



Analisis Komprehensif Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit: *Literature Review*

Wida Hidayati¹, Nur Fitriyasari², Yani Restiani Widjaja³

^{1,2,3}Departement of Management, ARS University, Bandung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juni 20, 2024
Revised Juni 25, 2024
Accepted Juni 30, 2024
Available online 16 July, 2024

Kata Kunci:

Rumah Sakit, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

Keywords:

Hospital, Human Resources Development, Employee Performance.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Rumah sakit adalah entitas bisnis yang menawarkan layanan tidak berwujud seperti pelayanan kesehatan dan sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) untuk operasionalnya. Manajemen SDM memiliki peranan krusial dalam menggerakkan bisnis rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pentingnya manajemen SDM dalam konteks bisnis rumah sakit serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Peningkatan kinerja perusahaan dapat dicapai dengan memaksimalkan kinerja setiap individu dalam organisasi. Beberapa faktor yang terbukti secara empiris berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan meliputi pengembangan SDM, kondisi lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Analisis ini dilakukan melalui kajian literatur dengan meninjau lebih dari 18 jurnal yang relevan dari Google Scholar, berfokus pada teori kinerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengembangan SDM, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi atau perusahaan harus memberikan perhatian penuh pada faktor-faktor tersebut guna mencapai kinerja yang optimal.

ABSTRACT

Hospitals are business entities that offer intangible services such as health services and rely heavily on Human Resources (HR) for their operations. HR management has a crucial role in driving hospital business. This research aims to understand the importance of HR management in the context of hospital business and the factors that influence it, so that it can improve performance that supports the achievement of organizational goals effectively and efficiently. Increasing company performance can be achieved by maximizing the performance of each individual in the organization. Several factors that have been empirically proven to have a significant effect on employee performance include human resource development, work environment conditions, and organizational commitment. This analysis was carried out through a literature review by reviewing more than 18 relevant journals from Google Scholar, focusing on employee performance theory. The study results show that human resource development, work environment and organizational commitment have a positive impact on employee performance. Therefore, to improve employee performance, organizations or companies must pay full attention to these factors in order to achieve optimal performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam operasi bisnis atau usaha di dalam organisasi maupun perusahaan. Dengan perkembangan industri yang cepat, persaingan antar pelaku ekonomi semakin ketat. Untuk bersaing, perusahaan harus menjalankan bisnisnya dengan strategi terbaik serta tindakan yang tepat, dan juga memiliki strategi-strategi baru untuk meningkatkan, mengembangkan, dan mengoptimalkan kinerja karyawan serta semua aspek yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan (Wardani et al., 2016). Kinerja karyawan pada dasarnya bisa dikendalikan oleh karyawan itu sendiri, sehingga kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Priyono, 2020).

Upaya untuk meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan dalam setiap proses pengambilan keputusan serta pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan bagian dari penerapan kualitas kehidupan kerja. Dengan perbaikan pada kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang baik, diharapkan karyawan bisa meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan

*Corresponding author

Email: widahidayati05.wg@gmail.com¹, nurfitriyasari1808@gmail.com², yani.yrw@ars.ac.id³

kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan (Minggu et al., 2019).

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan sebagai cara yang efektif karena mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya, serta merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, mereka akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri mereka (Fandi Mandang et al., 2017; Subroto, 2018).

Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) sangat penting dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Selain bakat dan kompetensi, perusahaan perlu memperhatikan aspek ketangguhan dan ketahanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang juga berpengaruh pada keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang (Rohmah & Nurruli, 2018). PSDM mencakup proses rekrutmen, pengelolaan, dan pengarahan karyawan, serta serangkaian aktivitas untuk meningkatkan atau memelihara kompetensi sumber daya manusia guna mencapai efektivitas organisasi (Umam & Atho'illah, 2021).

PSDM didasarkan pada keyakinan bahwa organisasi adalah entitas yang diciptakan oleh manusia yang mengandalkan keahlian manusia untuk menetapkan dan mencapai tujuannya. Profesional dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia mendukung individu atau kelompok, integritas, dan proses belajar dalam organisasi (Yusran & Sodik, 2019).

Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan karena kinerja yang tinggi akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan, sehingga memungkinkan perusahaan bersaing di tengah kompetisi dengan perusahaan lain. Kinerja karyawan yang meningkat membawa perusahaan lebih dekat pada pencapaian tujuannya (Prayogi & Nursidin, 2018).

