

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keseimbangan hidup (*Work-life balance*) sudah menjadi bahan yang bagus untuk diangkat untuk studi organisasi kali ini. Kebanyakan peneliti pada umumnya setuju pada pentingnya keberadaan dari *work-life balance* yang mana saling berkaitan dalam kesehatan psikologis masing – masing manusia untuk menjalankan pekerjaan sebagai pekerja dan dapat juga mempengaruhi dalam kebahagiaan dalam menjalankan kehidupan berkeluarga, yang mana itu adalah tolak ukur untuk mengatur keseimbangan kerja serta keluarga (Ozbilgin et. al. 2011). Pegawai diwajibkan menjalani pekerjaan sebaik mungkin tetapi pastinya semua manusia mempunyai kesibukan/aktivitas diluar dari pekerjaan yang pastinya mereka memiliki prioritas juga contohnya keluarga, komunitas sosial, studi, dan kewajiban lainnya. Jadi, ada sebagian besar organisasi yang memperhatikan aturan sumber daya manusia serta praktek mengenai keseimbangan dalam bekerja dan berkehidupan (*work-life balance*) untuk memudahkan pegawai mereka dalam menjalani kehidupan kurangi tekanan seumur hidup mereka dan tingkatkan upaya organisasi untuk merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berharga di pasar yang sangat kompetitif (De Cieri, et.al 2015). Banyak agensi sekarang memahami bahwa kesuksesan karyawan dalam pekerjaan berasal dari pencapaian tujuan melalui kinerja yang luar biasa, bukan hanya keterampilan dan kualifikasi karyawan.

Lingkungan kantor yang tidak mampu mendukung pekerjaan karyawan, dan di antara rekan kerja dan keluarga, atasan dan bawahan, juga dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan. Agensi juga dapat berfokus pada kesesuaian pekerjaan dan kualitas hidup karyawan, membuat karyawan lebih bahagia dengan penyelesaian setiap pekerjaan. Instansi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins, 2013). Karyawan yang bahagia memberikan dampak positif bagi organisasi, seperti: B. peningkatan efisiensi dan produktivitas (Kanwar, Y.P. et. al 2017). Di sisi lain, ada kemungkinan karyawan yang tidak puas meningkatkan perputaran dan ketidakhadiran (Luthans, 2016).

Sumber daya manusia memiliki bagian yang penting dalam keberlangsungan suatu organisasi sesuai dengan keberhasilan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa proses manajemen personalia yang bagus akan diperlukan dalam perusahaan dalam menggapai tujuan suatu perusahaan ataupun organisasi. Sukses, keseimbangan dan keharmonisan dalam pekerjaan, kehidupan pribadi dan sosial adalah tujuan yang paling penting untuk realisasi diri dari potensi diri (Hasibuan, 2013). Jika melihat kehidupan orang-orang yang melakukan aktivitas bekerja di kota besar metropolitan yakni Jakarta, Anda dapat melihat bahwa bekerja lembur adalah bagian dari gaya hidup. Beberapa pekerja bahkan rela bekerja untuk memenuhi tugas kantor terlepas dari kehidupan sosialnya. Lagi pula, terlalu banyak bekerja larut malam terkadang membuat karyawan kehilangan momen atau acara indah dalam kehidupan pribadi dan keluarga mereka. Hal ini tidak terlihat baik dan perlu kita

ketahui bahwa sebagian besar orang dapat berhasil dalam kariernya karena didorong oleh kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan (Workshared, 2014).

Instansi dapat mencapai keunggulan ketika manusia bekerja di instansi yang memberikan suatu kontribusi sebanyak mungkin kepada instansi sesuai dengan tugas dan keahliannya (Busro, 2019). Orang-orang ini mampu mencapai efisiensi maksimum, yang berarti mereka dapat berkembang baik dalam situasi yang stabil maupun yang berubah, sekarang dan di masa depan, tanpa mengganggu pekerjaan orang lain (Fahmi, 2009). Oleh karena itu, ukuran efektivitas organisasi mencakup dimensi waktu, situasi, dan kontribusi serta pengaruh orang atau lembaga lain terhadap pekerjaan (Ferdinand, 2014). Kaswan (2012) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan lain-lain. HRM mengelola sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang siap, mau dan mampu mendukung pencapaian tujuan pemangku kepentingan. HRM memperhatikan kesejahteraan orang-orang dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan mendorong keberhasilan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu faktor untuk mempengaruhi kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan organisasi sehingga tercapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kerangka kerja yang dianggap penting untuk pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pribadi karyawan. Pengembangan

sumber daya manusia sekarang diakui sebagai faktor kunci dalam mencapai produktivitas yang tinggi, hubungan karyawan dan manajer yang lebih baik, dan peningkatan profitabilitas di organisasi mana pun.

