saat berada di pesantren.

Subjek RD juga menyampaikan hal yang hampir sama dengan yang disampaikan oleh subjek R.

“Saya sendiri nggak bisa menilai apakah hasil kerja saya sudah bagus atau tidak mungkin yang bisa menilai orang lain tapi saya sudah berusaha semaksimal mungkin untuk mengerjakan tugas dan tetntunya sesuai dengan SOP yang ada di sini, baik tugas yang berhubungan dengan dokumen ataupun tugas yang langsung berhubungan dengan pasien saya selalu mengerjakannya dengan semaksimal mungkin karena hasil kerja kita juga ada penilaiannya juga dari pihak perusahaan dan harapan saya tentunya mendapatkan penilaian yang maksimal juga olehkarena itu saya menjalankan tugas dengan semaksimal mungkin.”⁸²

⁸¹ R, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

⁸² RD, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

Dari hasil pemaparan subjek RD subjek juga tidak dapat memastikan apakah kualitas kerja subjek berada di standart yang telah di tetapkan atau belum sama dengan subjek R subjek RD juga menerapkan SOP yang ada di Rumah Sakit Umum Kaliwates.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek AN, subjek AN mengungkapkan hal yang sama dengan subjek sebelumnya.

“Kalau kualitas kerja saya menurut saya standar saja seperti yang lainnya ya nggak terlalu bagus-bagus banget tapi pasti semua akan saya kerjakan dengan maksimal baik untuk pelayanan ataupun tindakan karena disini kita bekerja dan di gaji maka kita harus ada rasa tanggung jawab juga dengan cara melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dengan kemampuan yang saat ini kita miliki.”⁸³

Dari pemaparan subjek AN subjek menjelaskan bahwa kualitas kerja dari subjek tergolong standart dan sama dengan karyawan yang lainnya akan tetapi subjek tetap berusaha mengerjakan segala tugas atau pekerjaan dengan semaksimal mungkin dengan kemampuan yang saat ini subjek miliki.

Menurut pemaparan pihak *Human Capital* (HC) Rumah Sakit Umum Kaliwates kinerja subjek RD dan AN tergolong baik dan sesuai dengan standar yang ada di Rumah Sakit Umum Kaliwates.

“Dari hasil penilaian kualitas kerja R, RD, dan AN sangatlah memuaskan dan bagus jadi kita hanya perlu mengevaluasi bagaimana cara untuk mempertahankan itu dan kalau bisa ya di tingkatkan lagi dan dapat

⁸³ AN, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

*menguntungkan kedua pihak baik dari pihak karyawan ataupun Perusahaan yang mana sama-sama diuntungkan dalam hal ini.*⁸⁴

Pihak *Human Capital* (HC) sendiri telah mengkonfirmasi jika kinerja dari subjek R, RD, dan AN sangatlah baik dan sangat memuaskan bagi perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah tolak ukur seberapa banyak pekerjaan atau tugas yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek R, subjek menyampaikan sebagai berikut.

*“Kalau ngomong masalah pemulasaran jenazah saja bukan laundry, saya sendiri sekarang nggak bisa mengurus terlalu banyak jenazah karena faktor kesehatan. Saya sekarang mengurus 2 jenazah saja dalam sehari kadang bahu saja kalau malam nggak bisa digerakan dan kalau bahu saya sakit meskipun ada panggilan lembur saya nggak akan datang soalnya memang sudah nggak mampu banyak-banyak sekarang mas, kemaren pernah sehari ada 4 jenazah yang harus saya urus tapi ya gitu malam nya bahu saya kaku nggak bisa di gerakan, kalau tangan saya masih dapat digerakan saya mau saja untuk mengurus berapapun jumlah jenazahnya tapi sekarang kondisi kesehatan saya yang kurang mendukung jadi maksimal saya dapat mengurus jenazah dalam sehari hanya 3-4 jenazah saja lebih dari itu angkat tangan saya, bukan berarti saya nggak tanggung jawab tapi memang saya sakit.”*⁸⁵

Subjek R menjelaskan bahwa saat ini dirinya tidak dapat melakukan banyak tindakan kepada pasien (jenazah) maksimal

⁸⁴ HC, diwawancara oleh penulis, Jember, 30 September 2024.

⁸⁵ R, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

dalam sehari subjek hanya dapat melakukan tindakan sebanyak 3-4 kali saja dikarenakan faktor kesehatan subjek yang kurang mendukung yang mana jika terlalu banyak melakukan aktivitas maka saat malam hari subjek merasa kaku bahunya dan tidak dapat digerakan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek RD didapati hasil sebagai berikut.

“Saya sendiri kalau melakukan pelayanan dalam sehari bisa menangani banyak orang tapi meskipun saya melakukan banyak sekali pelayanan terhadap pasien dalam sehari saya juga mengutamakan kualitas dari apa yang saya kerjakan tapi saya tidak selalu berfokus pada pelayanan kebanyakan tugas saya berurusan dengan dokumen-dokumen karena memang posisi saya bukanlah pelaksana sebenarnya jadi melakukan pelayanan terhadap pasien itu sifatnya hanya membantu rekan kerja yang lain jika saya memang ada waktu senggang. Tapi kalau ada tugas yang memang hanya bisa diselesaikan sama saya saja ya saya utamakan tugas tersebut seperti membuat laporan-laporan untuk akreditasi dan lain-lain.”⁸⁶

Dari hasil pemaparan subjek RD, subjek menyatakan bahwa dirinya dalam sehari terkadang dapat melakukan pelayanan terhadap banyak sekali pasien akan tetapi jika terdapat tugas yang harus subjek kerjakan sebagai kepala unit maka subjek akan menyampingkan dulu untuk melakukan pelayanan kepada pasien.

Pemaparan subjek AN hampir sama dengan subjek RD yang mana subjek AN dalam sehari saat jam kerja dapat melakukan pelayanan kepada banyak pasien.

⁸⁶ RD, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

“Saya dalam sehari dapat melakukan pelayan terhadap banyak sekali pasien mulai dari kontrol setiap pasien hingga melakukan persalinan, kalau kontrol itu setiap kamar yang ada unit saya kalau untuk tindakan persalinan sehari dapat melakukan 1-3 tindakan tergantung banyak atau tidaknya pasien yang melahirkan, rentang waktu saat melakukan tindakan nggak tentu juga ada yang lama ada yang cepat ada juga yang lama kalau lama pasti saya dan teman-teman saling bantu karena kita pasti kelelahan juga karena lama prosesnya.”⁸⁷

Subjek AN menjelaskan bahwa dirinya dalam sehari atau dalam satu jam kerja, subjek dapat melakukan pelayanan kepada banyak pasien untuk kontrol di setiap kamar dalam unit tersebut, dan dalam sehari subjek menjelaskan setidaknya terdapat 1 pasien yang melakukan persalinan dan paling banyak dalam sehari subjek dapat melakukan persalinan terhadap 3 pasien.

Pihak *Human Capital* (HC) Rumah Sakit Umum Kaliwates mengungkapkan bahwa kuantitas kerja dari subjek R, RD, dan AN berbeda-beda.

“Kalau kinerja dari RD, AN sudah bagus dan setiap hari mereka melakukan pelayanan kepada banyak pasien yang datang karena pada unit nya dan memang para perawat sudah terlatih untuk bekerja secara cepat dan efisien sehingga kalau ngomong masalah kuanitas pekerjaan pasti para perawat sangat baik sekali kinerjanya. Pak R sendiri karena faktor usia juga kan jadinya pak R kadang kalau dipaksakan untuk melakukan tindakan terhadap banyak pasien sekaligus dalam sehari pasti beliau akan mengeluh sakit dibagian bahunya kalau nggak salah tapi yang jelas pak R sudah melakukan tugasnya dengan semaksimal mungkin dengan kemampuan yang beliau miliki saat ini.”⁸⁸

⁸⁷ AN, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

⁸⁸ HC, diwawancara oleh penulis, Jember, 30 September 2024.

Pihak *Human Capital* (HC) Rumah Sakit Umum Kaliwates menjelaskan bahwa kuantitas kerja dari subjek R, RD, dan AN berbeda-beda. Semuanya tergantung dengan jumlah pasien yang datang, dan subjek RD dan AN setiap harinya melakukan pelayanan dan tindakan kepada banyak pasien, subjek R setiap harinya jumlah pasien yang di tangani beda-beda akantetapi subjek R seringkali melakukan lembur dikarenakan terdapat pasien pada malam hari, akan tetapi terkadang subjek R tidak dapat melakukan lembur dikarenakan Kesehatan dari subjek R agak terganggu.