Namun, meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah, karena sering kali sulit untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kinerja menurun atau meningkat. Penyebab fluktuasi kinerja karyawan bisa bervariasi dan sulit dideteksi (Kristiana et al., 2021). Kompetensi yang tinggi adalah salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan, dan kinerja yang baik dapat menciptakan suasana kondusif yang pada akhirnya mendorong persaingan sehat antar karyawan dan perkembangan individu masing-masing (Soetrisno & Gilang, 2018).

Pengembangan SDM yang efektif dan efisien dapat dicapai melalui manajemen SDM yang dioptimalkan untuk memberikan hasil terbaik. Handayani & Kasidin (2022) dalam jurnal mereka menyebutkan bahwa manajemen SDM adalah landasan penting untuk menghadapi persaingan bisnis dan dapat berfungsi sebagai strategi organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Ferry et al. (2021) juga mengungkapkan dalam penelitian mereka bahwa banyak sistem perawatan kesehatan di seluruh dunia kini memberikan perhatian lebih pada manajemen SDM. Karyawan dengan keunggulan kompetitif dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan rumah sakit, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan pelanggan.

Tujuan jurnal ini adalah untuk memberikan wawasan tentang manajemen SDM yang efektif di rumah sakit, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan tujuan rumah sakit dapat tercapai dengan hasil yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, manajemen SDM di rumah sakit harus dikelola dengan baik agar kualitas layanan meningkat, tidak hanya dari aspek bisnis dan sosial, tetapi juga melibatkan aspek lingkungan (Saifudin et al., 2020). Manajemen SDM yang baik di rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kualitas kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ilmiah ini adalah studi literatur atau studi kepustakaan. Penelitian ini menelaah jurnal-jurnal yang relevan dengan teori yang dibahas, khususnya terkait manajemen SDM dalam Rumah Sakit terhadap kinerja karyawan. Semua jurnal yang dikutip berasal dari Google Scholar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), metode penelitian deskriptif kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positif dan digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dibuat. Sumber-sumber pustaka tersebut kemudian diklasifikasikan untuk menjawab permasalahan yang ditemukan. Selanjutnya, hasilnya diinterpretasikan sesuai dengan teori dan konsep yang digunakan, dan akhirnya kesimpulan ditarik untuk menjawab pokok pembahasan dalam penelitian mengenai analisis pengaruh pengembangan dan pelatihan, serta lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting sebagai fondasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis. Manajemen SDM yang efektif bukan hanya menciptakan kepuasan di kalangan karyawan, tetapi juga secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka, yang pada akhirnya membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Handayani & Kasidin, 2022). Di era globalisasi dan digitalisasi ini, di mana dinamika pasar berubah dengan cepat, kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan berkembang sering kali ditentukan oleh seberapa efektif mereka mengelola SDM. SDM dianggap sebagai aset berharga yang memerlukan perhatian khusus dalam hal manajemen dan pemeliharaan agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Pengaruh manajemen SDM terhadap kinerja organisasi dan individu telah menjadi tema sentral dalam berbagai studi selama beberapa dekade terakhir, dengan peningkatan kesadaran akan potensi SDM dan kebutuhan akan arahan manajerial yang baik (Ferry et al., 2021).

Organisasi yang sukses adalah mereka yang mampu mengenali dan memanfaatkan potensi penuh SDM mereka. Manajemen SDM yang baik tidak hanya fokus pada rekrutmen dan retensi karyawan, tetapi juga pada pengembangan dan pemberdayaan mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif harus mencakup berbagai aspek, mulai dari perekrutan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi dan penghargaan.

Dalam konteks institusi kesehatan, manajemen SDM memainkan peran yang sangat krusial. Kualitas layanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kinerja staf medis, yang semuanya bergantung pada bagaimana manajemen SDM dijalankan. Manajemen SDM yang efektif dapat memastikan bahwa penyampaian layanan medis berlangsung dengan efisien dan efektif, sehingga mencapai kepuasan pasien yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Elarabi & Johari (2014), yang menekankan bahwa praktik manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kualitas layanan kesehatan dan kinerja staf rumah sakit.

Manajemen SDM dalam institusi kesehatan tidak hanya berfokus pada aspek teknis dari pekerjaan medis, tetapi juga pada aspek interpersonal dan organisasi. Beberapa variabel penting dalam manajemen SDM di rumah sakit meliputi iklim organisasi, kepemimpinan, kepuasan, inovasi, dan kinerja. Semua variabel ini saling berkaitan dan berkontribusi terhadap penciptaan keunggulan kompetitif berkelanjutan melalui pendekatan multidisiplin dan integrasi semua fungsi utama yang terkait dengan layanan pendidikan dan kesehatan (Pulphon et al., 2021).