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan seberapa akurat mereka menyelesaikan tugas tersebut. Kinerja pegawai mempengaruhi baik tidaknya instansi bekerja. Kinerja staf yang baik berhubungan langsung dengan hasil yang baik dan perkembangan organisasi. Sebaliknya: kinerja yang buruk dari seorang karyawan menghambat perkembangan organisasi.

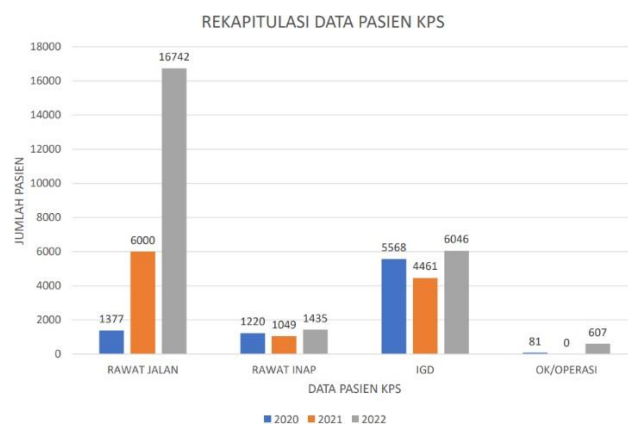
Peningkatan efisiensi personel dalam manajemen yang efektif membutuhkan dukungan orang-orang yang berkualitas dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain, pengembangan sumber daya manusia harus diprioritaskan sebagai aset terpenting lembaga. Secara umum kinerja adalah keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang baik secara langsung mempengaruhi kinerja instansi, dan meningkatkan kinerja pegawai tentunya merupakan proses yang memakan waktu dan melelahkan. Selain perhatian dan dukungan yang semakin meningkat, keberhasilan kinerja staf juga dinilai. Tujuannya untuk mengukur keberhasilan lembaga pendidikan dalam meningkatkan keterampilan pegawai di lingkungan Kantor Lurah. Selain itu, performance appraisal menjadi tolak ukur untuk meningkatkan kinerja masing-masing pegawai.

Didirikan pada tahun 2003 di atas lahan seluas kurang lebih 25.000 m², Rumah Sakit Mulia Kabupaten Puncak Jaya merupakan rumah sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Puncak Jaya dan diberi nama RSUD Mulia dengan dukungan Pemerintah Pusat. kepada masyarakat yang berperan sangat strategis dalam mendorong peningkatan kesehatan masyarakat, khususnya di Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua Tengah. RSUD Mulia merupakan fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara penuh dan menawarkan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. (Sumber:Profil RS Mulia, 2022).

Visi dan misi RS Mulia terangkum dalam Surat Keputusan Penguasa Puncak Jaya tentang struktur organisasi RS Mulia. Dan misi Rumah Sakit Mulia adalah :

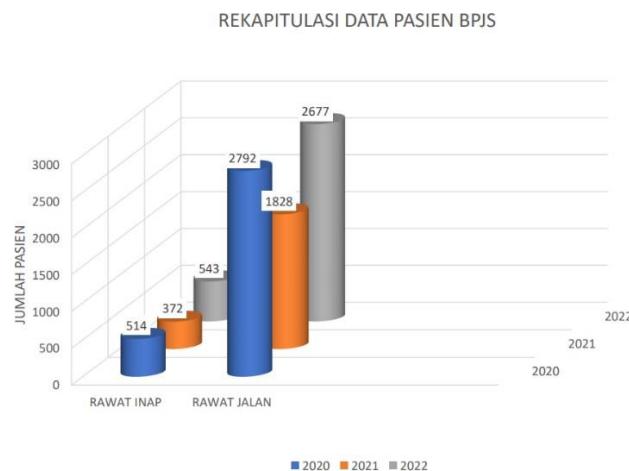
(1) pengembangan lebih lanjut tipe rumah sakit menjadi tipe C terakreditasi; (2) memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif; dan (3) infrastruktur rumah sakit yang lengkap. Sarana dan prasarana merupakan salah satu tugas RS Mulia. Menjaga kelancaran dan kenyamanan proses pelayanan masyarakat sangat penting dan menuntut negara dan rumah sakit untuk bertanggung jawab atas kehandalan, ketepatan dan keamanan sarana dan prasarana. Pembangunan, yaitu manajemen kualitas fasilitas. Pelayanan rumah sakit yang baik membuktikan hal itu. bahwa rumah sakit tersebut berkualitas tinggi. Kualitas pelayanan yang baik merupakan faktor penting bagi kepuasan pelanggan (sumber:Profil RS Mulia, 2022).

Pelayanan bermutu dalam konteks pelayanan kesehatan rumah sakit berarti memberikan pelayanan kepada pasien dan keluarganya sesuai standar mutu sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya untuk mencapai kepuasan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan pasien dan keluarganya terhadap rumah sakit. Jumlah pasien di RS Mulia semakin meningkat setiap bulannya baik di BPJS, KPS (umum) maupun rawat jalan dan rawat inap. Hal ini dapat dilihat dari Gambar 1 dan Gambar 2 di bawah ini.