3) Kecepatan

Kecepatan kerja adalah ukuran seberapa cepat seorang karyawan menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Kecepatan ini dapat mencerminkan produktivitas, efisiensi, dan kemampuan individu untuk memenuhi target atau tenggat waktu.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek R, subjek menyampaikan sebagai berikut.

“Kalau kita ngomong pemulasaran jenazah berhubung saya sendiri kadang bisa sampai 1-2 jam tergantung kondisi jenazah, setiap jenazah pastinya berbeda-beda kondisinya dan penyebab meninggalnya berbeda dan kadang beda juga cara menanganinya kadang ada juga yang membutuhkan waktu sedikit lebih lama, dan kalau malam hari juga lebih lama karena kondisinya sepi jadi kadang saya mencari bantuan terlebih dahulu untuk mengangkat jenazahnya untuk saya tangani.”⁸⁹

⁸⁹ R, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

Dari penjelasan subjek R, kecepatan subjek dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan tergantung dengan kondisi pasien yang ditangani dikarenakan setiap pasien berbeda-beda dan kadang ada yang butuh penanganan khusus yang memerlukan waktu lebih lama dari biasanya.

Subjek RD mengungkapkan bahwa dirinya dapat melakukan pekerjaan dengan cepat.

“Soal kecepatan saat bekerja y akita lihat dulu apa yang mau dikerjakan kalau contohnya itu kita pasang alat cuci darah ke pasien itu lumayan cepet dan setelah itu kita tinggal observasi terus sampai prosesnya selesai, proses pencucian darah kan sama mesin jadi cepat atau lambat itu tergantung kondisi mesin dan mesin yang digunakan. Kalau tugas yang lainnya seperti membuat laporan sehari bisa 1-2 laporan terselesaikan tergantung situasi dan kondisi juga kalau itu yang penting pengumpulan laporannya tidak melebihi waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.”⁹⁰

Subjek RD menjelaskan bahwa dirinya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai dengan standar dan ketetapan yang telah dibuat oleh pihak manajemen Rumah Sakit Umum Kaliwates.

Subjek AN menyatakan bahwa dirinya dapat mengerjakan tugas dalam pekerjaan dengan cepat.

“Tugas bidan pelaksana seperti saya kan ada beberapa mas nggak Cuma satu aja tugas say aitu kontrol pasien menulis laporan tentang pasien apa saja obat yang sudah masuk dan kondisi pasien lalu melakukan tindakan kalau kontrol pasti saya lakukan dan tindakan persalinan itu pasti saya lakukan juga saat jam kerja tapi kalau pelaporan kadang kita agak terlambat karena kalau kondisinya ramai dan banyak pasien yang membutuhkan kita, dan ada tindakan persalinan, pasti kita mengutamakan hal tersebut

⁹⁰ RD, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

terlebih dahulu untuk dikerjakan karena sifatnya lebih mendesak, kalau kondisinya seperti itu otomatis pelaporannya sedikit terhambat dan kadang kita lembur untuk mengerjakan hal tersebut karena pelaporan itu sifatnya wajib dan yang tau kondisi pasien ya bidan yang menanganinya jadi nggak bisa dikerjakan oleh orang lain.”⁹¹

Dari pemaparan subjek AN subjek menjelaskan bahwa terdapat tugas yang harus dikerjakan oleh subjek dan ada kategori tugas yang harus di prioritaskan, terkadang subjek sedikit terlambat mengumpulkan tugas yang bukan termasuk prioritas utama karena sedang melaksanakan tugas lain yang lebih diprioritaskan.

Pihak Rumah Sakit Umum Kaliwates mengungkapkan bahwa kecepatan subejk R, RD, dan AN dalam menyelesaikan tugas berbeda-beda.

“Mereka kan dari unit yang berbeda-beda tentunya utuk tugas nya berbeda juga tapi dari hasil pantauan saya mereka kerjanya cepat kok, dan memenuhi standar yang telah kami tetapkan”⁹²

Pihak *Human Capital* (HC) Rumah Sakit Umum Kaliwates menyampaikan bahwa setiap unit memiliki tugas yang berbeda dan kecepatan untuk menyelesaikan tugas berbeda juga akan tetapi hal yang paling penting semua karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

4) Efektifitas kerja

⁹¹ AN, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

⁹² HC, diwawancara oleh penulis, Jember, 30 September 2024.

Efektifitas kerja adalah sejauh mana seseorang atau sekelompok orang berhasil mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap subjek R, subjek mengungkapkan sudah berusaha semaksimal mungkin supaya kinerjanya menjadi efektif.

“Untuk efektif atau belum saya sudah berusaha semaksimal mungkin memanfaatkan seluruh sumberdaya yang ada saat ini supaya saya dapat bekerja dengan efektif, tapi sebenarnya masih ada beberapa yang kurang dari fasilitas di unit ini, menurut saya perlu di tambah lagi tempat untuk menaruh jenazahnya karena sekarang hanya ada dua tempat saja, kadang ada lebih dari dua jenazah yang datang bersamaan jadi kalau ada kasus semacam itu terpaksa menunggu dulu di ambulans sampai ada yang selesai.”⁹³

Dari pemaparan subjek, subjek telah berusaha semaksimal mungkin untuk bekerja secara efektif dengan berbagai macam alat dan sumber daya yang ada di Rumah Sakit Umum Kaliwates.

Subjek RD menjelaskan hal yang serupa dengan subjek R saat peneliti melakukan wawancara terhadap subjek RD.

“Saya rasa diunit ini seluruh alat yang ada sudah memumpuni banget jadi kalau dibilang sudah memanfaatkan alat dengan maksimal jelas sudah dan karena hal tersebut kerja unit ini dapat maksimal karena adanya alat yang memumpuni.”⁹⁴

⁹³ R, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

⁹⁴ RD, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

Subjek RD menyampaikan bahwa seluruh peralatan dan fasilitas yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum Kaliwates sudah sangat memadai dan unit subjek RD dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan prosedur dan standart yang ditetapkan oleh pihak Rumah Sakit Umum Kaliwates.

AN juga menyampaikan hal serupa dengan yang disampaikan RD.

“Menurut saya seluruh alat dan fasilitas yang ada di unit ini sudah sangat lengkap sekali dan kita sebagai karyawan pastinya bisa bekerja sefektif mungkin karena memang kita didukung dengan alat dan fasilitas yang sangat sangat memadai untuk saat ini.”⁹⁵

Subjek AN menjelaskan bahwa seluruh fasilitas dan alat medis yang berada di unit subjek sangat lengkap dan sangat memadai oleh karena itu subjek merasa dapat bekerja secara maksimal.

Dari pernyataan subjek di atas pihak *Human Capital* (HC)

Rumah Sakit Umum Kaliwates mengkonfirmasi hal tersebut memang benar adanya.

“Kalau fasilitas untuk pelayanan yang ada di masing-masing unit kita sudah memaksimalkah hal tersebut dengan melengkapi fasilitas-fasilitas untuk melakukan tindakan atau pelayanan di unit masing-masing, jadi memang diharapkan seluruh karyawan dapat bekerja dengan maksimal.”⁹⁶

⁹⁵ AN, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

⁹⁶ HC, diwawancara oleh penulis, Jember, 30 September 2024.

Pihak *Human Capital* (HC) rumah sakit umum menyatakan bahwasanya Rumah Sakit Umum Kaliwates telah mengupayakan melengkapi seluruh kebutuhan yang digunakan untuk melakukan pelayanan dan tindakan dengan harapan para karyawan yang berada di unit tersebut bisa bekerja secara maksimal.

5) Kemandirian

Kemandirian kerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas atau tanggung jawab pekerjaan secara mandiri tanpa banyak bergantung pada arahan, bantuan, atau pengawasan dari orang lain.

Subjek R menjelaskan bahwa dirinya terkadang sulit untuk bekerja secara mandiri dikarenakan beberapa hal.

“Saya kalau bekerja terkadang meminta bantuan orang lain juga paling sering saat mengangkat jenazah itu saya terkadang membutuhkan bantuan orang lain, lalu saat menangani jenazah korban kecelakaan itu pasti saya mengajak orang lain untuk mendampingi saya untuk menjaga fokus dan mencari luka yang harus saya basuh dan bersihkan, kadang kalau malam hari saya juga membutuhkan pendamping juga terkadang saya mengajak istri atau anak saya, kalau pada jam kerja dan pasiennya biasa saya bias menanganinya sendiri.”⁹⁷

Subjek R menyampaikan bahwa saat melakukan tugas tertentu subjek membutuhkan bantuan orang lain dikarenakan subjek merasa bahwa dirinya tidak dapat melakukan hal tersebut sendirian seperti saat mengangkat jenazah, menangani korban

⁹⁷ R, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

kecelakaan, akan tetapi selain tugas tersebut subjek dapat melakukan secara mandiri.

