

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Untuk mencapai tujuan dari organisasi, diperlukan kinerja optimal dari seluruh karyawan. Selain itu, organisasi harus secara dinamis mengadopsi perubahan dalam metodologinya guna meraih kinerja yang maksimal, yang mengharuskan penerapan strategi manajemen yang terus diperbaharui. Salah satunya adalah persepsi karyawan tentang budaya organisasi, dalam pendekatannya untuk mencapai strategi tersebut. Dalam mencapai kinerja terbaik dengan persepsi karyawan tentang budaya organisasi yang baik, bukanlah hal yang mudah. Organisasi juga mengalami kendala dalam memprediksi perubahan yang dinamis dan tidak dapat diprediksi dalam waktu dekat (Nikpour, 2017). Definisi kinerja karyawan juga berkaitan dengan kinerja yang memiliki hubungan erat dengan pekerjaan dan hasilnya, bahkan sering dikaitkan dengan hal finansial (Farooq, Shams, & Niazi, 2015).

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dapat memberikan dampak kontribusi untuk organisasi, termasuk kuantitas hasil, kualitas hasil, kehadiran bekerja, dan perilaku yang mau bekerjasama (Santos, Neto, & Verwaal, 2018). Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek yang berkaitan dengan suatu pekerjaan dan hasilnya. Kinerja karyawan dianggap juga dapat menunjukkan kinerja bisnis/departemen, dan pencapaian kinerja ini terkait dengan tujuan

organisasi dalam jangka waktu tertentu (Nikpour, 2017). Pencapaian organisasi tersebut diartikan sebagai pencapaian keuntungan organisasi (profit) yang menjadi tujuan organisasi tersebut.

Kinerja karyawan merujuk pada proses penilaian efisiensi dan efektivitas individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Dalam lingkungan kerja, penilaian kinerja sering kali melibatkan pengukuran produktivitas, kualitas pekerjaan, serta pencapaian target yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan untuk menggunakan keterampilan dan wawasannya secara efektif, mengatasi tantangan yang muncul, dan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Proses evaluasi kinerja secara rutin dilakukan untuk memastikan kesesuaian karyawan dengan harapan perusahaan dan untuk mengidentifikasi area pengembangan yang diperlukan. Dengan memberikan perhatian terus-menerus pada peningkatan kinerja individu, organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang mendorong serta mendukung perkembangan kompetensi karyawannya.

Berdasarkan data dari Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SISDMK) yang dikelola oleh Sekretariat Ditjen Tenaga Kesehatan, Kemenkes RI, 2022, dari semua tenaga kesehatan di rumah sakit, sebanyak 657.451 orang adalah tenaga kesehatan dan proporsi tenaga kesehatan terbesar yaitu perawat dengan persentase 50,8 % atau sebanyak 334.091 orang. (Kemenkes RI, 2022).

Kemampuan seorang perawat dalam memberikan pelayanan yang baik

menjadi keinginan dari semua pasien. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja merupakan prestasi kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang diraih saat melakukan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Menurut Simamora kemampuan seorang perawat merupakan prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 4 Tahun 2022, indikator kinerja perawat meliputi berbagai aspek yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja, pengembangan karir, profesionalisme, dan administrasi kepegawaian. Dalam penilaian kinerja perawat terdapat beberapa indikator yaitu: kualitas pelayanan, kepatuhan terhadap protokol, pendidikan dan pelatihan, inisiatif dan inovasi, kerjasama tim, kepuasan pasien, dan efisiensi.

Sumberdaya manusia memiliki peran penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi, begitu juga bagi rumah sakit. Oleh karena itu, SDM butuh memperoleh perhatian tersendiri guna memahami indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berkualitas. Masalah sumberdaya manusia masih menjadi perhatian khusus bagi organisasi agar tetap terus bertahan di era globalisasi. Meskipun tersedia sarana dan prasarana serta dana yang cukup operasional organisasi tidak dapat berkembang tanpa dukungan sumberdaya manusia yang handal sehingga sumberdaya manusia menjadi kunci keberhasilan atau kelemahan dalam pelaksanaan kegiatan

organisasi (Notoatmodjo, 2009).