Gambar 1 Grafik Jumlah Pasien Rawat Jalan, Rawat Inap, IGD KPS RSUD Mulia

(Sumber: Profil RSUD Mulia 2022)



Gambar 2 Grafik Jumlah Pasien UGD, Rawat Jalan, Rawat Inap Pasien BPJS RSUD Mulia

(Sumber: RSUD Mulia, 2022)

Berdasarkan penjelasan gambar 1 dan 2 menunjukkan bahwa banyaknya pasien setiap bulannya, sehingga bagian personalia RSUD Mulia menambah jumlah pegawai setiap tahunnya. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Data jumlah pegawai ASN yang ada di RSUD Mulia dari Tahun 2019-2023 diperlihatkan pada tabel 1:

Tabel 1 Data Jumlah Pegawai RSUD Mulia Tahun 2019-2023

No	TAHUN	JUMLAH
1	2019	87 Orang
2	2020	100 Orang
3	2021	110 Orang
4	2022	119 Orang

Sumber: RSUD Mulia 2022

Berdasarkan data jumlah pegawai pada tabel 1 dan data absensi RSUD Mulia Tahun 2021 dan 2022 menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai RSUD mulia secara fluktuatif dan bila diperhatikan paling banyak pada keterangan absen, dimana persentase ketidakhadiran karena absensi rata-rata mencapai 36,58% dalam setahun pada tahun 2021 dan 29,55% pada tahun 2022. Tingginya ketidakhadiran pegawai dengan keterangan absen memberikan pengaruh pada kelancaran proses pelayanan ke pasien, pencapaian target kerja di masing-masing unit tidak tercapai, kepuasan pasien menurun dan menurunnya kinerja instansi.

Tabel 2 Data Kehadiran Pegawai RSUD Mulia Tahun 2021 dan 2022

NO	BULAN	PRESENTASI KETIDAKHADIRAN (%)	
		2021	2022
1	Januari	49,6	56,2
2	Pebruari	41,4	37,4
3	Maret	35,9	29,5
4	April	26,7	19,5
5	Mei	32,1	26,3
6	Juni	21,1	16,8
7	Juli	21,3	2,0
8	Agustus	25,3	21,6
9	September	34,1	19
10	Oktober	21,2	19,5
11	Nopember	21,2	18,4
12	Desember	35,9	29,3

Sumber: Data Administrasi RSUD Mulia 2022

Dalam penilaian kinerja pegawai, salah satu hal yang diperhatikan adalah partisipasi kerja harus diperhatikan. Agensi menawarkan karyawan kesempatan untuk menjauh pada hari kerja jika itu adalah hari libur umum, hari libur atau cuti karena berbagai alasan pribadi, dapat diterima atau ditoleransi, seperti: B. sakit, kematian dalam keluarga. anggota dan sebagainya. Namun demikian, bukan berarti pegawai bisa terlalu fleksibel ketika sering mangkir kerja, karena akibatnya fatal, yaitu mengganggu aktivitas instansi.

Karyawan menjauh dari pekerjaan karena berbagai alasan, seperti kurangnya kepuasan kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah mungkin mengalami kinerja yang buruk, kehilangan antusiasme dan energi, komunikasi yang buruk, pengambilan keputusan yang buruk, kreativitas dan inovasi yang berkurang, dan cenderung melakukan tugas yang tidak produktif.

Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus memastikan bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan tetap ada.

Sebagai pusat rujukan dalam pelayanan kesehatan, rumah sakit memiliki tanggung jawab besar untuk menjaga mutu pelayanannya kepada mereka yang membutuhkan. Sebagai penyedia layanan kesehatan, rumah sakit berperan sebagai sarana yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara menyeluruh, termasuk pelayanan kedokteran rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dalam menjalankan tugasnya, rumah sakit bertanggung jawab memberikan pelayanan kesehatan perorangan yang komprehensif.

Rumah sakit sebagai organisasi kompleks melibatkan berbagai profesional perawatan kesehatan dan profesi terkait lainnya yang turut berkontribusi dalam kegiatan perawatan kesehatan masyarakat. Dalam konteks ini, rumah sakit memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan kesehatan masyarakat.

Dengan demikian, menjaga mutu pelayanan dan mengelola rumah sakit dengan baik menjadi hal yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Pemahaman akan kompleksitas organisasi rumah sakit serta peran dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan kesehatan menjadi dasar penting dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang berfokus pada peningkatan mutu pelayanan dan kesejahteraan pasien.