Subjek RD menyatakan hal yang sama dengan dengan yang diungkapkan oleh subjek R.

“Kalau selalu meminta bantuan sih nggak ya mas tapi sekali-sekali aja karena keadaan tertentu yang memang membutuh kan orang lain. Contoh kalau ada pasien yang drop pasti kita butuh bantuan rekan yang lain setidaknya ada dua orang yang menanganinya satu control mesin satunya lagi mengontrol pasiennya unruk mengetahui penyebab dari pasien kenapa bias drop, kalau nggak gitu sulit mas. Cuma itu saja yang membutuhkan bantuan orang lain, lainnya bias dikerjakan dengan mandiri.”⁹⁸

Subjek RD menjelaskan bahwa terdapat tugas tertentu yang memang membutuhkan kerja tim yang mana hal tersebut tidak dapat dilakukan secara mandiri, seperti melakukan tindakan terhadap pasien yang mengalami drop yang mana dibutuhkan dua orang untuk menangani hal tersebut mulai dari melakukan observasi dan cek tekanan darah pasien dan pengecekan mesin yang sedang digunakan dan hal tersebut dilakukan secara bersamaan dan dibutuhkan lebih dari satu orang untuk menangani hal tersebut.

Subjek AN menyatakan hal serupa dengan yang dikatakan subjek sebelumnya,

“Kalau minta bantuan sih jarang mas untuk tugas ringan ya saya kerjakan sendiri baru kalau tugas yang memerlukan kerja tim baru saya pasti minta bantuan kepada temen yang bertugas, seperti tindakan persalinan itu pasti kita bekerja secara tim dan kalau ada kendala atau tragedi seperti pendarahan pasti kita minta bantuan ke teman-teman yang

⁹⁸ RD, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

sedang bertugas saat itu untuk menenangkan pasien dan menenangkan kita, semakin banyak tenaga yang membantu semakin merasa aman kita saat melakukan tindakan.”⁹⁹

Subjek AN menjelaskan bahwa terdapat beberapa tugas yang dikerjakan setiap hari dan tugas tertentu memang dibutuhkan kerja tim dan tidak dapat dilakukan secara mandiri seperti saat melakukan tindakan persalinan atau saat terjadi insiden saat melakukan tindakan terhadap pasien.

Pihak *Human Capital* (HC) Rumah Sakit Umum Kaliwates mengkonfirmasi hal tersebut memang benar terjadi dilapangan.

“Dari pihak manajemen sendiri tidak melarang para karyawan saling bantu dan kita sendiri tidak tau kondisi di lapangan seperti apa kita hanya menerima laporan-laporan saja dan dari beberapa laporan memang terkadang dibutuhkan tenaga tambahan untuk melaksanakan tugas tertentu dalam kondisi tertentu yang terpenting tugas tersebut terselesaikan dengan baik tanpa ada masalah yang berarti.”¹⁰⁰

Pihak *Human Capital* (HC) mengkonfirmasi apa yang

subjek R, RD, dan AN benar adanya dan pihak rumah sakit sendiri tidak melarang hal tersebut dilakukan yang terpenting seluruh tugas atau pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal.

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah tingkat kesetiaan, dedikasi, dan keterlibatan seorang individu terhadap pekerjaannya, tim, atau organisasi tempat dia bekerja. Komitmen ini mencerminkan sejauh

⁹⁹ AN, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

¹⁰⁰ HC, diwawancara oleh penulis, Jember, 30 September 2024.

mana seseorang bersedia untuk berkontribusi, menjaga tanggung jawab, dan berusaha mencapai tujuan pribadi maupun organisasi dengan sepenuh hati.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap subjek R, subjek R menyambakan sebagai berikut.

“Seperti yang masnya tau saya sudah bejerja disini dari sebelum tahun 2000 hingga sekarang dan saya juga telah beberapa kali berpindah posisi mulai dari CS TU, CS taman hingga sekarang berada di pemulasaran jenazah, saya dimana saja oke mas selama saya memiliki kemampuan dibidang itu dan dinilai layak saya pasti bersedia.”¹⁰¹

Subjek R menjelaskan bahwa dirinya sangat berkomitmen bekerja di Rumah Sakit Umum Kaliwates, dikarenakan subjek merasa sudah bekerja di Rumah Sakit Umum Kaliwates sudah sangat lama dan berkali-kali dipindahkan ke beberapa unit akan tetapi subjek tetap berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Subejk RD menyatakan hal yang hampir sama dengan pernyataan subjek R.

“Saya sudah lama juga bekerja disini hampir sama dengan masuk nya pak R ke sini jadi kita seangkatan, dan saya beberapa kali berpindah unit, sebelumnya saya saat awal kerja ada di unit ibu dan anak yang menangani persalinan lalu saat rumah sakit ini membentuk unit HD saya diikutkan pelatihan tentang HD lalu saya di pindahkan ke sini dan hingga saat ini saya masih di HD dan betah berada di HD.”¹⁰²

¹⁰¹ R, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

¹⁰² RD, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

Subjek RD menjelaskan bahwa dirinya sudah sangat lama bekerja di Rumah Sakit Umum Kaliwates dan salah satu karyawan yang merintis unit HD di Rumah Sakit Umum Kaliwates, subjek merasa sangat nyaman dengan unit nya saat ini meskipun sudah lama bekerja di unit tersebut.

Subjek AN menjelaskan bahwa subjek memiliki komitmen yang kuat untuk bekerja di Rumah Sakit Umum Kaliwates.

“Kalau komitmen kerja saya rasa saya sudah berusaha memberikan kemampuan saya yang paling maksimal untuk menjalankan tugas saat bekerja di rumah sakit ini terlebih lagi rumah sakit ini merupakan tempat kerja Impian saya jadi pastinya saya terus berusaha supaya saya dapat bermanfaat untuk rumah sakit ini dan tetap dipercaya untuk melaksanakan tugas sebagai bidan pelaksana, ya kalau naik jabatan ya alhamdulillah. Tapi tujuan saya memaksimalkan kinerja saya bukan semata-mata ingin mendapat kan penilaian yang bagus akan tetapi saya rasa ini adalah kewajiban saya sebagai seorang bidan yang melayani para pasien dengan sepenuh hati.”¹⁰³

Subjek AN menjelaskan bahwa Rumah Sakit Umum

Kaliwates merupakan tempat kerja yang subjek impikan dari dulu, oleh karena itu subjek berusaha bekerja secara maksimal dan dapat memperoleh penilaian yang bagus juga dari pihak Rumah Sakit Umum Kaliwates.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pihak *Human Capital* (HC) Rumah Sakit Umum Kaliwates mengenai

¹⁰³ AN, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

komitmen kerja para karyawan tersebut, pihak *Human Capital* (HC) menyampaikan sebagai berikut.

“Saya yakin komitmen temen-temen tersebut sangat baik, ya bisa dibuktikan dengan mereka sudah bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang maksimal juga dan pak R, bu RD dan AN menurut saya orang yang sangat bertanggung jawab saat melakukan pekerjaan, saya kan sring juga dapat laporan kalau pak R kadang nggak bisa lembur karena sakit tapi beliau berusaha mencari pengganti yang dapat menggantikan beliau dan kalau tidak dapat beliau membimbing teten-temen perawat untuk menangani pasien tersebut via telpon, maka dari itu saya yakin semua yang bekerja di sini memiliki komitmen dan semangat kerja yang tinggi.”¹⁰⁴

Pihak *Human Capital* (HC) rumah sakit Kaliwates sendiri mengkonfirmasi bahwa para subjek memiliki komitmen kerja yang tinggi yang dapat dilihat dari sikap tanggung jawab dan dilihat dari kinerja para subjek yang berusaha memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap masing-masing subjek, seluruh subjek mengungkapkan bahwa dirinya telah berusaha untuk menjalankan tugas secara maksimal dan sesuai dengan SOP yang ada, pada tugas tertentu yang tidak dapat subjek tangani sendiri maka subjek akan meminta bantuan orang lain supaya tugas dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal.

¹⁰⁴ HC, diwawancara oleh penulis, Jember, 30 September 2024.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates.

