

PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI INISIATIF DAN ORIENTASI PEMBELAJARAN SERTA KEMAMPUAN PENYESUAIAN

Wulan Asih

Universitas Islam Sultan Agung Semarang
wulanasih94@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe and analyze the influence of initiative, learning orientation, adaptability to HR performance. Data obtained from HR nurses in RSUD DR. R. Soedjati Soemodardjo Purwodadi Grobogan using the questionnaires of 96 respondents. The sampling technique non probability sampling method. Data analysis method used is multiple linier regression. Results from this study showed that the variables of initiative and learning orientation has a significant effect on adaptability. Learning orientation and adaptability has a significant effect on HR performance. While of initiative is not a significant effect on HR performance. The results show that adaptability is not able to become an intervening variable between initiative influence on HR performance and adaptability is not able to become an intervening variable between learning orientation influence on HR performance.

Keywords : Initiative, Learning Orientation, Adaptability, and HR performance.

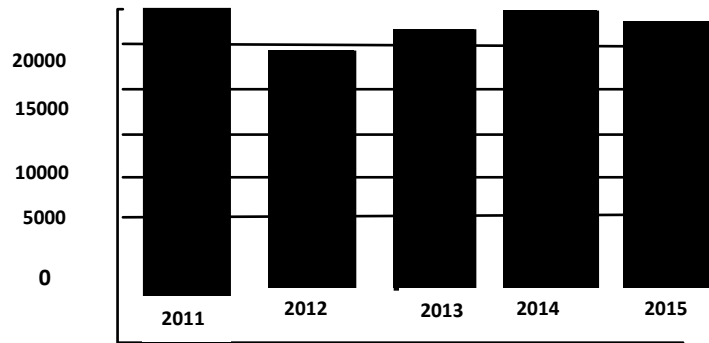
PENDAHULUAN

Kualitas jasa rumah sakit yang profesional dipengaruhi oleh KSA (*Knowledge, Skill and Ability*) yang tersirat dalam *job specification* yang harus dipenuhi oleh SDM saat awal penempatan kerja. KSA harus ditingkatkan baik oleh individu yang bersangkutan atau oleh organisasi melalui pengembangan inisiatif, praktek pelatihan dan pendidikan. Inisiatif ini bukan merupakan sifat bawaan namun sifat yang dapat dilatih oleh setiap individu.

Widodo (2013) mengutip pendapat Lumpkin, et al. (2007) menyatakan bahwa inisiatif individu berpengaruh terhadap kemampuan individu dalam memahami dan beradaptasi terhadap lingkungan kerja. Sejalan dengan itu Krauss, et al. (2012), menyatakan bahwa inisiatif dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja SDM. Namun berbeda dengan penelitian

Frese (2009), menemukan bahwa inisiatif tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Secara umum pengembangan inisiatif disertai dengan pengembangan orientasi pembelajaran yang dapat mendorong SDM untuk bekerja keras sehingga memungkinkan SDM menghadapi perubahan lingkungan kerja yang sifatnya dinamis dan *uncontrollable* (Sujan et al., 1994). Inisiatif dan orientasi pembelajaran merupakan karakter yang penting bagi setiap SDM dalam organisasi guna meningkatkan kinerja SDM namun masih sedikit organisasi yang peduli untuk mengembangkannya karena pengembangan inisiatif dan orientasi pembelajaran dianggap sebagai sesuatu yang kurang penting yang hanya berdampak pada jangka panjang sementara kebanyakan organisasi fokus mengejar dampak investasi jangka pendek (Sujan et al., 1994).



Sumber : Data Terolah KM, Tahun 2015

Adaptabilitas merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi (Pitt, 2000 dalam Widodo, 2013). Dengan adanya kemampuan penyesuaian, diharapkan SDM bisa menafsirkan, memahami dan berperilaku menyesuaikan terhadap pengaruh lingkungan kerja yang diharapkan kinerja dapat dipertahankan dengan baik.