Meningkatkan kepuasan kerja merupakan tantangan yang tidak mudah bagi Rumah Sakit Mulia. Namun, upaya ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan. Dalam mencapai efisiensi, karyawan perlu menunjukkan perilaku yang tidak hanya mementingkan diri sendiri, tetapi juga berpartisipasi dan berkolaborasi dalam pekerjaan mereka untuk kepentingan institusi yang mereka layani. Dalam proses ini, mereka juga dapat membantu karyawan lain dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas mereka.

Kepuasan kerja memainkan peran sentral dalam keberhasilan institusi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan berkontribusi secara maksimal. Hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas, kualitas pelayanan, dan iklim kerja di Rumah Sakit Mulia.

Dalam konteks rumah sakit, meningkatkan kepuasan kerja tidak hanya melibatkan aspek finansial seperti kompensasi yang memadai, tetapi juga melibatkan faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan karir, pengakuan atas kontribusi kerja, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat menciptakan atmosfer positif di tempat kerja, meningkatkan motivasi karyawan, dan berkontribusi pada kesuksesan Rumah Sakit Mulia secara keseluruhan.

Menurut Robbins, Wibowo (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang dan timbul dari perbedaan antara tingkat kompensasi yang diterima karyawan dan tingkat kompensasi yang mereka yakini. Apabila karyawan mendapatkan semua kebutuhan yang diinginkan sesuai dengan pekerjaannya tanpa membedakan diri satu sama lain, maka karyawan merasakan kepuasan dan penghargaan dalam pekerjaannya. Menurunnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas pegawai instansi tersebut, selain itu juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara negatif yang dapat merugikan instansi itu sendiri.

Prasarana rumah sakit merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan fasilitas dalam mewujudkan tujuan organisasi. Premis dan infrastruktur merupakan bagian penting yang harus dipersiapkan secara optimal dan berkesinambungan untuk menjamin kelancaran proses kerja bagi karyawan. Mengingat sarana dan prasarana sangat penting dalam mempermudah tugas-tugas pekerjaan pegawai, maka diperlukan pengelolaan sarana dan prasarana yang baik.

Sarana dan prasarana merupakan salah satu tugas RS Mulia yang sangat penting untuk menunjang kelancaran dan kenyamanan proses pelayanan. Masyarakat menuntut agar pemerintah dan rumah sakit bertanggung jawab atas kehandalan, keakuratan dan keamanan sarana dan prasarana yang digunakan, sejalan dengan pengembangan fasilitas dan manajemen mutu. Masalah yang sering terjadi adalah masalah sarana dan prasarana. Jika infrastruktur fasilitas tidak mencukupi, maka akan berdampak negatif terhadap pengoperasian

fasilitas. Kinerja institusi memburuk karena kinerja karyawan yang buruk. Kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan ketersediaan ruang kantor dan infrastruktur yang mendukung tercapainya tujuan instansi. Oleh karena itu, kita dapat melihat bahwa infrastruktur dan kinerja karyawan sangat erat kaitannya.

Fenomena RS Mulia menunjukkan bahwa infrastruktur RS Mulia saat ini kurang memadai. Tidak tersedianya fasilitas layanan utama, beberapa fasilitas perawatan mulai ambruk, peralatan medis dan farmasi yang kurang memadai, jaringan Wi-Fi yang tidak lancar, printer yang kurang, jumlah pekerja kantoran yang tidak sebanding dengan jumlah komputer yang disediakan, pilihan transportasi bagi karyawan. tugas kantor mereka belum diberikan kepada seluruh karyawan RS Mulia.

Efek samping dari infrastruktur yang tidak memadai di Rumah Sakit Mulia, seperti B. Kegagalan karyawan, mempengaruhi tujuan layanan, kualitas, waktu dan kepatuhan terhadap SOP. Jika pekerjaan tertunda, pelayanan yang ditawarkan tidak maksimal dan pekerjaan menumpuk.

Perencanaan sarana dan prasarana yang baik menjadi hal yang penting bagi instansi pemerintah. Hal ini memastikan bahwa sarana dan prasarana yang dipilih sesuai dengan kebutuhan yang ada. Dalam rangka meningkatkan efektivitas pegawai, perencanaan sarana dan prasarana menjadi kegiatan yang tidak bisa diabaikan.

Keberadaan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai memungkinkan instansi pemerintah untuk berperan secara efektif. Hal ini meliputi penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat, penyusunan kebijakan, serta perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan pemerintah. Dalam konteks ini, penting untuk memiliki informasi yang serba guna, akurat, dan cepat agar keputusan yang diambil sesuai dengan perkembangan yang semakin maju.

Perkembangan teknologi dan informasi memainkan peran penting dalam perencanaan sarana dan prasarana. Dengan adanya akses informasi yang baik, instansi pemerintah dapat mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana yang ada, mengidentifikasi kebutuhan yang belum terpenuhi, dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Dengan merencanakan sarana dan prasarana dengan baik, instansi pemerintah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, perencanaan sarana dan prasarana merupakan hal yang penting dalam upaya mencapai efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan pembangunan negara.