Menurut Mangkunegara, faktor internal dan eksternal adalah sesuatu yang sangat mempengaruhi terhadap kerja seseorang. Seseorang yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor internal cenderung lebih percaya diri dan memiliki perasaan yang positif di bandingkan seseorang yang menganggap kinerjanya yang baik dipengaruhi faktor eksternal. Adapun faktor-faktor kinerja dari faktor internal dan eksternal adalah sebagai berikut.

a. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri individu seperti sifat, skill yang tinggi dan seseorang memiliki sifat pekerja keras dan masih banyak lagi.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek RD subjek mengatakan bahwa faktor internal sangatlah berpengaruh terhadap kinerjanya seperti yang subjek ungkapkan sebagai berikut.

“Saya selalu berusaha untuk tetap professional dan berusaha untuk produktif dalam melakukan pekerjaan saya tapi ada beberapa kondisi yang membuat kinerja saya menjadi kurang baik atau menurun salah satunya saat saya sedang sakit, saya terkadang tetap masuk kerja saat sakit karena saya rasa tidak terlalu parah dan dapat untuk bekerja pada saat itu, tapi karena kondisi tubuh yang kurang enak karena sakit pasti akan berdampak kepada kinerja saya apalagi terhadap kecepatan kerja saya pasti sangat menurun tapi saya sudah terbiasa dan dapat mengatasi hal tersebut, biasanya kalau saya rasa kondisi saya memburuk saya akan minum meminta obat ke bagian farmasi dan saya buat jalan mengelilingi rumah sakit, biasanya setelah melakukan hal tersebut badan saya akan terasa lebih

baik. Lalu karena saya melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya pastinya saya akan merasakan jenuh dan bosan terhadap pekerjaan, tapi karena tuntutan pekerjaan dan profesionalitas saya harus bisa mengatasi hal tersebut dengan cepat supaya kondisi tersebut tidak berlarut-larut dan dapat bekerja dengan produktif kembali. Tapi kadang saya juga kehilangan mood dan penyebabnya itu nggak melulu kerjaan nggak melulu masalah dirumah kadang memang tiba-tiba nggak mood tapi saya kalau sudah seperti itu saya akan merefleksikan diri dan mencari apa penyebabnya kenapa saya bisa kehilangan mood.”¹⁰⁵

Dari pernyataan subjek didapati bahwa subjek mengalami penurunan kinerja karena faktor diluar kendali subjek seperti sakit, atantetapi dikarenakan hal tersebut tidak terjadi satu atau dua kali di kantor saat melakukan pekerjaan jadi subjek sudah menemukan cara untuk mengatasinya seperti jalan, hingga meminta obat ke unit yang bersangkutan hingga dirasa dirinya dapat melanjutkan pekerjaannya.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek pertama R subjek mengatakan bahwa faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerjanya seperti yang subjek ungkapkan sebagai berikut.

“Saya menyadari bahwa usia saya tidaklah muda lagi dan tenaga saya dah banyak berkurang karena hal tersebut jadi terkadang saya memerlukan bantuan saat mengangkat jenazah dan melakukan hal-hal yang mengandalkan otot, dan saat mengurus jenazah korban kecelakaan saya pun harus ditemani untuk meningkatkan fokus saya dan membantu untuk mencari luka yang ada di tubuh jenazah. Akan tetapi saya berusaha semaksimal mungkin dan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik meskipun dengan keterbatasan yang saya miliki saat ini. Kadang kan saya lembur juga mas dikarenakan ada pasien yang meninggal saat malam hari akan tetapi kadang tangan saya sudah terasa sakit dan tidak bisa digerakkan maka saya nggak akan datang karena memang tidak bisa dibuat bekerja, tapi

¹⁰⁵ RD, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

kalau cuma sakit biasa seperti panas atau batuk pilek saya tetap datang ke lokasi.”¹⁰⁶

Subjek mengungkapkan faktor yang membuat subjek mengalami penurunan kinerja adalah faktor usia subjek yang sudah mendekati masa pensiun yang mana subjek sudah merasa kesulitan jika harus mengangkat jenazah sendirian, dan terkadang tangan subjek sudah untuk digerakan kebanyakan dirasakan saat malam hari selesai bekerja, dan dampak dari itu subjek terkadang menolak panggilan untuk lembur dikarenakan memang kondisi subjek sudah tidak memungkinkan lagi untuk dibuat mengerjakan panggilan lembur.

Pihak *Human Capital* (HC) mengkonfirmasi seluruh pernyataan dari para subjek.

“Saat ada karyawan yang sakit atau ada sesuatu yang mengganggu kesehatan karyawan pasti kita arahkan ke IGD kalau memang membutuhkan perawatan secara cepat kalau sakit ringan yang tidak membutuhkan penanganan kita arahkan ke unit farmasi untuk meminta obat-obatan yang dibutuhkan, dan kalau memang dibutuhkan istirahat atau perawatan lebih lanjut kita sediakan kamar untuk karyawan yang sedang sakit, kalau izin sakit dan nggak masuk kerja ya kita kasih izin tapi dengan bukti surat izin dari dokter.”¹⁰⁷

Pihak *Human Capital* (HC) Rumah Sakit Umum Kaliwates menjelaskan bahwa terdapat prosedur jika terdapat karyawan yang sedang sakit, dan tindakan terhadap karyawan yang sedang sakit beraneka ragam disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi karyawan tersebut apabila tergolong ringan diberikan obat dan jika kondisinya

¹⁰⁶ R, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

¹⁰⁷ HC, diwawancara oleh penulis, Jember, 30 September 2024.

tergolong berat maka akan ada tindakan lebih lanjut seperti pertolongan pertama di IGD hingga rawat inap di kamar yang telah disediakan.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang bisa mempengaruhi seseorang yang berasal dari lingkungan yang mencakup banyak hal seperti kondisi fasilitas yang kurang nyaman, partner kerja, hingga *customer* atau pasien yang membuat kurang nyaman.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek R, subjek menjelaskan bahwa banyak sekali kejadian atau kondisi yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

“Dalam sehari paling banyak saya dapat mengurus 3-4 jenazah dan waktunya tidak tentu kadang berbarengan kadang juga ada jarak beberapa jam, ya karena hidup mati di tangan allah jadi nggak ada yang tau kapan seseorang akan meninggal, ya kalo keinginan saya kalau bisa jangan bareng-bareng biar saya nggak kewalahan kalo saya bisa request, berhubung nggak bisa jadi mau nggak mau capek nggak cepek saya harus siap sedia kapan pun, kalau ada jenazah datang berbarengan saya kewalahan banget karena banyak tekanan yang saya dapatkan yang pertama tekanan dari keluarga karena dari pihak keluarga jenazah ingin didahulukan semua dengan berbagai macam alasan, yang kedua tekanan dan tuntutan dari pekerjaan yang menuntut saya dapat mengerjakan hal tersebut dengan cepat dan tepat akan tetapi karena jenazah yang diurus sangatlah banyak dan datang berbarengan saya terkadang capek juga. Lalu terkadang ada juga komplain dari pihak keluarga mengenai administrasi keuangan untuk pemulasaran jenazah hingga pemesanan ambulans yang penyebabnya kebanyakan adalah miskomunikasi di pihak keluarga jenazah sendiri, kalau ada masalah seperti itu pastinya saya akan ditegur oleh atasan saya karena ada komplain dari keluarga pasien padahal saya merasa tidak merasa melakukan kesalahan, dan itu menjadi beban pikiran saya dan karena itu saya harus klarifikasi kepada atasan saya dan tidak jarang pula saya klarifikasi juga terhadap keluarga pasien dengan bukti catatan dan tandatangan oleh pihak keluarga yang saya pegang sendiri, catatan ini memang

saya siapkan untuk barang bukti dan rekam jejak saya dalam melakukan pekerjaan. Dan ini mas kalau saya ada masalah dengan rekan kerja itu sangat berdampak kepada kinerja saya kayak saya menjadi malas untuk ketemu dengan yang bersangkutan dan saya kalau dalam posisi tersebut biasanya akan menenangkan diri dengan membaca al-quran.”¹⁰⁸

Subjek menjelaskan bahwa penyebab dirinya mengalami penurunan kinerja dikarenakan, terkadang banyak sekali pasien yang harus mendapatkan tindakan secara bersama-sama dikarenakan datangnya pun secara bersama-sama akan tetapi subjek sendiri tidak mampu menangani secara bersamaan dikarenakan di ruangan tersebut hanya subjek saja yang melakukan tindakan tidak ada karyawan lain jadi mau tidak mau subjek harus menangani secara bergantian dan disitulah terkadang keluarga pasien memberi tekanan kepada subjek untuk keluarganya didahulukan yang dapat memecah fokus subjek dalam melakukan tindakan kepada pasien.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek kedua