Peningkatan sumber daya manusia harus dirancang dengan benar agar bisa meningkatkan kinerja karyawan saat ini hingga masa depan. Tujuan dari pengembangan, metode dan kurikulum, dasar pengukuran serta komponen yang dinilai adalah hal yang perlu dirancang dalam pengembangan SDM. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah konsep strategis dalam manajemen yang bertujuan dalam mengembangkan kompetensi, wawasan, dan keterampilan individu dalam organisasi. Dalam konteks pelayanan kesehatan, perawat mempunyai peranan penting dalam melakukan perawatan yang berkualitas kepada pasien. Pengembangan SDM perawat merupakan faktor kunci dalam mengoptimal kualitas layanan kesehatan yang ditawarkan oleh rumah sakit.

Pengembangan kualitas layanan mulai dari internal tentu berdampak pada kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan, hal ini akan berpengaruh terhadap kualitas layanan untuk pelanggan dengan harapan pelanggan akan memperoleh kepuasan atas layanan organisasi diberikan. Peningkatan kinerja karyawan berdampak bagi kemajuan perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam dunia bisnis yang sering kali tidak stabil. Kinerja adalah parameter yang akan dicapai para karyawan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan organisasi. Oleh sebab itu salah satu cara buat menaikkan kinerja karyawan menjadi tantangan para manajemen yang paling primer karena kualitas kinerja sumberdaya manusia berperan krusial pada keberhasilan untuk mencapai visi dan misi suatu organisasi.

Kepuasan pekerjaan merujuk pada tingkat kepuasan yang diperoleh dalam melaksanakan tugas, yang berasal dari pengakuan terhadap kinerja, penempatan pekerjaan, perlakuan yang diterima, fasilitas, pelatihan, pendidikan, dan kondisi kerja yang positif, termasuk juga sikap kepemimpinan. Individu yang mengalami kepuasan kerja cenderung lebih memprioritaskan tugas mereka daripada imbalan finansial, meskipun imbalan tersebut memiliki signifikansi yang penting.

Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kinerja dan dapat terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil maka mereka akan merasa puas, dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan suatu sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka sehingga akan tercapainya kinerja individual tersebut (Wibowo, 2011).

Peningkatan kepuasan kerja pada perawat pelaksana melalui beberapa faktor seperti supervisi, penghargaan, dan promosi dapat berdampak positif pada kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rumah sakit. Dalam penelitian Syafitri, Keliat, dan Harmawati (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja perawat pelaksana terkait dengan supervisi atasan sebagai faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana.

Keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan aspek integral pada konteks organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sebesar apa seorang individu merasakan sesuai harapan dari pekerjaan

mereka. Saat karyawan merasa senang dan terlibat secara positif dengan lingkungan kerja, ini dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan lebih mungkin memberikan kontribusi maksimal terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi intrinsik karyawan, meningkatkan semangat kerja, dan mengurangi tingkat stres. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung mengalami penurunan motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi yang memahami dan memanfaatkan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja dapat mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, inovasi serta pencapaian tujuan bersama. Evaluasi rutin terhadap tingkat kepuasan karyawan dapat menjadi indikator utama untuk manajemen dalam memahami dan mengelola faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Korelasi antara pengembangan sumberdaya manusia dan kepuasan kerja merupakan bidang studi krusial dalam manajemen organisasi. Beberapa penelitian telah menyelidiki pengaruh berbagai faktor seperti imbalan, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Silalahi (2022) dalam hal ini menyoroti efek mutu dari sumberdaya manusia, remunerasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta perlunya mengembangkan hipotesis guna penelitian lebih lanjut.

Pengembangan sumberdaya manusia memiliki peran krusial dalam membentuk kepuasan kerja di lingkungan kerja. Ketika organisasi

memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan, wawasan, dan kemampuan mereka dengan program pelatihan dan pengembangan. Hal ini mampu memberikan dampak positif pada kepuasan kerja. Karyawan yang diberikan kesempatan dalam pengembangan karir mereka serta mempunyai akses terhadap peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka, cenderung merasa lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka.

Pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja perawat dalam meningkatkan kinerja perawat dapat dipahami lewat berbagai faktor. Penelitian oleh Parimita dkk. (2018) menemukan adanya hubungan yang penting antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di kalangan karyawan, yang dapat diperluas ke konteks perawat. Selain itu, penelitian oleh Syamsimar (2021) menyoroti hubungan yang penting antara penghargaan, hukuman, dan motivasi kerja di antara perawat, yang menunjukkan pentingnya insentif dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengembangan sumberdaya manusia memiliki peran penting dalam memajukan kinerja karyawan melalui pengembangan keterampilan, wawasan serta kapasitas mereka. Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan yang efektif, organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terus melatih dan memperluas keterampilan mereka, sehingga mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik. Saat karyawan merasakan investasi organisasi dalam pengembangan mereka, hal ini mampu menambah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi, sebagai hasil dari pengembangan SDM yang baik, dapat berperan sebagai pendorong kinerja yang optimal. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan, mereka cenderung lebih semangat, terlibat aktif dalam menyelesaikan tugas mereka, dan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang meningkat membawa dampak positif pada produktivitas dan kualitas pekerjaan.

RSUD Raden Mattaher Jambi merupakan rumah sakit milik oleh Pemerintah Provinsi Jambi. Untuk mendukung visi, misi dan program Gubernur Jambi, maka misi RSUD Raden Mattaher adalah menyelenggarakan pelayanan pengobatan, pemulihan, remediasi, pencegahan dan rujukan, pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian kepada masyarakat.

Pelayanan keperawatan mempunyai peranan penting dalam sistem rumah sakit karena tenaga perawat merupakan tenaga kerja terbesar dari segi jumlah dan memberikan pelayanan dalam 24 jam. Perawat memberi peran serta dalam memastikan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga setiap cara dalam menambah kualitas pelayanan rumah sakit harus diikuti dengan cara untuk menambah kualitas pelayanan keperawatan salah satunya melalui penambahan produktivitas kerja perawat (Mulyanto, 2013).

Untuk lebih memahami perubahan ini, dapat kita lihat tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1 Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Jalan dan Rawat Inap RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2017 – 2022

| NO | TAHUN | Kunjungan Rawat Jalan | Kunjungan Rawat Inap |
|----|-------|-----------------------|----------------------|
| 1  | 2017  | 63.266                | 16.514               |
| 2  | 2018  | 64.854                | 15.615               |
| 3  | 2019  | 56.672                | 17.775               |
| 4  | 2020  | 29.948                | 10.748               |
| 5  | 2021  | 27.218                | 9.243                |
| 6  | 2022  | 34.843                | 12.716               |

*Sumber : Laporan dari bagian Rekam Medis RSUD Raden Mattaher Tahun 2023*

Dari tabel 1.1. Kunjungan rawat jalan menunjukkan tren penurunan yang signifikan selama periode tersebut. Pada tahun 2017, terdapat 63.266 kunjungan rawat jalan, namun angka ini menurun menjadi 56.672 pada tahun 2019 dan terjadi penurunan yang cukup tajam pada tahun 2021 yaitu menjadi 27.218 kunjungan. Kunjungan rawat inap juga mengalami penurunan selama periode yang sama. Pada tahun 2017, terdapat 16.514 kunjungan rawat inap, dan jumlah ini menurun menjadi 9.243 pada tahun 2021.

RSUD Raden Mattaher Jambi menjadi pusat rujukan pelayanan kesehatan di tingkat provinsi yang merupakan Rumah Sakit dibawah koordinasi Pemerintah Provinsi Raden Mattaher Jambi harus dapat berkembang dan menyesuaikan diri dengan kemajuan ilmu wawasan dan teknologi sejalan dengan pemenuhan kebutuhan. Selain sebagai tempat pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, rumah sakit juga diharapkan menjadi pusat rujukan serta menjadi pusat informasi hidup sehat.

Perawat adalah kunci utama dalam tenaga kesehatan yang berperan penting dalam promosi kesehatan, tindakan menahan penyakit dan

perawatan. Seorang perawat adalah tenaga kesehatan yang kompeten yang sering kali terlihat orang ataupun pasien dalam memberikan kualitas penilaian dalam pelayanan kesehatan. WHO memperkirakan bahwa perawat mewakili hampir setengah dari jumlah total petugas kesehatan di seluruh dunia dan memperkirakan bahwa dunia akan membutuhkan tambahan 7,6 juta perawat pada tahun 2030 demi pencapaian UHC dan SDGs sehingga dibutuhkan perawat yang terlatih dan bermotivasi baik yang diberi kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan untuk menghadapi tantangan kesehatan masa kini (WHO, 2016).

Pada Tahun 2022, apabila dilihat dari standar ketenagaan Rumah Sakit Tipe B berdasarkan Permenkes No 30 Tahun 2019 pada RSUD Raden Mattaher Jambi jumlah tenaga keperawatan sudah memenuhi target standar nasional yang diharapkan, dengan total sebanyak 563 perawat dengan status sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 271 orang, dan Tenaga Honorer sebanyak 292 orang yang terbagi menjadi beberapa tingkat jenjang pendidikan dari diploma, sarjana, S1 profesi dan S2 Keperawatan (Profil RSUD Raden Mattaher Jambi, 2022).

Kompetensi manajemen, kinerja SDM serta pendanaan yang cukup adalah faktor utama yang mendukung sebagai modal dasar yang wajib dimiliki sehingga peran dan fungsi rumah sakit mampu terlaksana dengan baik. Dengan latar belakang penelitian diatas maka penelitian ini berusaha untuk memberikan tambahan kontribusi dan masukan terhadap RSUD Raden Mattaher Jambi tentang pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam

upaya menghadapi perubahan kondisi lingkungan eksternal dan internal yang dimulai dengan membangun komitmen diantara karyawan khususnya perawat terhadap berbagai indikator pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di RSUD Raden Mattaher Jambi yang berdampak terhadap kepuasan pelanggan/masyarakat.

Berdasarkan laporan hasil survei kepuasan masyarakat yang dilaksanakan di RSUD Raden Mattaher Jambi, hasil penilaian kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan rumah sakit baru mencapai angka 78,03%. Ini adalah pencapaian yang patut diapresiasi, dan menunjukkan bahwa sebagian besar pasien dan pemakai jasa pelayanan kesehatan merasa puas dengan layanan yang mereka terima di rumah sakit ini.

Namun, masih ada sekitar 21,93% dari masyarakat yang belum sepenuhnya puas terhadap mutu layanan di RSUD Raden Mattaher Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan lebih lanjut. Dalam rangka meningkatkan kepuasan masyarakat, RSUD Raden Mattaher Jambi dapat mempertimbangkan beberapa langkah yang salah satunya adalah meningkatkan pelatihan staf, melalui pelatihan yang terus-menerus, staf RSUD dapat meningkatkan keterampilan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan bersahabat kepada pasien.

Lupiyoadi dan Hamdani, (2008) merumuskan aspek – aspek yang digunakan untuk mengimplementasikan konsep pengembangan SDM, kemudian dengan dimensi yang hampir sama dikembangkan oleh Mavondo, (2001) yakni pelatihan, dukungan manajemen dan komunikasi interaktif

internal, Manajemen Pemeliharaan SDM serta perangkat administrasi personel, dan mengembangkan budaya pelayanan.

Berdasarkan dari hasil pengamatan awal ada beberapa hal yang diduga menjadi persoalan yang terjadi yaitu : belum optimalnya kinerja karyawan saat menjalankan pekerjaan dan rendahnya pencapaian hasil kerja. Rendahnya kepuasan kerja ini terlihat dari tidak adanya apresiasi atas prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan atas keberhasilannya. Pelaksanaan program pelatihan tidak merata pada seluruh pegawai, ini dapat terlihat dari data perawat yang telah mengikuti pelatihan pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2. Jumlah Frekuensi Perawat yang Telah Mengikuti Pelatihan RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2020 - 2022

| No. | Tahun | Belum Pernah | ≤ 3 kali  | > 3 kali  |
|-----|-------|--------------|-----------|-----------|
| 1   | 2020  | 26 Orang     | 293 Orang | 192 Orang |
| 2   | 2021  | 18 Orang     | 285 Orang | 208 Orang |
| 3   | 2022  | 25 Orang     | 316 Orang | 222 Orang |