Studi oleh Prasetyo Tuwuh (2014), Tombokan Noris (2017), Rohmat Sahrul (2020), Baso Amang et al. (2021) tentang dampak infrastruktur terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa infrastruktur memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika badan tidak berhati-hati untuk memperoleh fasilitas infrastruktur yang diperlukan badan¹. Hal ini berdampak pada operasional lembaga tersebut. Di Rumah Sakit Daerah (RSUD) Mulia, ini adalah tanda-tanda bahwa perawatan rawat inap tidak mencapai tujuan dan ada tingkat rujukan yang tinggi. Kinerja pegawai yang baik secara langsung mempengaruhi kinerja instansi dan peningkatan kinerja pegawai tentunya merupakan proses yang panjang dan melelahkan. Selain perhatian dan dukungan yang semakin meningkat, keberhasilan kinerja staf juga dinilai.

Melihat kuantitas dan kualitas kerja dari segi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat oleh pegawai Rumah Sakit Umum Mulia (RSUD). Mutu ditentukan oleh proses pelayanan medis dan non medis serta diukur dari kepatuhan pegawai terhadap standar pelayanan. Menurut Barnawi dan Arifin (2012), efisiensi adalah tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam menunaikan tugas sesuai tugas dan wewenangnya, berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan untuk jangka waktu tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks Rumah Sakit Umum Mulia (RSUD), kualitas dan kuantitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat oleh para pegawai menjadi faktor penentu. Kualitas ini terkait dengan proses pelayanan medis dan non-medis, sementara kuantitas dapat diukur melalui kepatuhan pegawai terhadap standar pelayanan yang ditetapkan. Menurut Barnawi dan Arifin

¹ Baso Amang, Hanifah Muzakkir, Muh. Arif, 2021, Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan, Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 4. No. 1 (2021); Januari, Universitas Muslim Indonesia, Makassar. (online)
<https://www.mendeley.com/catalogue/79d923ad-b371-3428-8902-71458b6483f2>

(2012), efisiensi merupakan ukuran keberhasilan individu atau kelompok dalam menjalankan tugas sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan, dengan merujuk pada standar kinerja yang telah ditetapkan untuk periode tertentu, demi mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, penting bagi RSUD Mulia untuk memperhatikan baik aspek kualitas maupun kuantitas pelayanan yang disediakan, sekaligus memastikan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pengelolaan Rumah Sakit yang efektif diperlukan penerapan sistem manajemen yang menyeluruh serta berkelanjutan. Sistem manajemen SDM yang tepat menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di Rumah Sakit. Dalam sistem ini, penting untuk menciptakan nuansa kebersamaan, kesetaraan, dan dukungan bagi para anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, sistem manajemen SDM juga harus mampu memenuhi kebutuhan individu anggota tim untuk mengaktualisasikan diri, serta memberikan penghargaan, kesempatan perkembangan, dan pengakuan terhadap kontribusi mereka.

Namun, dalam sebuah rumah sakit, tantangan yang dihadapi oleh manajemen SDM menjadi lebih kompleks karena melibatkan beragam profesi kesehatan yang memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu, manajemen SDM harus dapat mengatasi tantangan ini dengan mengadopsi pendekatan yang fleksibel dan inklusif, yang mampu

mengakomodasi perbedaan dan memastikan keberhasilan bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat William B. Werther dan Keith Davis yang dikutip dalam Zulkarnaen dan Herlina (2018), kompensasi dapat didefinisikan sebagai balasan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi ini dapat berupa upah per jam maupun gaji periodik, yang dirancang dan dikelola oleh departemen personalia. Selain itu, kompensasi juga melibatkan pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemberian kompensasi menjadi salah satu bentuk penghargaan individual yang dilakukan untuk menjalankan tugas keorganisasian. Pentingnya memberikan kompensasi yang adil dan layak bagi pegawai adalah untuk memastikan bahwa kompensasi atau gaji yang diterima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, sekaligus didasarkan pada tanggung jawab dan risiko dari masing-masing pekerjaan, dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, pengelolaan kompensasi yang baik merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang berperan dalam memotivasi pegawai dan memastikan adanya keseimbangan antara kontribusi dan imbalan yang diterima.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andy Fitriyadi Dharma Tilaar (2020), diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pelayanan di Rumah Sakit. Temuan ini didukung oleh penelitian lain

yang dilakukan oleh Priyatin dan Irfan Helmy (2022), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks Rumah Sakit, kompensasi yang memadai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sementara kompensasi yang rendah dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ni Made Nurcahyani dan Dewi Adnyani (2016) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di rumah sakit. Oleh karena itu, memberikan kompensasi yang sesuai merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh organisasi atau instansi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai, seperti yang dijelaskan oleh Afrida (2014). Dalam konteks Rumah Sakit, pengelolaan kompensasi yang baik dapat menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memperkuat kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien.