(RD), subjek menjelaskan bahwa banyak sekali kejadian atau kondisi yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

“Kalau di HD sendiri sitim kerjanya adalah kerja tim yang mana masing-masing individu mempunyai peranan yang penting, jika satu orang ada hal yang membuat orang tersebut tidak bisa melakukan pekerjaannya maka teman-teman yang lain yang ada di sift itu harus bisa backup pekerjaan tersebut. Namanya kita kerja bersama banyak orang terkadang ada gesekan antar pegawai hal tersebut yang terkadang menjadikan lingkungan pekerjaan kurang nyaman dan pelayanan yang kami berikan tidak dapat semaksimal biasanya karena adanya permasalahan tersebut, dan tak jarang juga saya mengalami hal tersebut akan tetapi saya sudah terbiasa dan dapat mengatasi

¹⁰⁸ R, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

hal tersebut dengan cepat dan tepat, biasanya jika mengalami hal tersebut saya akan cepat selesaikan masalah tersebut dengan berbicara dari hati ke hati supaya masalah tersebut tidak berlarut-larut dan lingkungan kerja menjadi nyaman kembali dan dapat produktif kembali.”¹⁰⁹

Subjek RD menyampaikan bahwa penurunan kinerja dipengaruhi oleh kinerja tim yang mana memang unit subjek sekarang sangat memerlukan kekompakan yang sangat tinggi dikarenakan harus mengurus pasien dari pagi hari hingga sore hari dan selalu dalam keadaan full setiap saat dikarenakan memang pasien yang datang memang sudah tercatat sebagai pasien tetap dan setiap minggu mereka akan melakukan perawatan dengan jadwal yang ditentukan.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek ketiga (AN), subjek menjelaskan bahwa terdapat beberapa kejadian atau kondisi yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

“Unit perawatan ibu dan anak tidak hanya melakukan proses persalinan akan tetapi unit ini juga melakukan pelayanan terhadap ibu yang akan melahirkan hingga pasca melahirkan maka kondisi unit ini tidak pernah sepi tapi tidak selalu ramai juga, dan kami juga memiliki kewajiban untuk mengisi laporan mengenai kondisi pasien yang kami tangani, semua perawat memiliki kewajiban yang sama. Sibuk nya saat kondisi ramai atau banyak pasien yang memerlukan penanganan atau tindakan karena banyak memakan waktu untuk penanganan pasien maka waktu untuk mengisi laporan semakin sedikit dan yang kita laporkan itu lebih banyak. Yang tentunya memerlukan lebih banyak tenaga yang kita keluarkan dan kadang saya juga merasa capek dan jenuh karena hal tersebut, tapi karena tuntutan pekerjaan mau tidak mau harus tetap saya kerjakan meskipun capek dan jenuh. Lalu jika kondisinya ramai banget dan ada pasien yang minta diutamakan sedangkan saya dan teman-teman juga harus mengurus pasien yang lainnya juga

¹⁰⁹ RD, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

disitu emosi kita naik meskipun itu tidak kita nambak kan ke pasien itu sangat menguras tenaga sekali.”¹¹⁰

Dari pernyataan subjek AN didapati bahwa subjek terkadang merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaannya dan saat kondisi ramai terkadang subjek merasa bahwa waktunya untuk mengerjakan laporan sangatlah minim karena hal tersebutlah terkadang laporan untuk pasien terlambat untuk dikerjakan, jika kondisinya ramai dan terdapat pasien yang minta diutamakan maka terkadang hal tersebut dapat memicu emosi dari subjek dikarenakan subjek tidak berhenti melakukan pelayanan dan terdapat pasien yang seperti itu yang mana terkadang memberikan komplain jika tidak cepat dilayani.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti para subjek menjelaskan bahwa faktor eksternal tidak hanya berdampak negatif saja, subjek menjelaskan bahwa terdapat juga faktor eksternal yang menyebabkan kinerja mereka menjadi meningkat (positif).

Subjek R menjelaskan bahwa terdapat faktor eksternal juga yang dapat meningkatkan kinerjanya.

“Kalau saya jarang mas dapet pelatihan, mungkin dulu pernah dapet pelatihan tentang pemulasaran jenazah dan itu sangat berdampak sama kinerja saya soalnya kan namanya pelatihan mas jadi setelah pelatihan kinerja kita pasti lebih baik, lainnya ya mungkin seperti edaran-edaran dari kemenkes tatacara pengurusan jenazah seperti itu, kalau sistem reward dan punishment yang ada disini kalau bagi saya nggak terlalu pengaruh mas soalnya ada beberapa alasan, yang pertama saya sudah tidak terlalu mengharap naik golongan lalu yang kedua habis ini saya kan mau pensiun paling empat tahun lagi saya pensiun. Dan mungkin kalau ada faktor lain yaitu faktor

¹¹⁰ AN, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

keluarga sih mas soalnya saya sebagai kepala keluarga memiliki tanggung jawab untuk menghidupi keluarga saya.”¹¹¹

Subjek R menyatakan bahwa terdapat hal-hal yang dapat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja, salah satunya pelatihan subjek merasa dengan adanya pelatihan yang diikuti oleh subjek maka membuat kinerja subjek menjadi lebih baik, akan tetapi program yang dibuat untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti adanya reward dan punishment subjek merasa tidak terpengaruh dengan adanya program tersebut.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti subjek AN pun mengungkapkan hal yang hampir sama dengan subjek R, yang mana terdapat faktor eksternal juga yang dapat mempengaruhi kinerjanya atau dapat meningkatkan kinerjanya.

“Kalau saya sendiri sering mas ditunjuk untuk mengikuti pelatihan oleh pihak manajemen dan menurut saya itu sangat berpengaruh terhadap kinerja saya di tempat kerja, dan lebih terpandang juga oleh pihak manajemen karena ada penilaiannya juga kan mas, kalau sama lingkungan sosial ditempat kerja ya nggak terlalu berpengaruh mas. Lalu kalau sistem reward punishment dari rumah sakit itu bagi saya sangat berpengaruh untuk meningkatkan semangat kerja dan berusaha memberikan yang terbaik supaya penilaiannya bagus dan cepet naik golongan.”¹¹²

Pernyataan subjek AN hampir sama dengan subjek R akan tetapi subjek AN merasa kalau program dari pihak manajemen seperti reward dan punishment itu sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dan dapat

¹¹¹ R, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

¹¹² AN, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

memotivasi dirinya supaya bekerja dengan sebaik mungkin supaya mendapatkan reward tersebut.

Subjek RD juga merasakan hal yang serupa dengan subjek lainnya yang mana terdapat juga faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerjanya.

“Saya sendiri sebagai karyawan disini menurut saya sistem reward dan punishment itu sangat berpengaruh terhadap kinerja saya karena semakin bagus kinerja kita maka penilaiannya menjadi bagus juga dan peluang untuk naik golongan menjadi lebih cepat juga dan menurut saya hal tersebut memanglah diperlukan untuk memacu semangat para karyawan yang ada disini, lalu kalau untuk faktor lainnya ya program rumah sakit lainnya seperti penerapan budaya kerja dan adanya pelatihan-pelatihan, dan saya sendiri sering melakukan pelatihan, dan pelatihan tersebut membuat kinerja saya meningkat baik ditempat kerja maupun di lingkungan rumah, dengan saya mengikuti pelatihan tersebut saya jadi bisa membantu para tetangga ketika mereka membutuhkan saya, dan kadang tetangga konsultasi tentang masalah Kesehatan mereka kepada saya soalnya pelatihan yang saya dapatkan nggak melulu tentang HD kadang juga tentang Kesehatan dan tentang kebidanan, meskipun saya kepala HD tap ikan besic saya bidan.”¹¹³

Sama dengan subjek yang lainnya akan tetapi subjek RD merasakan bahwa dengan dirinya mengikuti pelatihan dirinya menjadi merasa lebih bermanfaat terhadap lingkungan sosialnya dirumah atau diluar tempat kerja yang mana pelatihan yang didapatkan terkadang tentang kesehatan dan tentang kebidanan, dan subjek merasa bahwa reward dan punishment sangat mempengaruhi kinerjanya dikarenakan

¹¹³ RD, diwawancara oleh penulis, Jember, 26 September 2024.

dapat memacu semangat untuk bekerja lebih baik lagi supaya dapat cepat naik ke golongan selanjutnya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pihak *Human Capital (HC)* Rumah Sakit Umum Kaliwates mengungkapkan.