Taviyastuti (2013), Widodo (2009), Wiwoho (2013), Anggraini (2014), menemukan adanya pengaruh langsung antara orientasi pembelajaran dengan kinerja SDM. Penelitian lain (Saleh, 2010; Suh, 2012 dalam Widodo, 2013) menemukan orientasi pembelajaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Raden Soedjati Soemodardjo yang terletak di Jl. D.I. Penjaitan 36, Purwodadi Kabupaten Grobogan. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit negeri kelas B dan memiliki visi misi sebagai rumah sakit pilihan keluarga yang berusaha menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu prima, meningkatkan sarana prasarana untuk kenyamanan dan keamanan pasien; keluarga dan karyawan, meningkatkan kemampuan SDM dalam melayani masyarakat, serta meningkatkan kinerja pelayanan, kinerja keuangan dan kinerja manfaat. (Profil, RSUD Dr. Raden Soedjati Soemodardjo, 2015).

Sejak tahun 1924, RSUD sudah memiliki

kebijakan tentang mutu pelayanan bahwa RSUD yakin bahwa pelayanan yang bermutu tinggi dan memuaskan konsumen akan membuahkan keberhasilan. Namun hasil penelusuran awal yang dilakukan peneliti mendapat data yang diduga merupakan sebagian data yang memperlihatkan ketidak optimalan kinerja SDM seperti diperlihatkan dengan data kunjungan pasien instalasi gawat darurat rawat inap tahun 2011-2015

Dari grafik kunjungan diatas menunjukkan bahwa dalam kurun waktu 5 tahun tersebut mengalami kenaikan yang sangat baik namun di tahun 2014 mengalami penurunan. Rata-rata jumlah kunjungan pasien pada tahun 2011 mencapai 15.848 jiwa. Dan jumlah rata-rata kunjungan pasien pada tahun 2012 mncapai 17.418 jiwa. Kemudian tahun 2013 mencapai 19.167 jiwa. Namun pada tahun 2014 mengalami penurunan yaitu hanya 19.095 jiwa. Sedang pada tahun 2015 jumlah kunjungan pasien mengalami kenaikan kembali sebesar 7,8% yaitu mencapai 20.600 jiwa.

KAJIAN PUSTAKA

Inisiatif (*Initiative*)

Crant (2000) dalam Belschak (2010) inisiatif merupakan sikap proaktif yang menentang status quo bukan hanya pasif menerima kondisi yang ada. Sedangkan sikap adalah keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Inisiatif adalah sebuah konteks perilaku

kerja *self-starting*, *proaktif*, dan *overcome barriers* yang dapat dikembangkan dan merupakan faktor utama yang mempengaruhi keefektifan suatu organisasi dalam mencapai kinerja (Frese, 2001). Sejalan dengan itu, Inisiatif merupakan potensi diri yang harus dikembangkan karena bukan merupakan sifat bawaan dan intensitasnya berbeda tergantung tingkat pengembangannya. Inisiatif memudahkan individu untuk mendewasakan cara berfikir. Selain itu inisiatif juga merupakan sebuah respon spontan yang diberikan individu tanpa menunggu intruksi dari atasan dan organisasi (Taylor, 2013). Menurut Spencer (1993) yang dikutip oleh Sutoto (2004) mendefinisikan inisiatif sebagai motivasi diri dalam bekerja untuk bertindak melebihi apa yang dituntutkan dalam perannya.

Hasil studi yang dilakukan Widodo (2013), Frese dan Fay (2001), Taylor (2013), Millter (1983) dalam Suliyanto (2011) inisiatif dengan adaptabilitas menunjukkan pengaruh yang signifikan. Menurut Taylor (2013) inisiatif membutuhkan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan sekitar untuk mengembangkannya. Sedangkan menurut Millter (1983) dalam Suliyanto (2011) berpendapat bahwa adaptabilitas berkaitan dengan tingkat inovasi, kemauan mengambil resiko dan orientasi strategi proaktif.

H1: Semakin tinggi inisiatif maka kemampuan penyesuaian akan semakin meningkat.

Orientasi Pembelajaran (*Learning Orientation*)

Daya saing dalam jangka panjang tergantung dari tingkat belajar masing-masing individu. Orientasi pembelajaran sangatlah penting bagi SDM terutama dalam pembentukan perilaku adaptif dalam menghadapi perubahan yang penuh ketidakpastian. Orientasi pembelajaran merupakan keinginan dalam membentuk sikap dalam meningkatkan kemampuan-kemampuan yang mengacu pada peran SDM dalam meningkatkan prestasi kerja

(Widodo, 2009). Sedangkan menurut Hendriyanto (2013) mengutip dalam Calantone, *et al* (2002) menyatakan bahwa orientasi pembelajaran merupakan suatu proses dalam meningkatkan kemampuan-kemampuan diri dengan menggunakan pengetahuan yang mempengaruhi prestasi kerja SDM didalam sebuah organisasi. Anggraini (2014) mengutip dalam penelitian Lee dan Tsai (2005) melihat orientasi pembelajaran sebagai konteks yang mempengaruhi kapabilitas SDM yang dapat mengarah dalam pembelajaran dengan nilai-nilai dan metodologi baru dalam setiap aktifitas kerja.

Hasil studi yang dilakukan Suliyanto (2013), Widodo (2009), (2013), Saleh (2010) dalam Naylor (1994), Anggarini (2014) Orientasi pembelajaran mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan penyesuaian. Saleh (2010) mengutip Naylor (1994), menjelaskan bahwa kinerja akan tercapai jika dipengaruhi oleh usaha-usaha yang terarah dengan baik dibandingkan dengan besarnya usaha yang dilakukan. Anggraini (2014) menjelaskan semakin baik dan berkualitas orientasi pembelajaran akan meningkatkan kinerja.

H2 : Semakin tinggi orientasi pembelajaran maka kemampuan penyesuaian akan semakin meningkat.

Kemampuan Penyesuaian (*Adaptability*)

Kemampuan penyesuaian atau sering juga disebut adaptabilitas sangat penting dalam memonitor fenomena yang terjadi diluar organisasi dan dapat mengevaluasi fenomena dengan berbagai pengembangan sesuai rencana (Wexley dan Yuki, 2005). Arif (2011) berpendapat bahwa kemampuan penyesuaian merupakan tingkat penyesuaian terhadap perubahan dan ketidakstabilan lingkungan di dalam organisasi yang sulit diperkirakan sebelumnya. Sedangkan dalam penelitian Widodo (2009) menyatakan bahwa *work smart* merupakan bentuk dari kemampuan penyesuaian. Pola kerja cerdas ini berkaitan dengan pengembangan

pengetahuan untuk mengatasi situasi-situasi yang ada dalam pekerjaan. Pitt, (2000) dalam Widodo, (2013) kemampuan penyesuaian merupakan kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi. Hal ini dapat menunjang kemampuan dalam menerima dan menafsirkan berbagai pengaruh yang berasal dari lingkungan baik dalam maupun luar dan dapat mengimplementasikan ke dalam perilaku serta perubahan yang kognitif.

Licuanan (2013), Frese dan Fay (2001) inisiatif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Krauss, *et al* (2012) menyatakan Perusahaan UKM yang memiliki sikap proaktif positif memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja UKM selama krisis ekonomi. Perusahaan yang dapat mencapai dan mempertahankan kefleksibilitas strategi dalam merespon ancaman pasar dan peluang secara proaktif dan reaktif dapat mencapai kinerja yang superior.

H3 : Semakin tinggi inisiatif maka kinerja SDM akan semakin meningkat.

Kinerja SDM

Secara potensial, kinerja sebagai alat pendorong tercapainya perubahan budaya dan perilaku serta memberi SDM wewenang dalam melakukan pekerjaan dan perkembangan pribadi mereka. Taviyastuti (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah kriteria dari pencapaian hasil kerja SDM yang optimal yang menentukan kelangsungan hidup sebuah usaha. Kinerja juga dapat diartikan

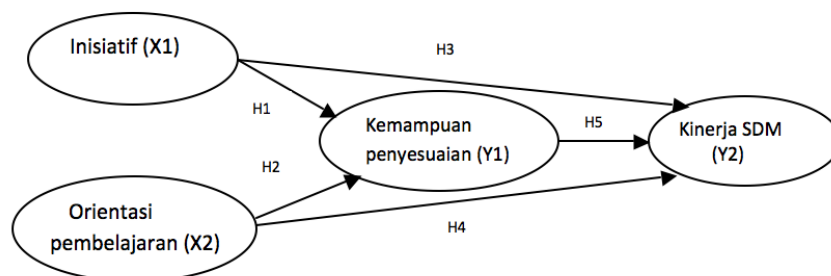
sebuah penilaian yang diukur berdasarkan dampak dari strategi-strategi dan orientasi di dalam organisasi (Arif, 2013). Sedangkan studi Widjaja (2004) berpendapat bahwa kinerja merupakan kesinambungan antara *value* dengan prosedur kerja yang dilakukan. Saleh (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang nampak lebih dipengaruhi oleh usaha-usaha dan strategi yang baik dibandingkan dengan besarnya intensitas dari usaha yang dilakukan.

Hasil studi yang dilakukan Widodo (2009), (2013), Sutanto (2009), Kohli, *et al* (1998), Taviyastuti (2013), Kraus, *et al* (2010), Baker & Sinkula (1999), Day (1994), Orientasi pembelajaran memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Menurut Sujana (1994) orientasi pembelajaran sebagai strategi pengendalian diri yang dapat membantu keterampilan dan kemampuan SDM memudahkan pencapaian kinerja. Sedangkan menurut Wiwoho (2013) berpendapat bahwa orientasi pembelajaran merupakan hal yang sangat dasar namun menjadi cara strategis dalam peningkatan kinerja organisasi. Anggraini (2014) besarnya kontribusi orientasi pembelajaran secara langsung berkontribusi terhadap kinerja. Lukas, *et al* (1996) dalam Prakoso (2005) menyatakan bahwa orientasi pembelajaran merupakan kunci sukses organisasi di masa yang akan datang.

H4 : Semakin tinggi orientasi pembelajaran maka kinerja SDM akan semakin meningkat.

Model Empirik Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut diatas,



Gambar 1.1 Model Empirik Penelitian

maka model empirik yang dikembangkan dalam penelitian ini ada pada gambar 1.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research*. Peneliti menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan / pengambilan data: 1) Data Primer adalah data langsung dari objek penelitian. Data primer diambil dengan cara *survey* serta membagikan kuesioner kepada responden 2) Data Sekunder adalah data tidak langsung dari objek penelitian yang ada di RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo Purwodadi Grobogan. Data sekunder ini diambil dari studi pustaka, dan artikel internet yang berhubungan dengan penelitian ini. Responden penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo. Jumlah keseluruhan perawat adalah 345 orang. Berdasarkan perhitungan penentuan jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menurut Lemeshow (1997) adalah 96 orang. Metode penentuan sampel menggunakan *non random sampling* adalah teknik penentuan sampel dilakukan berdasarkan kemudahan saja tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan masing- masing deskripsi variabel adalah sebagai berikut:

Inisiatif

Berdasarkan tanggapan 96 responden terhadap empat indikator variabel inisiatif dapat diuraikan sebagai berikut :

Tanggapan responden yang dominan terhadap indikator mengembangkan pengetahuan terhadap tindakan alternatif (In.1) sebesar 62,5% responden menjawab setuju. Namun indikator mempertimbangkan berbagai alternatif (In.2) dominan responden menjawab tidak setuju sebesar 40,6% responden. Sedangkan

pada indikator antisipasi (In.3) dominan responden menjawab setuju sebesar 67,7% responden. Tanggapan responden yang dominan terhadap indikator perencanaan tujuan (In.4) sebesar 51% responden yang menjawab setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi SDM dalam mempertimbangkan berbagai alternatif di tempat kerja dirasakan kurang optimal dikarenakan perawat dalam bekerja harus menggunakan SOP. Jika tidak akan berakibat fatal bagi keselamatan pasien dan akan mendapatkan sanksi.

Orientasi pembelajaran

Berdasarkan tanggapan 96 responden terhadap empat indikator orientasi pembelajaran yaitu indikator pertama yaitu kemauan menjadi lebih baik, dominan menjawab Sangat setuju sebanyak 57,3% responden. Indikator kedua yaitu kemauan mengetahui hal yang baru, dominan responden menjawab Setuju sebanyak 52,1% responden. Sedangkan indikator ketiga yaitu kemauan menambah pengalaman, dominan responden menjawab Sangat setuju sebanyak 51% responden. Serta indikator kelima yaitu kemauan meningkatkan kemampuan, dominan responden menjawab Setuju sebanyak 61,5% responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi orientasi pembelajaran SDM di tempat kerja dirasakan cukup baik.

Kemampuan penyesuaian

Berdasarkan tanggapan 96 responden terhadap tiga indikator kemampuan penyesuaian yaitu indikator pertama yaitu berusaha mengembangkan penyelesaian. Dari 96 responden dominan menjawab Setuju sebanyak 71,9% responden. Indikator kedua yaitu menyusun strategi sebelum program kerja dilakukan, dominan responden menjawab Setuju sebanyak 75% responden. Sedangkan indikator ketiga yaitu mengevaluasi setiap program kerja yang dilakukan, jawaban responden

dominan menjawab Setuju sebanyak 71,9% responden. Dari jawaban responden dapat disimpulkan bahwa kemampuan penyesuaian SDM di tempat kerja dirasakan sudah sangatlah baik.

Kinerja SDM

Berdasarkan tanggapan 96 responden terhadap lima indikator kinerja SDM yaitu Indikator pertama yaitu kualitas kerja. Dari 96 responden dominan menjawab Setuju sebanyak 56,2% responden. Indikator kedua yaitu kuantitas kerja mendapat respon Setuju sebanyak 60,4% responden. Indikator ketiga yaitu kontribusi pada organisasi, dominan responden menjawab Setuju sebanyak 75% reponden. Indikator keempat yaitu kualitas komunikasi, dominan responden menjawab 56,2% responden.

Indikator kelima yaitu kreatifitas, dominan responden menjawab Setuju sebanyak 65,6% responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM di RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo Purwodadi Grobogan sudah sangat baik, namun terdapat sedikit responden yang menjawab tidak setuju pada indikator kuantitas kerja (4,2%) dan kontribusi pada organisasi (2,1%), diduga SDM tidak mengetahui pentingnya kuantitas kerja dan distribusinya pada organisasi sehingga SDM tidak secara optimal mengimplementasikannya.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah item indikator menggambarkan variabel. Perhitungan menggunakan SPSS versi 16. Apabila r

Tabel 1.2 Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Inisiatif	M e n g e m b a n g k a n pengetahuan terhadap tindakan alternatif	0,339	0,201	Valid
	Mempertimbangkan berbagai alternatif	0,645		Valid
	Antisipasi	0,438		Valid
	Perencanaan tujuan	0,374		Valid
O r i e n t a s i Pembelajaran	Kemauan menjadi lebih baik	0,873	0,201	Valid
	Kemauan mengetahui hal yang baru	0,892		Valid
	Kemauan menambah pengalaman	0,860		Valid
	Kemauan meningkatkan kemampuan	0,781		Valid
Kemampuan Penyesuaian	Berusaha mengembangkan penyelesaian	0,807	0,201	Valid
	Menyusun strategi sebelum program kerja dilakukan	0,762		Valid
	Mengevaluasi setiap program kerja yang dilakukan	0,816		Valid
Kinerja SDM	Kualitas kerja	0,743	0,201	Valid
	Kuantitas kerja	0,747		Valid
	kontribusi kerja	0,602		Valid
	Kualitas komunikasi	0,813		Valid
	Kreatifitas	0,776		Valid