Kompensasi pegawai merupakan faktor penting dalam memenuhi kebutuhan utama mereka, seperti makanan, minuman, pakaian, dan tempat tinggal. Memenuhi kebutuhan pekerja melalui kompensasi yang adil dan memadai dapat memberikan kepuasan kerja (Shah et al., 2011). Selain itu, kompensasi juga memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana terungkap dalam beberapa penelitian, antara lain penelitian oleh Sukmawati (2008), Rahayu et al. (2013), dan Suwati (2013) yang menemukan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja kerja pegawai. Meskipun demikian, terdapat juga hasil penelitian yang menunjukkan adanya perbedaan

dalam pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sebagai contoh, penelitian oleh Firmansyah (2009) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan penelitian oleh Titi Riansari et al. (2012) menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memahami peran dan dampak kompensasi dalam konteks yang lebih luas untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungannya dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Brown dan Dennis (1980) yang dikutip dalam Nugroho (2011), disebutkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap organisasi, termasuk kinerja pegawai. Budaya kerja dapat dianggap sebagai implementasi dan aktualisasi dari kepribadian individu, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengembangkan sikap kebersamaan, keterbukaan, dan profesionalisme dalam kepribadian setiap pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kekeluargaan, dan memfasilitasi komunikasi yang baik. Upaya tersebut akan membantu mewujudkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan, serta meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan bersama (Sobirin, 2013).

Di dalam instansi pemerintah, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja. Tercapainya budaya kerja yang baik dan didukung oleh kerjasama antarpegawai akan berdampak positif pada

peningkatan kinerja pegawai. Budaya kerja dapat diartikan sebagai filsafat yang berbasis pada pandangan hidup, di mana kebiasaan menjadi sifat dan mendorong terbentuknya budaya dalam kehidupan berkelompok, baik dalam masyarakat maupun organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Triguno dalam Aldri (2011). Budaya kerja tercermin melalui keyakinan, cita-cita, dan perilaku yang mendasarinya, sehingga tercipta budaya kerja yang baik. Dalam konteks instansi pemerintah, upaya untuk membangun dan memperkuat budaya kerja yang positif menjadi sangat penting guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan profesional(Aldri, 2011).

Pegawai merupakan aset berharga dalam sebuah Rumah Sakit yang perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi optimal. Dalam konteks ini, perhatian utama Rumah Sakit adalah budaya kerja pegawai. Budaya kerja mencakup pola perilaku yang melekat pada setiap pegawai, dan membangun budaya tersebut berarti meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif serta membiasakan perilaku yang lebih baik dalam bekerja. Dengan memfokuskan upaya pada pengembangan budaya kerja yang kuat, Rumah Sakit bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana setiap pegawai dapat berkontribusi secara optimal dan mencapai kinerja terbaiknya(Sobirin, 2013).

Dengan menjadikan budaya kerja sebagai pedoman bagi ketentuan dan peraturan yang berlaku, pemimpin dan pegawai akan terikat untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi, misi, dan strategi institusi. Proses

pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai profesional yang memiliki integritas tinggi. Oleh karena itu, penting bagi para pimpinan untuk menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan mendukung terciptanya kinerja yang optimal. Hal ini menjadi tujuan utama pimpinan di RSUD Mulia dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja para pegawai di lingkungan rumah sakit.

Namun demikian, penerapan budaya kerja di RSUD Mulia belum mencapai tingkat optimal. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan, seperti jam masuk kerja, dan juga faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja, seperti sikap pegawai yang kurang memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Tindakan semacam itu dapat berdampak negatif pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu, terlihat kurangnya kerjasama dan kepedulian antarpegawai dalam berbagi pengetahuan dan bekerja sama. Oleh karena itu, pengelolaan budaya kerja menjadi sangat penting untuk mengatasi masalah yang terjadi di RSUD Mulia serta mengubah hambatan-hambatan tersebut menjadi kekuatan dalam budaya organisasi, dengan tujuan mencapai tingkat kinerja pegawai yang lebih baik.