“Kondisi pasien sendiri nggak tentu mas, tapi seperti yang samian lihat alhamdulillah ramai terus dan seluruh karyawan memang dituntut untuk melakukan pelayanan dengan sebaik mungkin supaya pasien yang datang merasa puas, dan kalau kondisinya ramai temen-temen pastinya berada di bawah tekanan kerja yang tinggi juga tapi kita sendiri punya program reward dan punishment yang diharapkan dapat memacu semangat kerja temen-temen dan terkadang kita ikut kan juga pelatihan buat temen-temen supaya skill nya bertambah dan supaya temen-temen nggak jenuh saat kerja kita juga punya tim futsal untuk acara seneng-seneng aja.”¹¹⁴

Human Capital (HC) Rumah Sakit Umum Kaliwates mengungkapkan bahwa kondisi rumah sakit tidak sama setiap harinya akan tetapi kondisi ramai pasien sangat sering terjadi dan untuk memacu semangat karyawan pihak manajemen rumah sakit menerapkan sistem *reward* dan *punishment* dengan tolak ukur penilaian kinerja dengan harapan supaya karyawan dapat lebih semangat untuk melakukan tugasnya dan dapat memberikan hasil yang terbaik.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada masing-masing subjek, masing-masing subjek memberikan penjelasan yang berbeda-beda mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya, dan faktor yang dapat membuat kinerja subjek turun adalah faktor kesehatan subjek sendiri dan kelelahan saat bekerja dikarenakan banyak

¹¹⁴ HC, diwawancara oleh penulis, Jember, 30 September 2024.

sekali pasien yang harus ditangani oleh masing-masing subjek. Akan tetapi terdapat pula faktor yang membuat kinerja subjek dapat meningkat, beberapa subjek merasa bahwa pelatihan yang subjek ikuti dapat meningkatkan kinerjanya dan adanya sistem *reward* dan *punishment* yang membuat subjek termotivasi untuk bekerja dengan maksimal supaya mendapatkan penilaian yang baik.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan penyajian data yang telah dianalisis sebelumnya, pada bagian ini membahas semua temuan penelitian dengan teori-teori penting yang berkaitan dengan subjek penelitian. Pembahasan temuan merupakan Langkah kritis dimana peneliti menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis. Dalam penelitian kualitatif, temuan yang didapat oleh peneliti bersumber dari data wawancara secara mendalam, observasi, dan analisis dokumen, atau metode pengumpulan data lainnya yang bersifat non-numerik. Pembahasan disesuaikan dengan fokus penelitian pada judul analisis konsep diri karyawan dengan penurunan kinerja di Rumah Sakit Umum Kaliwates. Berikut hasil temuan dari peneliti selama melakukan penelitian di lapangan.

1. Gambaran konsep diri dan kinerja karyawan di karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates
 - a. Gambaran konsep diri karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwates.

Berdasarkan temuan penelitian masing-masing subjek dapat mendeskripsikan dirinya dengan baik namun deskripsi diri subjek satu dengan subjek yang lain sangat berbeda. Diantaranya terdapat subjek

yang mendefinisikan bahwa dirinya bukanlah orang yang ambisius untuk mengejar jabatan, dan terdapat subjek yang mendefinisikan bahwa dirinya adalah seseorang yang berusaha berbenah diri terus menerus untuk kebbaikannya sendiri dan orang lain yang ada disekitarnya, dan subjek yang terakhir mendefinisikan bahwa dirinya bukanlah orang yang istimewa, dan menganggap bahwa kemampuan yang dimiliki orang lain lebih baik dari dirinya akan tetapi dikarenakan motivasi kerja subjek tersebut tinggi yang disebabkan oleh adanya sistem penilaian dan *reward* terhadap karyawan yang penilaiannya bagus maka subjek tersebut berusaha untuk mengerjakan seluruh tugas dengan sebaik mungkin.

Perbedaan deskripsi diri antara subjek satu dengan subjek yang lain menurut Kenrick hal ini dikarenakan seseorang memiliki faktor pembentuk konsep diri yang berbeda, cara pandang antar individu, persepsi individu, fisik, etika, moral, dan aktivitas individu dalam sosial keluarga semuanya berbeda, dikarenakan masing-masing subjek memiliki pengalaman dan keseharian yang berbeda pula. Oleh karena itu konsep diri antar subjek tidaklah sama.¹¹⁵

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap masing-masing subjek, peneliti menemukan terdapat beberapa subjek yang memiliki ciri-ciri konsep diri yang positif ataupun negatif. Menurut Brooks dan Emmart terdapat ciri-ciri konsep diri positif dan negative

¹¹⁵ Effy Wardati Maryam, Buku Ajar: Psikologi Sosial (Sidoarjo: UMSIDA Press), 55

dan peneliti menemukan bahwa terdapat ciri-ciri tersebut pada beberapa subjek. Ciri-ciri konsep diri positif yang diungkapkan oleh subjek antara lain terdapat subjek yang dapat menyelesaikan masalah yang tengah dihadapi, merasa setara dengan orang lain, merasa mampu memperbaiki diri dan dapat menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Ciri-ciri konsep diri negatif yang diungkapkan oleh subjek antara lain memandang buruk kritik dari seseorang, dan merasa tidak disukai oleh orang lain ataupun lingkungannya.¹¹⁶

b. Gambaran kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates

Berdasarkan temuan peneliti tentang gambaran kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwates didapatkan hasil sebagai berikut.

1) Kualitas kerja

Dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti. Seluruh subjek menyatakan bahwa dirinya tidak dapat menilai hasil kerja mereka, akantetapi seluruh subjek menyatakan bahwa mereka sudah menjalankan SOP yang ada dan berusaha menjalankan tugas dengan sebaik mungkin dan semaksimal mungkin.

¹¹⁶ Sri Wahyuni, "Analisis Konsep Diri Remaja Putus Sekolah Di Kelurahan Mamminasae Kecamatan Paleteang Kabupaten Pinrang", Skripsi Bimbingan Konseling (2020)

2) Kuantitas Kerja

Dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti masing-masing subjek mengungkapkan bahwa banyak atau tidaknya tugas yang dapat terselesaikan tergantung dengan pasien yang datang, semakin ramai pasien maka semakin banyak juga melakukan pelayanan terhadap pasien, seperti AN yang menjelaskan setidaknya ada 1-3 pasien yang membutuhkan tindakan persalinan dan R yang terkadang terdapat 1-4 jenazah yang harus di tangani setiap harinya akan tetapi jumlah tersebut tidak pasti dalam satu hari tergantung dengan pasien yang datang.

3) Kecepatan

Dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti masing-masing subjek mengungkapkan bahwa waktu yang di butuhkan untuk menyelesaikan tugas sangat berbeda-beda tergantung tugas yang sedang dikerjakan ada yang membutuhkan banyak waktu seperti saat melakukan tindakan ada juga yang cepat seperti kontrol para pasien akan tetapi terdapat batasan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan yang menuntut para karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

4) Efektifitas kerja

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap masing-masing subjek, seluruh subjek menyatakan telah memanfaatkan seluruh sumber daya dan fasilitas yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum Kaliwates akan tetapi subjek R menyarankan untuk menambah beberapa tempat lagi untuk meletakkan jenazah dikarenakan fasilitas yang ada saat ini terkadang masih belum cukup untuk menampung jika ada jenazah yang datang bersamaan.

5) Kemandirian

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti subjek menyatakan bahwa dalam kondisi tertentu dan tidak dapat ditangani sendiri dan bersifat darurat subjek meminta bantuan orang lain yang dapat membantu atau meringankan pekerjaan atau tugas tersebut dan pihak manajemen rumah sakit sendiri tidak memperlakukan hal tersebut karena prioritas utama adalah tugas dapat terselesaikan dengan baik dan para pasien merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti seluruh subjek menyatakan bahwa dirinya memiliki komitmen kerja yang tinggi dengan alasan masing-masing dan latar belakang masing-masing, dan bukti nyata yang dari komitmen kerja seluruh subjek yang diteliti adalah dengan bekerja dengan semaksimal mungkin dan

memberikan hasil yang terbaik kepada Rumah Sakit Umum Kaliwates.

Hasil temuan yang didapatkan peneliti sejalan dengan pernyataan Robbin yang mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu dalam pekerjaan yang dilakukan.¹¹⁷

2. Faktor yang mendukung kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwates.

a. Faktor Internal

Dari hasil yang diperoleh peneliti dari data wawancara didapati bahwa rata-rata subjek mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh faktor internal/hal yang berasal dari dirinya. Beberapa subjek menjelaskan bahwa dirinya akan mengalami penurunan kinerja jika dalam keadaan sakit, bosan ataupun mood yang berubah dan keadaan emosionalnya sedang tidak stabil, akan tetapi para subjek sudah terbiasa dengan hal tersebut dan para subjek sudah dapat menangani jika mengalami hal tersebut dan dapat bekerja lagi seperti biasanya.

