

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit

Nurfadilla Nurfadilla¹ Adinda Khaerunnisa Irwan² Muh. Abbas³ Andi Yusri Aris⁴
Arfandy Dinsar⁵

^{1 2 3 4 5}Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada Parepare

Corresponding Email: dillaanurf@gmail.com¹

Abstract

This research focuses on Digital Marketing Strategies to Increase Consumer Product Sales in the Digital Era. The findings highlight the positive role of digital marketing strategies, such as online advertising campaigns and consumer data analysis, in boosting sales. Technology Acceptance Theory and the Consumer Behavior Model are utilized to understand consumer responses. The results indicate that TAM concepts, like usefulness and ease of use, significantly influence consumer acceptance of online advertising campaigns. By understanding the consumer journey stages and personalizing messages, companies can create relevant customer experiences. Consumer data analysis helps companies stay competitive in the evolving digital market. The research conclusion emphasizes the need for continuous adaptation to technology and consumer behaviour for company success in the digital era.

Keywords: HR Development, Employee, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan RS Regional dr.Hasri Ainun Habibie Parepare. Metode menggunakan analisis regresi linear sederhana. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan setiap penambahan Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, artinya setiap terjadinya penambahan pada pengembangan SDM maka akan meningkatkan kinerja Karyawan. Jika ada penurunan pada pengembangan SDM maka akan menurunnya kinerja Karyawan. Hal ini yang diperkuat dan didukung oleh nilai sig. lebih kecil dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,05$ artinya pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Selanjutnya dapat dilihat hasil dari thitung lebih besar dari ttabel yaitu $4,488 > 1,685$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan SDM (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y)

Kata Kunci: Pengembangan, SDM, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Rumah Sakit dr. Hasri Ainun Habibie berfungsi melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya rujukan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Banyak permasalahan yang serius yang dihadapi oleh organisasi khususnya di RS Regional dr Hasri Ainun Habibie Kota parepare, misalnya adanya kesalahan dalam penempatan tenaga yang tidak sesuai bidang dan keahliannya sehingga organisasi tersebut menjadi kurang produktif, akibatnya pekerjaan banyak yang tertunda dan banyak kerugian yang ditanggung. Hal ini terjadi lebih di sebabkan oleh faktor pegawai Pengelola Administrasi di bidang Kepegawaian yang belum memadai. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara professional harus diberikan peningkatan dalam hal pendidikan dan pelatihan yang sebaik baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Sesuai dengan tercantum dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 perubahan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 31 ayat (1), yang berbunyi "Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggara pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Sehubungan dengan latar belakang yang ada, Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia ini, maka haruslah dijadikan tolak ukur suatu organisasi ataupun kelangsungan hidup organisasi tersebut, karena faktor manusia adalah aset organisasi yang paling menentukan.

Materi dan Metode

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Konteks Organisasi Kesehatan:
 - Menjelaskan konsep dan pentingnya pengembangan SDM dalam organisasi kesehatan.
 - Mengidentifikasi elemen-elemen kunci pengembangan SDM, termasuk pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan.
2. Teori Pengembangan SDM dan Kinerja Karyawan:
 - Meninjau teori-teori yang mendukung hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja karyawan.
 - Membahas konsep transfer keterampilan, motivasi, dan peningkatan kompetensi sebagai mediator potensial dalam hubungan ini.
3. Pengembangan SDM dalam Konteks Rumah Sakit:
 - Menelusuri literatur terkait implementasi pengembangan SDM di rumah sakit.
 - Menganalisis faktor-faktor khusus yang mempengaruhi efektivitas pengembangan SDM dalam lingkungan rumah sakit.
4. Kinerja Karyawan dalam Rumah Sakit:
 - Mengulas literatur terkait evaluasi kinerja karyawan di sektor kesehatan.
 - Memperhatikan indikator kinerja yang relevan, seperti kepuasan pasien, efisiensi operasional, dan penerapan praktik terbaik.
5. Hubungan Antara Pengembangan SDM dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit:

- Menganalisis penelitian-penelitian terdahulu yang mengeksplorasi hubungan positif antara pengembangan SDM dan kinerja karyawan di rumah sakit.
 - Menyelidiki mekanisme dan faktor moderator yang dapat memengaruhi hubungan ini.
6. Faktor Kontekstual:
 Meneliti peran budaya organisasi, dukungan manajerial, dan pengakuan terhadap pencapaian individu sebagai faktor kontekstual yang dapat memodifikasi pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan rumah sakit.
7. Tantangan dan Peluang Pengembangan SDM di Rumah Sakit:
- Mendiskusikan tantangan umum dan peluang yang dihadapi rumah sakit dalam melaksanakan program pengembangan SDM.
 - Memberikan pandangan tentang bagaimana mengatasi hambatan yang mungkin muncul.