Penerapan budaya kerja merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi, terutama dalam konteks organisasi pemerintah. Budaya kerja memiliki peran yang signifikan dalam mengimplementasikan program-program pemerintahan dan pembangunan. Hal ini dikarenakan adanya

kondisi yang memprihatinkan di kalangan aparatur negara, di mana masih terdapat kecenderungan untuk mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Penelitian oleh Siti Fatimah dan Aldri Frinaldi (2018) serta Siti Sukmawati (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperkuat teori Tika (2008) yang menyatakan bahwa budaya kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, budaya kerja yang baik dan didukung oleh kerjasama antarpegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.²

Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Dizgah Debitri P et al. (2017), yang menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena budaya kerja yang memberikan kepuasan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja warga organisasi untuk berkontribusi secara maksimal bagi kepentingan organisasi. Penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sopiah (2008) dan Robbins

² Wahyuningsih, Wahyuningsih, Siti Sukmawati, and Jafar Basalamah, 'Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar', CESJ: Center Of Economic Students Journal, 2.2 (2019), 125–32

<<https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/index/login?source=%2Findex.php%2FCESJ%2Farticle%2Fview%2F190>>

dan Judge (2008), yang menemukan bahwa variabel budaya kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Penelitian oleh Winandar et al. (2021) juga menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Artinya, jika budaya kerja sesuai dengan kondisi pegawai, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Demikian pula, budaya kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika budaya kerja dikelola dengan baik dan kondusif, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian oleh Zukarnaen et al. (2020) menunjukkan bahwa budaya dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Artinya, pegawai yang bekerja dengan menghargai budaya organisasi akan mengalami peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya, ketika pegawai mengabaikan budaya organisasi, kepuasan kerja tidak akan tercapai. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Keniten et al. (2016), Fauzi et al. (2016),

dan Rosyida et al. (2018), yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, terdapat perbedaan penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian Anita Rahmawaty (2016) dan Syarifuddin et al. (2019).

Dalam konteks rumah sakit, pegawai yang kompeten sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi mencakup karakteristik perilaku yang mencerminkan motivasi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, atau

keahlian yang ditunjukkan oleh pegawai dalam pekerjaannya. Kompetensi menunjukkan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dengan hasil yang unggul. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai. Hubungan antara kompetensi dan kinerja memiliki implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia (Murty, 2012).

Hasil penelitian Sugiono E et al. (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung temuan penelitian Jeni Kamase et al. (2020)³, Nusa, BS. (2020), Rande (2019), dan Asdar Djamareng et al. (2017)⁴, serta Rahman Mus et al. (2017), yang menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, terdapat perbedaan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian Widyasmoko (2011), Dermawan et al. (2012), Sri Lenggeng Ratnasari (2016), dan Yanoto (2018).

³ Sahariati, Sahariati, Jeni Kamase, Suriyanti Suriyanti, and Moh Zulkifli Murfat, 'Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Raya Lestari II', YUME: Journal of Management, 3.1 (2020) <<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/906> >

⁴ Gunawan, Hendra, Murdifin Haming, Junaiddin Zakaria, Asdar Djamareng, and Hisnol Jamali, Effect of Organizational Commitment, Competence and Good Governance on Employees Performance and Quality Asset Management (Center for Open Science, 2017)< <https://ideas.repec.org/p/osf/inarxi/5jmgu.html> >

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, selain kompetensi, diperlukan juga perhatian pada kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja pegawai adalah faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kualitas kerja. Budaya kerja yang baik dapat mendorong timbulnya kinerja pegawai yang baik pula. Budaya kerja yang kuat mencerminkan adanya budaya organisasi yang baik, di mana nilai-nilai, perilaku, dan falsafah organisasi dijiwai dan diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Proses pengembangan budaya kerja yang berkelanjutan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia sangat penting (Murty, 2012).

Kepuasan kerja para pegawai adalah penyebab penting yang harus diperhatikan dalam rumah sakit. Pegawai yang memiliki pemikiran kurang puas terhadap salary yang diterima, pekerjaan tersebut, teman dalam kerja, jenjang karir, lingkup pekerjaan, dan atasan dapat mengalami kesulitan dalam fokus dan konsentrasi pada pekerjaannya. Selain melaksanakan tugas-tugasnya, pegawai juga terlibat dalam hubungan komunikasi terhadap teman kerja dan atasannya, serta beradaptasi dengan aturan dan lingkungan kerja yang mungkin tidak sesuai atau tidak disukai. Tingkat kepuasan kerja setiap masing – masing manusia mempunyai perbedaan sesuai dengan keinginan dan nilai yang diyakininya. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang diperoleh, semakin positif perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, semakin banyak ketidaksesuaian dengan keinginan dan sistem nilai individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang diperoleh. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya dan tercermin dalam sikap mereka terhadap

pekerjaan dan lingkungan kerja. Para pemimpin di rumah sakit bertanggung jawab untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para pegawai, karena kepuasan kerja diyakini dapat mendorong semangat kerja dan berdampak pada prestasi pegawai. Manajer juga dituntut untuk menciptakan suasana kerja yang baik, memberikan jaminan keselamatan kerja, dan memastikan pegawai merasa puas. Kepuasan kerja merupakan pandangan emosional positif yang menghasilkan kinerja yang optimal. Aspek-aspek yang dapat menilai kepuasan kerja meliputi tanggung jawab yang menantang, lingkungan kerja yang kondusif, partner kerja yang kompetitif, dan kesesuaian dengan nilai-nilai pribadi dalam pekerjaan. Kepuasan kerja secara subjektif diekspresikan oleh setiap pegawai untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaannya. Berdasarkan teori Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak pada efektivitas organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai, sehingga meningkatkan efektivitas organisasi. Namun, terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, yang terkait dengan pemenuhan harapan terhadap pekerjaan, hubungan dengan atasan dan teman kerja, dan situasi pekerjaan tersebut. Pada konteks rumah sakit, penting bagi

manajemen untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawai agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk menginvestigasi pengaruh sarana prasarana, kompensasi, budaya kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Mulia Kabupaten Puncak Jaya, Provinsi Papua Tengah. Fenomena di lapangan menunjukkan adanya keluhan dari masyarakat terkait kurangnya kualitas pelayanan kesehatan yang diterima dari rumah sakit tersebut. Penelitian juga ingin melihat perbedaan dengan hasil penelitian sebelumnya yang membahas akibat faktor-faktor tersebut terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali pemahaman tentang pentingnya sarana prasarana yang memadai, kompensasi yang layak, budaya kerja yang positif, dan kompetensi yang memadai dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, peneliti juga akan mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Melalui penelitian ini, semoga bisa memiliki peran penting pada pengembangan kualitas dalam pelayanan kesehatan di RSUD Mulia dan membantu dalam pengambilan keputusan manajerial yang lebih baik.

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang akan disebarakan kepada pegawai RSUD Mulia. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan teknik statistik yang sesuai untuk menguji hipotesis penelitian dan mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

Hasil penelitian ini semoga bisa memberikan penjelasan yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai di RSUD Mulia. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, diharapkan manajemen RSUD Mulia dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif untuk menambahkan kepuasan kerja serta semangat kerja pegawai. Hal ini akan berdampak positif untuk pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat dan memperkuat posisi RSUD Mulia di tengah persaingan di sektor kesehatan.

Penelitian ini memiliki potensi untuk mengisi celah pengetahuan (research gap) yang ada dalam penelitian sebelumnya. Melalui penelitian yang dilakukan, semoga bisa memberikan pengetahuan baru dan berperan penting terhadap literatur yang ada mengenai hubungan antara sarana prasarana, kompensasi, budaya kerja, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di konteks rumah sakit.

Keterbatasan penelitian ini mungkin termasuk ukuran sampel yang terbatas pada pegawai RSUD Mulia dan keterbatasan sumber daya. Namun, diharapkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan ini dapat memberikan pemahaman awal yang berguna dan bisa dijadikan bahan dalam melakukan penelitian lebih lanjut di kemudian hari.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah sarana prasarana mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Mulia?

2. Apakah kompensasi mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Mulia?
3. Apakah budaya kerja mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Mulia?
4. Apakah kompetensi mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Mulia?
5. Apakah sarana prasarana mempengaruhi terhadap kinerja pegawai RSUD Mulia?
6. Apakah kompensasi mempengaruhi terhadap kinerja pegawai RSUD Mulia?
7. Apakah budaya kerja mempengaruhi terhadap kinerja pegawai RSUD Mulia?
8. Apakah kompetensi mempengaruhi terhadap kinerja pegawai RSUD Mulia?
9. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi terhadap kinerja pegawai RSUD Mulia?
10. Apakah sarana prasarana mempengaruhi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai RSUD Mulia?
11. Apakah kompensasi mempengaruhi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai RSUD Mulia?
12. Apakah budaya kerja mempengaruhi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai RSUD Mulia?

13. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai RSUD Mulia?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah yang telah diajukan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Mulia.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Mulia.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Mulia.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Mulia.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai RSUD Mulia.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai RSUD Mulia.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Mulia.
8. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai RSUD Mulia.
9. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Mulia.

10. Menguji dan menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai RSUD Mulia.
11. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai RSUD Mulia.
12. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai RSUD Mulia.
13. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai RSUD Mulia.

D. Manfaat Penelitian

Sehubungan dengan masih terbatasnya penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dan secara khusus penerapannya pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Mulia Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua Tengah, sehingga diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam hal, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sumbangan teoritis terhadap manajemen sumber daya manusia untuk penelitian yang menghubungkan variable kompensasi, kepemimpinan budaya kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai
 - b. Untuk mengembangkan kesesuaian variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pada umumnya dan khususnya Pegawai RSUD Mulia

- c. Sebagai bahan penelitian selanjutnya yang dapat dilanjutkan dan dikembangkan dalam penelitian yang sejenis atau penelitian lainnya yang masih berkaitan.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan (saran) bagi pimpinan RSUD Mulia sehingga diharapkan mendorong peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai peran variabel secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Adanya pemahaman bahwa variabel-variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai sehingga memungkinkan manajer melakukan perubahan-perubahan strategis untuk meningkatkan kinerja baik.