Keberlangsungan keadaan yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja seperti yang telah dijelaskan di atas masing-masing subjek memiliki cara yang berbeda-beda ada yang hanya dengan beristirahat sejenak lalu kondisinya kembali ke kondisi normal, ada

¹¹⁷ Tjiong Fei Lie, Hotlan Siagian, "Pengaruh Keputusan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. UNION EVENT PLANNER," *Agora* 6, No. 1 (2018), 2

yang berjalan dan berbincang dengan karyawan lain di unit lain, dan ada yang mengembalikan kondisinya dengan membaca Al-quran, meskipun para subjek sudah mengetahui cara bagaimana mengatasi kendala tersebut yang menyebabkan penurunan kinerja akan tetapi lamanya subjek berada dalam keadaan tersebut berbeda-beda, meskipun sudah melakukan kegiatan yang biasanya dilakukan untuk mengatasi penurunan kinerja yang disebabkan oleh faktor internal.

b. Faktor Eksternal

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti didapati bahwa banyak sekali faktor eksternal yang dapat mengganggu kinerja dari seluruh subjek faktor eksternal yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja tersebut bisa dari mana saja bisa datang dari pasien yang memberi tekanan kepada para subjek dikarenakan mereka menuntut untuk dilayani terus menerus tanpa mengerti keadaan subjek, bisa dari rekan kerja, dikarenakan di tempat kerja banyak sekali yang orang didalamnya dengan berbagai macam karakter terkadang terdapat kesalahpahaman antar karyawan dan hal tersebut dapat juga mempengaruhi kualitas kerja karyawan, ataupun hal lainnya yang ada di tempat kerja.

Akan tetapi menurut subjek banyak juga faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja subjek, seperti adanya sistem *reward* dan *punishment* hal tersebut dapat mendorong kinerja dari para subjek, dan ada beberapa subjek yang memang mendapatkan pelatihan dari pihak

manajemen dan subjek yang menerima pelatihan tersebut menyatakan bahwa pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya, dan ada beberapa subjek yang mendapatkan pelatihan, menyatakan bahwa adanya pelatihan tersebut berdampak juga ke kehidupan sosialnya seperti terkadang ada tetangga sekitar yang berkonsultasi tentang kesehatan terhadap dirinya, dan subjek dapat menjelaskan tentang apa pun yang ditanyakan oleh tetangganya dikarenakan subjek mendapatkan pelatihan dari rumah sakit subjek bekerja.

Dari hasil temuan peneliti sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh mangkunegara, Mangkunegara mengungkapkan bahwa kinerja individu dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, perilaku, kepribadian, pengetahuan dan ketrampilan. Faktor eksternal sendiri mencakup gaya kepemimpinan atasan, lingkungan sosial tempat kerja, dan hubungan sesama karyawan.¹¹⁸

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹¹⁸ Nurmiyanti Wulandari, Moch Mustam, " Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tembalang Kota semarang (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro), 3

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dan temuan peneliti menyimpulkan bahwa gambaran konsep diri setiap individu berbeda-beda dikarenakan setiap individu memiliki faktor pembentuk yang berbeda juga mulai dari cara pandang antar individu, persepsi individu, fisik, etika, moral, dan aktivitas individu dalam sosial keluarga semuanya berbeda, dikarenakan masing-masing subjek memiliki pengalaman dan keseharian yang berbeda pula. Maka dari itu konsep diri antar individu tidaklah sama antara individu satu dengan individu yang lain. Dari hasil pembahasan dan temuan seluruh subjek menyampaikan bahwa dirinya telah berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan tugas dengan baik dan dapat memenuhi standart yang telah di tetapkan oleh pihak menejemen Rumah Sakit Umum Kaliwates.

Terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, kemampuan diri, kesehatan jasmani dan rohani, dan faktor eksternal yang mencakup gaya kepemimpinan atasan, lingkungan sosial dalam pekerjaan, peraturan perusahaan. Akantetapi faktor internal dan eksternal tersebut selain dapat mendukung kinerja karyawan menjadi lebih baik faktor tersebut dapat membuat kinerja karyawan menjadi kurang baik. Oleh karena itu pihak

menejemen mengupayakan segala cara dengan membuat aturan-aturan atau sistem yang dapat membuat kinerja karyawan terus maksimal setiap harinya.

B. Saran

1. Bagi pembaca

Bagi pembaca, konsep diri adalah sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan, konsep diri seseorang sangatlah berdampak terhadap pada seluruh aktivitas seseorang oleh karena itu pentingnya membentuk konsep diri yang positif dan baik supaya dimasa yang akan datang dapat menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti selanjutnya yang ingin meneliti di Rumah Sakit Umum Kaliwates disarankan untuk mengambil tema stress kerja pada karyawan, beberapa subjek pada penelitian ini mengeluhkan kinerjanya menurun dikarenakan konsisi rumah sakit yang selalu ramai pasien dan karyawan kelelahan saat bekerja. Pada penelitian ini, peneliti hanya memilih 3 (tiga) informan penelitian, sehingga untuk peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penelitiannya secara matang terkait tema, metodologi, pengambilan data, jumlah informan dan tempat penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. "Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu". Jakarta: *Rajawali Press*. (2015), 128.
- Andarusni Alfansyur. "Seni Mengola Data: Penerapan triangulasi Teknik, Sumber dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial." *Jurnal Kajian Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah* 5, no 2 (Desember 2020).
- Asri Dahila, Sunarto."Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Terbentuknya Konsep Diri Remaja (Studi Kualitatif Pada Siswa SMPN 6 Kota Madiun)." *Jurnal Konseling Gusjugang* 6, no.1 (Juni 2020). 4-9.
- Assyakurrohim Dimas, Ikhrum dewa, dkk."Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif." *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer* 3, No.1 (Februari 2023). 3-8.
- Baharuddin Trisna, Sjahrudin Herman, dkk."Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja." Issue 1 (Agustus 2018): 6.
- Chan, Faizal, dkk."The Impact Of Bullying On The Confidence Of Elementary School Student" *Jurnal Pendas Mahakam* 4, no.2 (Desember 2019):154-155.
- Cristiany."Konsep Diri, Pola Asuh Orang tua Demokratis dan Kopetensi Sosial Siswa." *Jurnal Psikologi Indonesia* 3, no.1 (Januari 2014). 15.
- Darmahadi Suprastowo, Mujidin."Gambaran Konsep Diri Pada Siswa SMA Ditinjau Berdasarkan Jenis Kelamin," *Jurnal Psikologi* 9, no.3 (November 2020). 253-258.
- Faizal Chan, "The Impact Of Bullying On The Confidence Of Elementary School Student." *Jurnal Penas Mahakam* 4, No 2 (Desember 2019).
- Ghufron Nur, Risnawati Rini. Teori-teori Psikologi. Yogyakarta: *Ar-Ruzz Media*, 2010.
- Hadisaputra Sobry. Penelitian Kualitatif. Lombok: *Holistica*, 2020.
- Herdayati, Syahril."Desain Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian". *Online Int. Nas* 7, No.1(2019):5.
- Hurhasanah, "Pengaruh Etika Kerja, Nudaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* e 5, No 1 (Januari 2022)
- Ihsan Mz."Peran Konsep Diri Terhadap Kedisiplinan Siswa." *Jurnal Peradaban dan Pemikiran Islam* 2, No.1 (Juli 2018):5-9.
- Imani Dwi Anasari, Anwar."Konsep Diri pada Remaja Penggemar Drama Korea." *Jurnal Intensi: Integrasi Riset Psikologi* 1, No.1 (Januari 2023):35-39.