*Sumber : Laporan dari Bidang Pelayanan Keperawatan RSUD Raden Mattaher Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat masih adanya tenaga perawat yang belum pernah mengikuti pelatihan yakni tahun 2020 sebanyak 26 orang, tahun 2021 sebanyak 18 orang dan tahun 2022 sebanyak 25 orang. Untuk perawat yang telah mengikuti pelatihan frekuensinya pun tidak merata pada setiap perawat, terlihat pada tabel diatas lebih banyak jumlah perawat yang mengikuti pelatihan ≤ 3 kali, daripada perawat yang telah mengikuti pelatihan > 3 kali. Ini terjadi karena tidak adanya sistem yang baik dari bagian pendidikan dan

pelatihan RSUD Raden Mattaher Jambi, dimana perawat yang bisa sering mengikuti pelatihan hanya perawat–perawat yang aktif sendiri dalam mencari pelatihan yang mereka butuhkan.

Jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh perawat bervariasi, sesuai dengan kebutuhan spesifik layanan dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi dalam bidang kesehatan. Pertama, pelatihan klinis yang mencakup keterampilan dasar perawatan pasien seperti pelatihan BTCLS (*Basic Trauma Cardiac Life Support*), pelatihan *code blue*, pelatihan EKG, pelatihan PPGD (Penanggulangan Penderita Gawat Darurat), *Wound Care* (Perawatan Luka), Manajemen Bangsal (Manajemen Rawat Inap). Kedua, pelatihan khusus berfokus pada area spesifik seperti perawatan intensif, perawatan neonatal, atau perawatan lansia, mengharuskan perawat untuk memiliki keahlian yang lebih mendalam dalam bidang tertentu. Ketiga, pelatihan teknologi informasi kesehatan, yang bertujuan untuk mempersiapkan perawat dalam menggunakan teknologi terkini dalam praktik mereka. Keempat, pelatihan pengembangan profesional berkelanjutan, hal ini memungkinkan perawat untuk terus mengikuti perkembangan terbaru dalam praktek medis dan penelitian kesehatan agar perawat dapat meningkatkan kompetensi mereka.

Disini juga pimpinan terkesan hanya memprioritaskan hasil pencapaian target pekerjaan dari pada proses yang dilaksanakan para pegawai dan bagaimana pegawai memenuhi target pekerjaannya, rendahnya penerapan motivasi dalam organisasi, pemberian imbalan yang dilakukan belum berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai, pegawai kurang

mempunyai keinginan untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, pegawai kurang mencintai pekerjaannya, masih lemahnya pengawasan pada instansi ini sehingga tidak mungkin dapat meningkatkan kinerja pegawai, ketidakpatuhan pegawai terhadap instruksi pekerjaan, pendoman pekerjaan serta peraturan yang ada.

Dari uraian latar belakang, maka untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja perawat dalam meningkatkan kinerja perawat dapat dilakukan melalui penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi”

## **1.2 Rumusan Masalah atau Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran pengembangan sumberdaya manusia, kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi ?
5. Bagaimana pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat di RSUD Raden

Mattaher Jambi ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran pengembangan sumberdaya manusia, kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi
5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **A. Manfaat Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan peran serta terhadap ilmu wawasan terutama tentang peningkatan sumber daya manusia (SDM), Kepuasan Kerja, dan kinerja di rumah sakit.

#### **B. Manfaat Praktisi**

Dengan memahami pengaruh indikator dari pengembangan Sumberdaya manusia yang ada di rumah sakit maka diharapkan mampu memberikan

masukan untuk Pemerintah Provinsi Jambi, Khususnya RSUD Raden Mattaher Jambi, untuk meningkatkan kualitas SDM dan meningkatkan kepuasan kerja tenaga perawat di rumah sakit serta dapat dijadikan sebagai landasan manajemen saat pengambilan kebijakan terhadap berbagai strategi terkait pengembangan sumberdaya manusia.