Metode yang di gunakan adalah bahan mentah yang diperoleh sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta (Ridwan, 2003:30). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data kuantitatif
 Data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang diperoleh dari Rumah sakit itu sendiri.
2. Data kualitatif
 Data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan (kuesioner) dari responden yang dipilih serta informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Orang	Persentase
1.	Laki-laki	19	46.3%
2.	Perempuan	22	53.7%
TOTAL		41	100%

Sumber: Data diolah SPSS versi 21, 2023

Dari tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, maka dari 41 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan kelompok jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau 46.3% dan untuk perempuan sebanyak 22 orang atau 53,7%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Karyawan PNS yang terbanyak di RS Dr Hasri Ainun Habibie yang berjenis kelamin Perempuan.

Tabel 2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Usia	Tanggapan Responden	
		Orang	Persentase
1.	20 – 30 Tahun	26	63,4%
2.	31 – 40 Tahun	7	17,1%
3.	41 – 50 Tahun	8	19,5%
TOTAL		41	100%

Sumber: Data diolah SPSS versi 21, 2023

Berdasarkan tabel diatas, yakni responden mengenai usia, maka dari 41 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh usia 20 – 30 tahun dengan jumlah sebanyak 26 orang atau 63.4%, disusul dengan usia 41 – 50 tahun sebanyak 8 orang atau 19.5%, dan yang paling rendah diduduki oleh yang berusia 36– 40 orang sebanyak 7 orang atau 17.1%,

Tabel 3
Karakteristik Responden berdasarkan Pangkat

No.	Pangkat	Tanggapan Responden	
		Orang	Persentase
1.	PNS	41	100%
TOTAL		41	100%

Sumber: Data diolah SPSS versi 21, 2023

Berdasarkan tabel data diatas, terlihat bahwa 41 responden pada RS dr.Hasri Ainun Habibie Kota Parepare yang berpangkat PNS yang sebanyak 41 orang atau 100%.

Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rafli Hineo dkk (2022) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai negeri sipil pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Gorontalo, yang dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan jika semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan, maka kinerja Pegawai Negeri Sipil juga akan ikut meningkat. Variabel pengembangan sumber daya manusia dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 42.1% sedangkan 57.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variabel pelatihan dan kualitas sumber daya manusia.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi mengalami kenaikan sehingga dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan cara efektif untuk menghadapi tantangan, termasuk ketertinggalan SDM, keberagaman SDM, perubahan teknik kegiatan yang disepakati, dan perputaran SDM yang ada dalam

organisasi (Armstrong, 2021). Hal ini yang diperkuat dan didukung oleh nilai sig. lebih kecil dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,05$ artinya pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Selanjutnya dapat dilihat hasil dari thitung lebih besar dari ttabel yaitu $4,488 > 1,685$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM yang ada di RS Regional dr Hasri Ainun Habibie Kota parepare memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja Karyawan pada RS Regional dr Hasri Ainun Habibie Kota parepare dan berbagai uraian yang telah dijelaskan dalam bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat disimpulkan bahwa: Pengembangan SDM pada RS Regional dr Hasri Ainun Habibie berpengaruh sebesar 58,4%. terhadap kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti Kepemimpinan, jejang karir dan kemampuan individual dalam penelitian ini sebesar 34,1 %. Secara hasil uji t atau parsial, Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} sebesar 4.488 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,685, yang berarti hipotesis H_a diterima bahwa Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- [1.] Bariqi, M. D. (2018). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jsmb Vol. 5 (2)*, 64-69.
- [2.] Dinsar Arfandi (2021), "*Pengaruh mutasi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang*", Amsir management journal, vol1(2),466-52.
- [3.] Hartati(2022), "*pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota parepare*", juournal of management, vol 5,,issue 3,No 512-524
- [4.] Hersona dkk (2012) *Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang*, Jurnal Manajemen, vol 9(3).
- [5.] Hinely Raflin dkk (2022), "*Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Gorontalo*" jurnal ilmiah mana jemen dan bisnis, vol 5(2) No 543-544.
- [6.] Lestari Menik dkk (2021) "*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah*", Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i Vol. 8 No. 1, 109-126.
- [7.] Machmud Mulyana dk(2019) dkk,"*Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja accout representative pada kantor pelayanan pajak madya Makassar*"*Jurnal mirai management*, Vol 4(1),126-138.
- [8.] Made Mahendra Putra (2022) "*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Lpd Di Kecamatan Mengwi Badung*" jurna Emas, vol 3(6).