- Islamiyah, Ade. *Metodelogi Penelitian*. Aceh: *Syiah Kuala University Press*, 2019.
- Maryam Effy. *Buku Ajar Psikologi Sosial*. Sidoarjo: *UMISDA Press*. 2018.
- Mekarisce Arnild. "Teknik Pemeriksaan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat." *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat* 12, No.3 (2020): 147.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi Kedua*. Jakarta: *Bumi Aksara*, 2013.
- Mohammad Anwar Thalib, "Penelitian Teknik Pengumpulan Data dalam Metode Kualitatif untuk Riset Akulturasi Budaya" *Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2, No 1 (Juni 2022)
- Nur Fadilah, "Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian." *Jurnal Kajian Islam Kontemporer* 14, No 1 (Juni 2023).
- Nurhaini Dwi. "Pengaruh Konsep Diri dan Kontrol Diri Dengan Prilaku Konsumtif Terhadap Gadget." *Psikoborneo* 6, No.1 (2018): 92.
- Nurhasanah, "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah." Master thesis, Universitas Muhammadiyah Sumatra, 2021.
- Nurhasanah. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 5, No.1 (Januari 2022).
- Pardede Yudit. "Konsep Diri Anak Jalanan Usia Remaja." *Jurnal Psikologi* 1, No.2 (Juni 2008).
- Pratiwi Meliyana. "Konsep Diri Siswa SMPN 4 Kota Jambi." Skripsi, Universitas Jambi, 2021.
- Safrizal Helmi. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja." 5, No.2 (Februari 2013).
- Salsabila Andia, Suryawan Ian. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 5 No.1 (Januari 2022).
- Sholiha. "Hubungan Self Concept dan Self Confidence." *Jurnal psikologi* 7, No.1 (Maret 2020).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: *Alfabeta*, (2013).
- Suharto, Babun, dkk. *Pedoman Penulis Karya Ilmiah*. Jember: UIN KHAS JEMBER, 2021.
- Supriadi Adih, Kusmaningsih Ani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Tahta Media*, 2022.

- Suwarto, "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 11, No.1 (Mei 2020).
- Sygyiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: *Alfabeta*, 2013.
- T.p, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: *Anak Hebat Indonesia*. 2020.
- Teja Sri Gusti. "Pengaruh Remunerasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 19, No.2 (Desember 2017)
- Thalib, Mohamad Anwar. "Pelatihan Teknik Pengumpulan Data dalam Metode Kualitatif untuk Riset Akuntansi Budaya" *Seandanan* 2, No.1 (Juni, 2022).
- Wardhana Aditiya, Sari puspita, Dkk. *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori dan Penerapannya)*. Bandung: *Media Sains Indonesia*.
- Wiratna Sujarwani. *Metodologi Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: *Pustaka Baru Press*, 2014
- Wulandari Nurmiyanti, Mustamam. "Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang." Universitas Diponegoro.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN
TULISAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Arin Khafidul Ardhi

NIM : 204103050025

Program Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Dakwah

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 21 Oktober 2024

Saya yang menyatakan



Muhammad Arin Khafidul Ardhi
NIM. 204103050025



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER



Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136

email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B.3402 /Un.22/6.a/PP.00.9/ 8 /2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

1 Agustus 2024

Yth.
Pimpinan RSU Kaliwates

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Arin Kafidhul Ardhi
NIM : 204103050025
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Psikologi Islam
Semester : IX (sembilan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama \pm 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Analisis Konsep Diri (Self Concept) Karyawan dengan Penurunan Kinerja di Rumah Sakit Umum Kaliwates"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik





Rumah Sakit Umum Kaliwates
Jl. Dlati Pitaroka No. 4A Jember
Jawa Timur
Telp. (0331) 485657 / 483505
Email: info_rsk@rolasmedika.co.id

Jember, 12 Agustus 2024

Nomor : 459/X/RNMD4300/2024-S0

Lampiran : -

Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth,

Wakil Dekan Bidang Akademik

UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

di Tempat

Dengan Hormat,

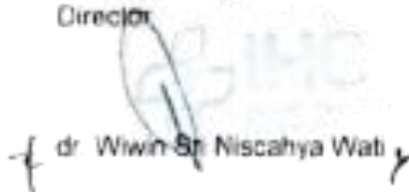
Terimakasih atas kerjasama yang telah terjalin selama ini dengan baik.

Menindaklanjuti surat Permohonan Izin Penelitian dengan judul "Analisis Konsep Diri (Self Concept) Karyawan dengan Penurunan Kinerja di Rumah Sakit Umum Kaliwates", atas nama Muhammad Arin Kafidhul Ardi pada prinsipnya kami setuju dengan persyaratan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penelitian dimulai tanggal 14 Agustus 2024, dengan pengaturan jadwal sesuai kebijakan Rumah Sakit Umum Kaliwates,
2. Peserta penelitian mampu menjaga kerahasiaan dan tata tertib perusahaan, serta yang bersangkutan tidak diperkenankan mempublikasikan hasil penelitian tanpa izin;
3. Peserta wajib menyerahkan laporan hasil penelitian;
4. Wajib menggunakan masker dan mematuhi protokol kesehatan;
5. Biaya penelitian Rp. 325.000,-.

Demikian, atas kerjasama dan perhatiannya disampaikan terimakasih

PT Rolas Nusantara Medika
RSU Kaliwates
Direktor


dr. Wiwin Sri Niscalya Wati



INFORMED CONSENT
Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember
Jl. Mataram No. 1, Jember Telp. 0331-487550 Fax 0331-427005, Kode Pos: 68136
Website: <https://fdakwah.uinkhas.ac.id>

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Alamat : KALIWATES JEMBER

Usia : 51 Th

Jenis Kelamin : laki-laki

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan PENELITIAN yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Saudara Muhammad Arin Khafidhul Ardhi untuk menggunakan data hasil wawancara untuk mendukung proses pembelajaran mahasiswa yang bersangkutan.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

..... 2024

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



INFORMED CONSENT

Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember
Jl. Mataram No. 1, Jember Telp 0331-487550 Fax 0331-427005, Kode Pos: 68136
Website: <https://fdakwah.uinkhas.ac.id>

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : _____
Alamat : rumah VTB Blok B 66
Usia : 48
Jenis Kelamin : P

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan PENELITIAN yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Saudara Muhammad Arin Khafidhul Ardhi untuk menggunakan data hasil wawancara untuk mendukung proses pembelajaran mahasiswa yang bersangkutan.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.



2024

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



INFORMED CONSENT

Program Studi Psikologi Islam

Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Jl. Mataram No. 1, Jember Telp. 0331-487550 Fax 0331-427005, Kode Pos: 68136

Website: <https://fdakwah.uinkhas.ac.id>

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
Alamat : Jl. Bandera no. 20 SUTOPAMBI
Usia : 35
Jenis Kelamin : Perempuan

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan PENELITIAN yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Saudara Muhammad Arin Khafidhul Ardhi untuk menggunakan data hasil wawancara untuk mendukung proses pembelajaran mahasiswa yang bersangkutan.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

Jember

2024

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dokumentasi



Dokumentasi bersama narasumber

Pertanyaan wawancara

1. Apa jobdesk bapak/ibu.
2. Apakah pekerjaan bapak/ibu sesuai dengan skill yang di miliki.
3. Pekerjaan yang seperti apa yang bapak/ibu inginkan.
4. Bagaimana bapak/ibu menghabiskan waktu luang jika tidak ada pekerjaan.
5. Apakah bapak/ibu merasa tertekan dengan pekerjaan.
6. Apa bapak/ibu merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.
7. Apa yang memotivasi bapak/ibu bekerja di disini.
8. Apa kegiatan bapak/ibu di luar jam kerja
9. Bagaimana kondisi lingkungan bapak/ibu tinggal/bekerja.
10. Apakah saudara pernah membandingkan kemampuan dengan orang lain..?
11. Kenangan apa yang saudara ingat hingga saat ini..?
12. Mungkin ada budaya di keseharian ditempat kerja atau di keseharian saudara..?
13. Apakah saudara pernah mengikuti pelatihan..?
14. Seberapa pengaruh pelatihan yang didapatkan dari Perusahaan terhadap diri anda..?
15. Seberapa pengaruh sistim reward dan punishment terhadap kinerja saudara..?
16. Bagaimana saudara memandang diri saudara..?
17. Bagaimana saudara memandang lingkungan sosial saudara..?
18. Apa saudara memiliki prinsip hidup yang saudara pegang erat hingga saat ini..?

19. Apa mood saudara sering berubah-ubah dengan kondisi yang ada..?
20. Bagaimana saudara mengelola emosi saat berada ditempat kerja..?
21. Apa motivasi terbesar untuk anda bekerja..?



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BIODATA PENULIS



A. Identitas Diri

Nama : Muhammad Arin Khafidhul Ardhi
NIM : 204103050025
Tempat Tanggal Lahir : Jember, 12 Maret 2003
Fakultas : Dakwah
Prodi : Psikologi Islam
Alamat : Desa Kraton RT 04/ RW 11
Kelurahan /Desa : Kraton
Kecamatan : Kencong
Kabupaten /Kota : Jember

B. Riwayat Pendidikan

1. 2008-2013 : MI Salafiyah Kedung Langkap
2. 2014-2017 : MTS Ma'Arif Nu Kencong
3. 2018-2020 : MA Ma'Arif Nu Kencong
4. 2020-2024 : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember