

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan, besar atau kecil, dari industri barang hingga industri jasa, membutuhkan sumber daya manusia untuk beroperasi dengan sukses dan efisien. Perencanaan strategis dan operasi perusahaan sehari-hari saling terkait dalam proses ini. Dengan mengelola sumber daya manusianya dengan baik, perusahaan dapat terus berfungsi dan mencapai tujuan organisasinya. Setiap Perusahaan harus menyadari bahwa sumber daya manusia memiliki peluang besar dalam peningkatan performa dan strategi bisnis perusahaan.

Setiap perusahaan sebelum memulai usahanya, harus menentukan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai dalam satuan waktu tertentu, seperti rencana strategi lima hingga sepuluh tahun, sehingga berdasarkan tujuan tersebut, perusahaan dapat menentukan strategi yang tepat dan standar-standar kinerja yang harus dicapai oleh setiap karyawan dan pada akhir periode kinerja karyawan dievaluasi untuk dilihat tingkat pencapaiannya. Tindakan atau tindakan karyawan saat melakukan tugasnya disebut sebagai "kinerja". (Mathis dan Jackson, 2012).

Sebagai contoh, laporan kejadian mengenai pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia berkualitas pada tim bidang kesehatan dalam menghadapi penyakit tidak menular menjadi sebuah *issue* tersendiri. Menurut Robert & Philip (2020)

mendiskusikan tentang insiden kejadian penyakit kronis yang terus mengalami meningkat dan sangat mengkhawatirkan. Mengingat komplikasi yang ditimbulkan bisa sangat berat serta memerlukan biaya yang tidak sedikit. Dikemukakan pula bahwa dengan adanya pusat layanan kesehatan unggulan yang memiliki sumber daya mumpuni dapat meningkatkan efisiensi operasional, memaksimalkan pencegahan meningkatkan keselamatan pasien, termasuk mengurangi beban biaya rawat inap.

Organisasi kesehatan seperti fasilitas pelayanan kesehatan primer memiliki fungsi terdepan pada tatanan masyarakat dalam melakukan upaya promotif dan preventif sebagai bentuk upaya deteksi dini dan pencegahan masalah kesehatan. Selanjutnya upaya kuratif dan rehabilitatif sebagai bentuk pelayanan perbaikan kesehatan primer dan maintenance keadaan sehat serta kemungkinan rujuk balik (Kemkes RI,2018). Berdasarkan situasi tersebut sangat diperlukan adanya upaya evaluasi dari manajemen sumber daya manusia dalam mencermati kebutuhan perusahaan bidang kesehatan dengan kinerja individu yang dipengaruhi beberapa hal.

Secara umum, kinerja karyawan yang sangat baik didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk berkontribusi pada pekerjaannya melalui penerapan dan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, serta pelaksanaan tanggung jawab pribadi atas kualitas dan efektivitas produk kerja. Efektif berarti memenuhi semua tujuan yang ditetapkan perusahaan, sedangkan efisien berarti individu mampu memenuhi tujuan kinerjanya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia sesedikit mungkin. Inilah perbedaan antara menjadi efektif dan efisien. Penilaian

terhadap kinerja adalah hal yang penting agar perusahaan dapat mengetahui gambaran kinerja karyawan (Mathis dan Jackson, 2012).

Satpam, customer service representative dan tenaga medis seperti dokter, perawat, bidan dan analis kesehatan merupakan beberapa jenis tenaga yang dibutuhkan RS Tk.II Marthen Indey jika ingin tetap bersaing di Jayapura. Selain meningkatkan daya saing, fokus pada kualitas juga akan meningkatkan kesehatan masyarakat, khususnya di wilayah Jayapura, yang memiliki kebutuhan mendesak akan perawatan medis berkualitas tinggi (RSMI, 2020).

Tujuan mendasar dari rumah sakit TNI, khususnya Rumkit TK.II Marthen Indey, dipengaruhi oleh kondisi umum yang menentukan pelaksanaannya di lingkungan TNI. Rumkit TK.II Marthen Indey telah meningkatkan standar perawatan medis bagi anggota TNI dan masyarakat umum, sebagian karena kemajuan dalam penelitian dan teknologi medis dan kemudahan akses pengetahuan ini. Fenomena ini berdampak pada kebutuhan rumah sakit untuk secara konsisten meningkatkan kualitas pelayanan sejalan dengan Rumkit Tk. II Marthen Indey. Layanan kesehatan berkualitas tinggi dan bantuan perawatan kesehatan yang andal disediakan (RSMI, 2020).

Sekilas tentang sejarah Rumah Sakit Tk. Skep Kasad Nomor: Skep/61 II/1998 yang diterbitkan pada tanggal 24 Februari 1998, berkaitan dengan perubahan nama Tk. III Marten Indey Jayapura dari RS Tk. III dr. Aryoko. RS Tk.III Marthen Indey dipromosikan menjadi RS Tk.II Marthen Indey menyusul pemberlakuan Peraturan Kasad Nomor: Perkasad/8/VI/2012 tanggal 7 Juni 2012, yang meningkatkan

enam RS dari Tk. Status III menjadi Tk. Status II, termasuk Rumah Sakit Indey. Adalah tugas Rumkit Tk.II Marthen Indey untuk memastikan bahwa pasukan TNI AD, pegawai negeri, dan keluarganya di Kawasan Kodam XVII/Cenderawasih, serta masyarakat di sekitarnya, memiliki akses terhadap dukungan kesehatan dan pelayanan kesehatan di Jayapura (RSMI, 2020).

Tidak hanya sebagai lembaga pelaksana Kesda XVII/Cenderawasih yang memberikan dukungan dan pelayanan kesehatan bagi prajurit TNI serta keluarga dan masyarakatnya, tetapi juga berfungsi sebagai rumah sakit rujukan dan fasilitas cadangan bagi Mabes TNI di Wilayah Papua. dalam rangka operasi TNI di wilayah tersebut. Rumkit Tk II Marthen Indey juga memberikan pelayanan kepada peserta BPJS, masyarakat umum, dan mitra/mitra lain yang berinteraksi erat dengan rumah sakit dengan tingkat utilisasi kapasitas yang lebih besar. Selain itu, Kodam XVII/Cenderawasih, yang terletak di Jayapura, menggunakannya sebagai rumah sakit rujukan utama. (RSMI,2020).

Fokus pengembangan layanan terpadu pada layanan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan minimal akreditasi yang memberikan lebih banyak kenyamanan, kecepatan, dan kualitas kepada pelanggannya dan jenis pelayanan terdiri dari Pelayanan medik (primer ataupun lanjutan/spesialistik), Pelayanan keperawatan, Pelayanan gawat darurat, Pelayanan rekam medik dan Pelayanan administrasi (RSMI,2020).

Salah satu profesi yang mempunyai jumlah terbanyak dan menggambarkan kualitas dan citra dari rumah sakit adalah perawat. Perawat adalah tenaga kesehatan yang berfungsi untuk membantu dokter dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Kualitas dari pekerjaan perawat dapat dilihat dan dinilai baik oleh pasien maupun oleh atasan perawat sendiri. Penilaian terhadap kinerja perawat penting dilakukan agar Rumah Sakit Tk.II Marthen Indey mengetahui gambaran kinerja perawatnya.

Berdasarkan data dari analisis situasi menggunakan Analisis Eksternal Faktor Evaluation (EFE) dan Internal Faktor Evaluation (IFE) Matriks diidentifikasi faktor-faktor kekuatan dan kelemahan yang kemudian dengan melalui *Consensus Decision Making (CDM)* ditetapkan bobot dan skor dari masing-masing *Critical Succes Factor (CSF)* tersebut yang disusun dalam EFE dan IFE Matriks seperti terlihat pada tabel-tabel di bawah ini :

1. Bobot menunjukkan kepentingan *relative* faktor tersebut terhadap sukses/berkembangnya Rumah Sakit, dengan besarnya mulai 0,00 tidak penting, sampai dengan 1,00 (sangat penting) dengan total bobot 1,00
2. Rating menunjukkan seberapa efektif respon faktor tersebut terhadap strategi Rumah Sakit, dengan besarnya rating sampai dengan 4 pada EFE`matriks :
 - Rating 1 adalah respon buruk
 - Rating 2 adalah respon rata-rata
 - Rating 3 respon di atas rata-rata

- Rating 4 adalah respon paling baik

Pada IFE Matriks :

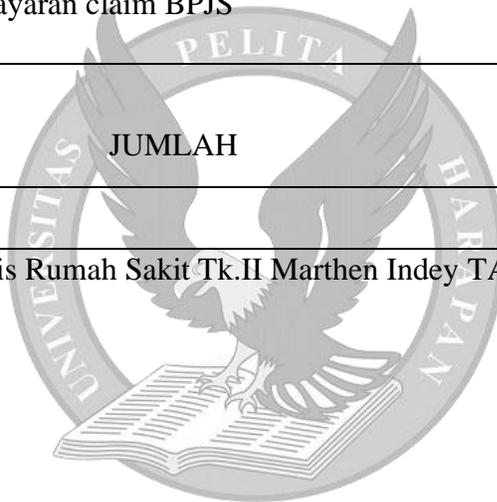
- Rating 1 adalah sangat memperlemah
- Rating 2 adalah kurang memperlemah
- Rating 3 adalah kurang memperkuat
- Rating 4 adalah sangat memperkuat

Tabel 1.1.
Matrix Evaluation Eksternal (EFE Matrix)
RS Marthen Indey

Peluang dan Ancaman				
N O	URAIAN	BO BO T	RA TIN G	SK O R
	PELUANG			
1	Kepadatan penduduk kota Jayapura yang tinggi dibandingkan dengan daerah sekitar	0,2	3	0,6
2	Tingkat pendidikan masyarakat Papua yang cenderung masih rendah sehingga mempengaruhi terhadap perilaku kesehatan	0,2	2	0,4
3	Tingginya permintaan kerja sama dalam pelayanan kesehatan	0,2	4	0,8
4	Perubahan pola hidup masyarakat, berdampak pada angka kesakitan,	0,2	3	0,6
5	Sepuluh penyakit terbesar di kota Jayapura Dapat Dilayani oleh Rumkit Tk.II Marthen Indey	0,2	2	0,4
6	Minimnya Faskes di Jayapura	0,2	3	0,6
JUMLAH				3,4

Ancaman		BO BO T	RA TIN G	SK O R
1	Pendapatan pegawai dirumah sakit kompetitor lebih tinggi.	0,2	2	0,4
2	Adanya Rumah Sakit Lain yang telah berdiri maupun yang baru akan berdiri dikota Jayapura	0,2	2	0,4
3	Lengkapnya dokter Spesialis Rumah sakit Kompetitor	0,2	2	0,4
4	Alkes (Alat Canggih) Rumah Sakit Kompetitor yang lengkap	0,2	2	0,4
5	Keterlambatan pembayaran claim BPJS	0,2	1	0,2
JUMLAH				1,8
TOTAL				1,6

Sumber : Rencana Strategis Rumah Sakit Tk.II Marthen Indey TA. 2020-2024



Tabel 1.2.
Matrix Evaluation Internal (IFE Matrix)
RS Marthen Indey

Kekuatan dan Kelemahan				
NO	URAIAN	BO BO T	RA TIN G	S K O R
KEKUATAN				
1	Menjadi RS Rujukan Utama korban tempur	0,2	4	0,8
2	Tarif RSMI yang lebih murah dibandingkan dengan RS. Komptitor di Jayapura	0,2	4	0,8
3	Struktur Organisasi sesuai dgn RS. Kelas C	0,1	2	0,2
4	Layanan Rumah sakit yang karakteristik TNI	0,2	4	0,8
5	Status Rumah Sakit yang sudah terakreditasi Paripurna	0,2	2	0,4
6	Memiliki layanan unggulan seperti Penyakit dalam dan Bedah	0,1	2	0,2
7	Jumlah dan Kualitas tenaga medik yang cukup memadai	0,1	2	0,2
	JUMLAH			3,7
KELEMAHAN				
		BO BO T	RA TIN G	S K O R
1	SIM Rumah Sakit Tk.II Marthen Indey belum terintegrasi secara menyeluruh.	0,1	2	0,2
2	Lokasi dan lahan RS yang kurang strategis menyebabkan keterbatasan dalam layanan dan pengembangan	0,1	2	0,2

3	Belum adanya Tim marketing rumah sakit sehingga menimbulkan kurangnya Promosi/pemasaran tentang apa saja layanan Rumkit	0,1	2	0,4
4	Tidak ada Dokter spesialis yang berdinass dalam waktu lama	0,2	2	0,4
5	Minimnya personel organik RS (Militer dan PNS) sehingga lebih mengandalkan tenaga KHL (Karyawan harian lepas)	0,2	2	0,4
JUMLAH				1,6
TOTAL				2,1

Sumber : Rencana Strategis Rumah Sakit Tk.II Marthen Indey TA. 2020-2024

Dengan total nilai bobot 1,6, temuan CDM untuk faktor eksternal, dapat disimpulkan bahwa kemampuan Rumkit Tk.II Marthen Indey di atas rata-rata (1,8). Ada skor kekuatan yang lebih besar (3,7) di CDM untuk faktor internal daripada di CDM untuk faktor eksternal, dengan total nilai tertimbang 2,1 (1,6).

Adapun permasalahan isu strategi dan isu pengembangan dari Rumah Sakit Tk.II Marthen Indey. Berdasarkan Hasil wawancara dengan PNS TNI AD Anike selaku kepala komite medik keperawatan Rumah Sakit Tk.II Marthen Indey bahwa terdapat permasalahan pada bagian keperawatan mengenai pelayanan kepada pasien di RS Tk.II Marthen Indey, serta kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang tersedia, meningkatnya persaingan di bidang sumber daya manusia, baik tenaga medis maupun tenaga kesehatan lainnya maupun tenaga non kesehatan akibat era globalisasi (RSMI, 2020).

Dari hasil wawancara tersebut juga didapatkan adanya penurunan kinerja dari tenaga kesehatan di Rumah Sakit Tk.II Marthen Indey, hal ini didasari karena adanya

penurunan absensi di bulan April – Juli 2021. Penyampaian narasumber bahwa penurunan tersebut hingga 20% dari absensi seharusnya. Absensi yang ada untuk tenaga kesehatan sebesar 95%, namun menurun menjadi 75%. Hal ini menjadi bahan evaluasi manajemen rumah sakit sebagai titik fokus masalah kinerja (Anike, 2022). Temuan lainnya disampaikan bahwa banyak tenaga kesehatan yang mengalami kekhawatiran dengan adanya varian baru covid-19 yang berbahaya. Dengan alasan kekhawatiran pada virus tersebut menyebabkan absensi tenaga kesehatan menurun. Untuk mengatasi permasalahan tersebut manajemen rumah sakit memberikan informasi dan edukasi mengenai varian baru tersebut dan menjamin seluruh tenaga kesehatan akan dibekalkan alat pelindung diri sesuai dengan standar penanganan covid-19 (RSMI, 2020).

Dengan adanya edukasi dan informasi yang diberikan serta mengadakan pelatihan terhadap tenaga kesehatan mengenai varian covid-19 yang baru, terbukti bahwa peran kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi internal untuk tetap melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dibekali dengan ilmu pengetahuan yang baru dari narasumber ahli yang menangani covid-19 para tenaga kesehatan dapat aktif Kembali di Rumah Sakit (Anike, 2022).

Selain karena adanya kekhawatiran tersebut dalam peningkatan daya saing, Kesehatan masyarakat akan mendapat manfaat dari tenaga medis yang lebih terlatih, khususnya di Jayapura. Masyarakat di daerah ini membutuhkan akses kesehatan yang baik. Tuntutan akan peningkatan kualitas pelayanan tersebut pernah disampaikan oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia dan Panglima TNI bahwa kepada 6 rumah sakit

di Jayapura yaitu RSUD Jayapura, RS Tk.II Marthen Indey, RSUD Abepura, RSAL Jayapura, RSAU Sentani, dan RSUD Yowari dalam hal ini yang menjadi perhatian adalah RS Tk.II Marthen Indey karena satu-satunya rumah sakit militer Angkatan darat di Jayapura (RSMI,2014).

Beberapa permasalahan diatas, tentu dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan terhadap pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Tk.II Marthen Indey. Ini merupakan tantangan tersendiri bagi manajemen dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara terus menerus. Untuk memperkuat penelitian ini, berikut adalah studi literatur yang dapat menjadi bahan dasar (*evidence base*) dalam pemecahan masalah.

Tabel. 1.3.
Research Gap - Jurnal Penelitian

Research Topik	Variabel	Gap/hasil
Al Sada, et.al. (2017). <i>Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar</i>	<i>Organizational culture; leadership style; job satisfaction; organizational commitment</i>	<i>Significant positive relationships were observed between supportive culture and job satisfaction; supportive culture and organizational commitment; participative-supportive leadership and job satisfaction; directive leadership and job satisfaction; job satisfaction and work motivation</i>

<p>Jehanzeb, (2020).</p> <p><i>Does perceived organizational support and employee development influence organizational citizenship behavior?</i></p>	<p><i>Organizational commitment;</i> <i>Organizational citizenship behavior;</i> <i>Perceived organizational support</i></p>	<p><i>The results of the study strongly supported the relationship between POS, employee development and organizational commitment. However, an insignificant relationship was found between POS, employee development and OCB..</i></p>
<p>Nizamuddin, Dkk, (2018).</p> <p><i>Effect Of Leadership, Organizational Structure, Compensation, And Motivation Toward Performance Of Aggregat Data Control On The Statistics Center Of North Sumatera Province</i></p>	<p><i>Leadership;</i> <i>organizational structure;</i> <i>compensation;</i> <i>motivation;</i> <i>performance</i></p>	<p><i>Leadership, organizational structure and compensatinon has a direct positive effect on motivation and performance. Leadership, organizational structure and compensation has an indirect effect on performance through motivation.</i></p>
<p>Purwadi, dkk, (2020).</p> <p><i>Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance</i></p>	<p><i>Leadership;</i> <i>Organizational culture;</i> <i>Job satisfaction;</i> <i>Employee performance</i></p>	<p><i>Leadership and organizational culture have a positive and significant effect on job satisfaction. Leadership and organizational culture have a positive and significant impact on performance. the results of the study also showed that job satisfaction had a negative and not significant effect on performance</i></p>

<p>Al Harbi, et. Al. (2017).</p> <p><i>Transformation leadership and creativity Effects of employees psychological empowerment and intrinsic motivation</i></p>	<p><i>Transformational leadership; Intrinsic motivation; Employees empowerment</i></p>	<p><i>Transformational leadership has a significant positive relationship with both followers' creativity and organizational innovation. Furthermore, a significant positive relationship was found between followers' creativity and organizational innovation</i></p>
<p>Andayani & Tirtayasa, (2019).</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai</p>	<p>Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>

Berdasarkan kesenjangan fenomena dan tabel research gap diatas, maka perlu dilakukan penelitian tentang kinerja tenaga kesehatan yang didasari variable kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan organisasi, motivasi internal dan kepuasan kerja di Rumah Sakit Tk.II Marthen Indey. Sedangkan pada research gap nampak ada banyak penelitian tentang kinerja tetapi belum banyak penelitian tentang Kepemimpinan, budaya, dukungan organisasi, motivasi internal, dan kepuasan kerja di industri kesehatan semuanya terkait dengan kinerja tenaga kesehatan di bawah pengawasan RS TNI AD Jayapura.

Oleh karena itu, akademisi tertarik untuk mempelajari kinerja tenaga kesehatan, termasuk perawat, bidan, dan tenaga kesehatan lainnya dan analis kesehatan

di Rumah Sakit Tk.II Marthen Indey yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan organisasi, motivasi internal yang ditinjau dari kepuasan kerja, peneliti tuangkan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Motivasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Tk.II Marthen Indey”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada, yaitu :

- 1) Penurunan Kinerja yang didasari pada penurunan absensi
- 2) Motivasi internal perawat tampak rendah pada sebagian unit
- 3) Kepemimpinan yang belum memberikan keputusan yang tepat
- 4) Budaya organisasi yang belum bisa memberikan dukungan
- 5) Dukungan organisasi yang lemah membuat kinerja tenaga kesehatan menurun
- 6) Peningkatan kualitas sumber daya manusia kesehatan, menjadikan kompetisi diantar bagian tenaga kesehatan

1.3 Batasan Masalah

Dari masalah yang teridentifikasi, peneliti menemukan beberapa variabel berkaitan dengan kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit, maka peneliti akan membatasi masalah yang diteliti, yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan

organisasi, motivasi internal dan kaitannya terhadap kepuasan kerja yang dampaknya terhadap kinerja di rumah sakit. Peneliti akan membatasi area penelitian pada tenaga kesehatan di rumah sakit Tk.II Marthen Indey.

1.4 Rumusan Masalah

Kinerja tenaga kesehatan merupakan pokok inti dari upaya pengembangan rumah sakit dengan melihat sudut pandang kepuasan kerja dari individu dalam kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi internal pada sebuah rumah sakit. Oleh karenanya penelitian ini ingin melihat perspektif kinerja tenaga kesehatan terhadap rumah sakit melalui sudut pandang kepuasan kerja. Berdasarkan *research gap* yang di ikuti dengan fenomena gap yang telah disusun, penelitian ini berusaha menjawab sejumlah pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif pada kepuasan kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja?
3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja?
4. Apakah motivasi internal berpengaruh positif pada kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja melalui kepuasan kerja?

7. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja melalui kepuasan kerja?

8. Apakah dukungan organisasi berpengaruh positif pada kinerja melalui kepuasan kerja?

9. Apakah motivasi internal berpengaruh positif pada kinerja melalui kepuasan kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1. Tujuan Umum

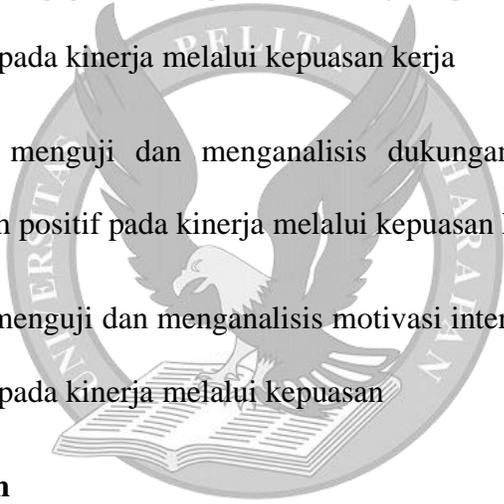
Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi internal terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Tk.II Marthen Indey.

1.5.2. Tujuan Khusus

1.5.2.1. Untuk menguji dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh positif pada kepuasan kerja

1.5.2.2. Untuk menguji dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja

1.5.2.3. Untuk menguji dan menganalisis dukungan organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja

- 1.5.2.4. Untuk menguji dan menganalisis motivasi internal berpengaruh positif pada kepuasan kerja
- 1.5.2.5. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja
- 1.5.2.6. Untuk menguji dan menganalisis Kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada kinerja melalui kepuasan kerja
- 1.5.2.7. Untuk menguji dan menganalisis budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja melalui kepuasan kerja
- 1.5.2.8. Untuk menguji dan menganalisis dukungan organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja melalui kepuasan kerja
- 1.5.2.9. Untuk menguji dan menganalisis motivasi internal memiliki pengaruh positif pada kinerja melalui kepuasan
- 

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini dapat dilihat dari beberapa aspek, adalah sebagai berikut dibawah ini:

1.6.1. Manfaat Teoritis

- 1.6.1.1. Secara spesifik penelitian ini memiliki kontribusi untuk memperluas wawasan bagi kajian administratif dalam mengelola manajemen sumber daya manusia

1.6.1.2. Memberikan sumbangan penting dan memperluas adanya gambaran tentang hubungan kepuasan kerja yang dapat memediasi kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi internal terhadap kinerja

1.6.1.3. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai rujukan dan pelengkap bahwa perusahaan jasa kesehatan diharapkan memiliki kemampuan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit

1.6.2. Manfaat Praktis/Manajerial

1.4.2.1. Hasil penelitian dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi para pimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

1.4.2.2. Hasil penelitian dapat menjadi sumber referensi yang diperlukan dalam pemahaman terhadap individu potensial dalam perusahaan.

1.4.2.3. Hasil penelitian dapat menjadi rujukan dalam mengembangkan budaya dan dukungan organisasi serta motivasi internal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja pelayanan kesehatan di rumah sakit.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika bentuk penulisan untuk penelitian ini terdiri dari:

1.7.1. Bab 1 : Pendahuluan yang berisi uraian latar belakang dilakukannya penelitian yang terdiri dari menurunnya kinerja perawat di rumah sakit dan dampak yang ditimbulkan oleh masalah tersebut, faktor yang memengaruhi menurunnya kinerja dipengaruhi dengan kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi internal yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Identifikasi masalah, Batasan masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian akan dijelaskan pada bab satu.

1.7.2. Bab 2 : Tinjauan Literatur berisi teori-teori yang menjadi landasan bagi variabel-variabel yang ada dalam penelitian, yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan organisasi, motivasi internal, kepuasan kerja dan kinerja. Definisi dari variabel, faktor-faktor yang memengaruhi variabel dan dampak dari variabel tersebut bagi tenaga kesehatan akan dijelaskan pada bab dua.

1.7.3. Bab 3 : Metodologi Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan paradigma positivism dengan menggunakan data primer berupa kuesioner yang diambil menggunakan tehnik *non-probability sampling*. Selain itu, akan membahas pengolahan data, tahapan penelitian, unit analisis, sumber data, sampel dan populasi penelitian serta metode analisis data.

1.7.4. Bab 4 : Hasil dan pembahasan data penelitian, yang diawali dengan profil demografi, kemudian kuesioner yang diisi oleh responden yang diolah menggunakan pengolahan data menggunakan Smart-PLS untuk menunjukkan korelasi antar variabel yang diteliti dan pengujian hipotesis yang diajukan. Kemudian hasil tersebut akan

diinterpretasikan dan dihubungkan dengan teori atau penelitian yang sebelumnya sehingga dapat membuktikan rumusan masalah secara jelas..

1.7.5. Bab 5 : berisikan kesimpulan yang didapat dari hasil analisis yang sudah dijabarkan di seluruh bab sebelumnya, disertai dengan uraian implikasi dalam bidang manajemen serta saran untuk perbaikan dan ditutup dengan keterbatasan penelitian sehingga nantinya dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dan perbaikan penelitian lain di masa yang akan datang.