Sumber : Data hasil yang diolah, 2016

Tabel 1.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Inisiatif	0,668	Realiabel
Orientasi Pembelajaran	0,806	Realiabel
Kemampuan Penyesuaian	0,824	Realiabel
Kinerja SDM	0,787	Realiabel

Sumber : Data hasil yang diolah, 2016

Tabel 1.4 Perhitungan Regresi Linear Berganda

Variabel terikat	Variabel bebas	B	T Hitung	β	Sign
Kemampuan penyesuaian	Constant	4,719			
	Inisiatif	0,214	2,947	0,266	0,004
	Orientasi pembelajaran	0,248	4,357	0,394	0,000
Kinerja SDM	Constant	2,415			
	Inisiatif	0,227	1,914	0,157	0,059
	Orientasi pembelajaran	0,263	2,704	0,233	0,008
	Kemampuan penyesuaian	0,834	5,160	0,465	0,000

Sumber : Data hasil yang diolah, 2016

hitung > *r tabel* (pada taraf signifikan 5%), maka kuesioner tersebut valid. Apabila *r hitung* < *r tabel* (pada taraf signifikan 5%), maka kuesioner tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, baik ditinjau dari waktu ke waktu maupun dari kondisi satu dengan kondisi yang lain. Perhitungan menggunakan program SPSS versi 16. Suatu kuesioner dinyatakan *reliabel* jika nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path analysis bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel intervening adalah kemampuan penyesuaian diantara inisiatif dan orientasi pembelajaran terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan persamaan regresi linier

berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Persamaan 1 :

$$KP = (4,719)+0,214In+0,248OP+e$$

Persamaan 2 :

$$Kin = (2,415)+0,227In+0,263OP+0,834KP +e$$

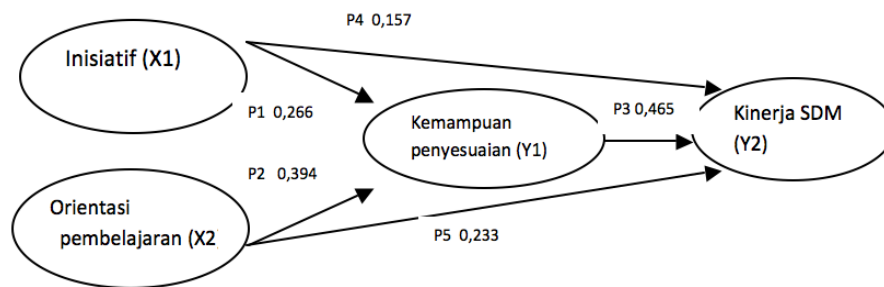
Pembahasan

Pengaruh Inisiatif Terhadap Kemampuan Penyesuaian

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,947 lebih besar dari t tabel sebesar 1,660 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, artinya semakin tinggi inisiatif maka akan semakin meningkat kemampuan penyesuaian.

Pengaruh Orientasi Pembelajaran Terhadap Kemampuan Penyesuaian

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai t hitung sebesar



Gambar 1.2 Kerangka Pikir Hasil Penelitian

4,357 lebih besar dari t tabel sebesar 1,660 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian hipotesis kedua diterima, artinya semakin tinggi orientasi pembelajaran maka akan semakin meningkat kemampuan penyesuaian.

Pengaruh Inisiatif Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai t hitung sebesar 1,914 dengan tingkat signifikansi 0,059 lebih besar dari taraf yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga ditolak, artinya semakin tinggi inisiatif maka tidak akan mempengaruhi kinerja SDM. Hal ini diduga dikarenakan jawaban atas item indikator inisiatif yang kedua yang menyatakan bahwa perawat dalam bekerja mempertimbangkan berbagai alternatif di luar SOP mendapat respon tidak setuju yang tinggi dari responden sebesar 40,6%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dalam bekerja terikat dengan SOP yang jika dilanggar maka dapat melanggar etika kerja dan mendapatkan sanksi serta dapat berakibat fatal bagi keselamatan pasien.

Pengaruh Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,704 lebih besar dari t tabel sebesar 1,660 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Dengan demikian hipotesis keempat diterima, artinya semakin tinggi orientasi pembelajaran maka akan semakin tinggi

kinerja SDM.

Pengaruh Kemampuan Penyesuaian Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai t hitung sebesar 5,160 lebih besar dari t tabel sebesar 1,660 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian hipotesis kelima diterima, artinya semakin tinggi kemampuan penyesuaian maka akan semakin meningkat kinerja SDM.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Inisiatif Dan Orientasi Pembelajaran Serta Kemampuan Penyesuaian di RSUD Dr. Soedjati Soemodiarjo Purwodadi Grobogan” maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

Inisiatif berpengaruh terhadap kemampuan penyesuaian artinya peningkatan inisiatif dalam bekerja akan meningkatkan kemampuan penyesuaian.

Orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap kemampuan penyesuaian artinya peningkatan orientasi pembelajaran pada diri SDM akan meningkatkan kemampuan penyesuaian.

Inisiatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini diduga dikarenakan jawaban atas item indikator kedua yang menyatakan bahwa perawat dalam bekerja mempertimbangkan berbagai alternatif di luar SOP mendapat respon tidak setuju yang tinggi dari responden sebesar

40,6%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dalam bekerja terikat dengan SOP yang jika dilanggar maka dapat melanggar etika kerja dan mendapatkan sanksi serta dapat berakibat fatal bagi keselamatan pasien.

Orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja SDM artinya peningkatan orientasi pembelajaran pada diri SDM mampu meningkatkan kinerja SDM.

Kemampuan penyesuaian berpengaruh terhadap kinerja SDM artinya peningkatan kemampuan penyesuaian bekerja mampu meningkatkan kinerja SDM.

Sebesar 23,6% variasi dalam variabel kemampuan penyesuaian yang dapat dijelaskan oleh variasi independen inisiatif terhadap orientasi pembelajaran.

Sebesar 42,4% variasi dalam kinerja SDM yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen inisiatif, orientasi pembelajaran dan kemampuan penyesuaian.

Meskipun secara keseluruhan kemampuan penyesuaian SDM dalam bekerja dirasakan sudah cukup baik, akan tetapi masih ada indikator dari kemampuan penyesuaian yang perlu ditingkatkan yaitu indikator yang ditunjukkan dengan berusaha mengembangkan penyelesaian. Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh pihak manajerial untuk meningkatkan kemampuan penyesuaian SDM dalam bekerja maka dengan lebih melibatkan SDM dalam berbagai kegiatan dalam organisasi agar SDM dapat menyesuaikan diri untuk menghadapi berbagai kemungkinan yang terjadi dimasa mendatang dan dapat mengembangkan penyelesaiannya.

Untuk dapat meningkatkan orientasi

pembelajaran pada SDM maka hal yang dapat dilakukan oleh pihak manajerial adalah dengan mengadakan *training*. Hal ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan SDM.

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan yaitu antara lain

Penelitian ini mencakup kompleksitas lingkungan yang terjadi dalam lingkungan organisasi dan masih perlu diteliti lebih dalam.

Pada penelitian ini hanya menggunakan pengukuran kinerja yang bersifat umum maka penelitian ini kurang optimal dalam mengukur ukuran kinerja khusus pada perawat.

Dari hasil koefisien determinasi pada kedua persamaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model lemah. Maka untuk penelitian di masa yang akan datang dalam variabel yang sama namun disarankan untuk melakukan penelitian pada obyek yang berbeda dari penelitian ini.

Dari hasil yang menunjukkan tidak signifikannya pengaruh variabel inisiatif terhadap kinerja SDM maka untuk penelitian yang akan datang agar dapat meningkatkan pengaruh antara inisiatif terhadap kinerja SDM bisa dilakukan dengan cara menambah variabel yang dapat membantu meningkatkan pengaruh antara inisiatif terhadap kinerja SDM, Seperti variabel komitmen.

Penelitian ini hanya menggunakan pengukuran kinerja yang bersifat umum untuk penelitian yang akan datang diharapkan dapat menggunakan pengukuran kinerja yang bersifat khusus pada perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Marnis, & Samsir. (2014). Strategi Orientasi Pasar, Inovasi, dan Orientasi Pembelajaran Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Bersaing. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 6 (12) : 295-310.
- Arif, A. L., & Widodo. (2011). Model Peningkatan Kinerja Pemasaran Dalam Konteks Adaptabilitas Lingkungan. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5 (1) :30-44.
- Belschak & Hartog. (2010). Pro-Self Prosocial And Pro-Organizational Foci of Proactive

- Behavior Differential Antecedents And Consequences. *Journal Of Occupational*, , 83 : 475-498.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal Initiative : An Active Performance Concept For Work in The 21st Century. *Research in Organizational Behavior* , 23 : 133-187.
- Hendriyanto, Asepti. (2013). Orientasi Pembelajaran Organisasi Sebagai Antecedent Inovasi Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 4 (2) : 27-33.
- Kohli, A. K., Shervani, T. A., & Challagalla, G. N. (1998). Learning and Performance Orientation of Salespeople : The Role of Supervisors. *Journal of Marketing Research*, 35 (2) : 263-274.
- Krauss, S., Rigtering, J. P., Hughes, M., & Hosman. (2012). Entrepreneurial Orientation and The Business Performance of SMEs : A Quantitative Study From The Netherlands. *Journal Rev Manag Sci*, 6 : 161-182.
- Licuanan, V.S., Neelankavil, J. P., & Sengupta, K. (2013). Entrepreneurship and Innovation Initiatives among Asian Multinational : A Cross-Country Analysis. *Business and Development Research* : 1-30.
- Saleh. H., & Sudarti, K. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemasaran . *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1 (1) : 34-54.
- Sujan. H., Weitz, B. A., & Kumar, N. (1994). Learning, Orientation, Working smart and Effective Selling. *Journal of Marketing*, 58 (3) : 39-52.
- Suliyanto. (2011). Pengaruh Adaptabilitas Pemasaran Terhadap Kinerja Pemasaran Melalui Hubungan Dengan Pelanggan Dan Keunggulan Bersaing. *Journal Performance*, 20 (1) : 87-102.
- Suliyanto. (2013). Pengaruh Pengetahuan Pemasaran Terhadap Hubungan Dengan Pelanggan Melalui Kualitas Komunikasi Dan Adaptabilitas. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 20 (1) : 40-52
- Sutanto, J. (2009). Pengaruh Orientasi Pembelajaran dan Orientasi Pasar Terhadap Strategi Bisnis dan Kinerja Keuangan. *Jurnal Ekuitas*, 13 (4) : 446-466.
- Taviyastuti. (2013). Peningkatan Kinerja Tenaga Penjual Melalui Kompetensi Tenaga Penjual. *Jurnal JABPI*, 21 (2) : 1-11.
- Taylor, P. (2013). The Effect of Entrepreneurial Orientation on The Internationalization of SMEs in Developing Countries. *Academic Journals*, 7 (19) : 1927-1937.
- Wexley. K. N., & Yuki, G. A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Widjaja, R. B., (2004). A Market Driven Corporate Strategy : Solusi Holistik untuk Tantangan dan Peluang Masa Depan. Jakarta: Tira Pustaka.
- Widodo. (2013). Model Peningkatan Kinerja UKM Berbasis Orientasi Entrepreneur. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 21 (1) : 204-219.
- Widodo. (2009). Pengembangan Implementasi Strategi : Penelitian atas Pola Kerja Cerdas dan Koordinasi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2 (1) : 25-45.
- Widodo. (2009). Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Dan Orientasi Belajar. *Jurnal Manajemen Bisnis* : 1-28.
- Wiwoho, G. (2013). Analisis Pengaruh Orientasi Pasar, Orientasi Pembelajaran Terhadap Inovasi Produk Dan Kinerja Pemasaran. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12 (2) : 33-40.