Dalam iklim organisasi yang berorientasi pada tujuan dan bergerak ke masa depan, meskipun ada ancaman bagi organisasi dalam hal pengembangan produk dan layanan, manajemen SDM yang efektif dapat mengarah pada peningkatan proses kerja yang dapat terjadi meskipun dengan sumber daya yang terbatas. Hal ini memungkinkan institusi kesehatan untuk tetap kompetitif dan inovatif dalam menyediakan layanan berkualitas tinggi. Sebagai contoh, rumah sakit dengan SDM yang terbatas dapat tetap memberikan hasil maksimal melalui manajemen SDM yang baik, yang mencakup pelatihan berkelanjutan, pemberdayaan karyawan, dan sistem pendukung yang efektif.

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan aspek kunci dari manajemen SDM yang efektif. Pelatihan memberikan keterampilan baru kepada karyawan dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Handayani & Kasidin, 2022). Dalam konteks rumah sakit, pelatihan karyawan tidak hanya melibatkan aspek teknis seperti prosedur medis, tetapi juga aspek non-teknis seperti komunikasi, manajemen stres, dan kerja tim.

Praktik manajemen SDM seperti kompensasi, pelatihan dan pengembangan, partisipasi karyawan, dan penilaian kinerja telah terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dalam rumah sakit (Viyi et al., 2022). Kinerja karyawan yang meningkat juga berhubungan erat dengan komitmen mereka terhadap organisasi. Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam rumah sakit tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis mereka tetapi juga memperkuat hubungan mereka dengan organisasi, yang menghasilkan komitmen yang lebih tinggi (Ikhsani et al., 2022).

Pentingnya pelatihan dan pengembangan juga tercermin dalam penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja dalam rumah sakit dapat dipengaruhi oleh praktik manajemen SDM seperti kompensasi/penghargaan, pelatihan dan pengembangan, partisipasi karyawan, dan penilaian kinerja (Viyi et al., 2022). Pelatihan memberikan keterampilan baru kepada pegawai dan dapat berdampak pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sehingga pada akhirnya kinerja pegawai akan meningkat (Handayani & Kasidin, 2022). Selain itu, kinerja karyawan yang meningkat dapat berhubungan dengan komitmen mereka terhadap organisasi, serta pelatihan dan pengembangan

karyawan dalam rumah sakit mempunyai pengaruh yang signifikan antara satu sama lain (Ikhsani et al., 2022).

Namun, jika manajemen SDM tidak berjalan dengan baik dan karyawan tidak termotivasi, hal ini dapat mengganggu keseluruhan proses manajemen SDM. Misalnya, motivasi yang rendah pada karyawan di rumah sakit X menunjukkan pentingnya manajemen SDM yang efektif untuk menghindari masalah ini (Dewi et al., 2018). Tanpa motivasi yang memadai, karyawan mungkin tidak akan berusaha secara maksimal, yang dapat mengakibatkan penurunan kualitas layanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Manajemen SDM juga dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja inovasi dalam organisasi. Praktik manajemen SDM yang strategis dapat mendukung pengelolaan pengetahuan (knowledge management), yang pada gilirannya memberikan kontribusi terbesar dalam peningkatan kinerja (Zubir et al., 2020). Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, inovasi adalah kunci untuk tetap relevan dan berdaya saing. Oleh karena itu, praktik manajemen SDM harus dirancang untuk mendorong inovasi melalui pelatihan, pengembangan, dan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kemampuan dan inisiatif inovatif.

Inovasi tidak hanya terkait dengan pengembangan produk dan layanan baru, tetapi juga dengan peningkatan proses kerja dan efisiensi operasional. Dalam konteks rumah sakit, misalnya, inovasi dapat melibatkan pengembangan metode baru untuk diagnosis dan perawatan, penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi operasional, dan implementasi praktik terbaik dalam manajemen pasien. Dengan mendukung inovasi, manajemen SDM dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Aliran pemikiran manajemen layanan baru mengakui serangkaian praktik manajemen SDM yang lebih canggih dan holistik. Ini termasuk pemilihan yang cermat, pelatihan berkualitas tinggi, sistem pendukung yang dirancang dengan baik, pemberdayaan, kerja tim, pengukuran yang tepat, penghargaan dan pengakuan, serta pengembangan budaya layanan (Tomar & Dhiman, 2013). Rumah sakit dan institusi kesehatan lainnya sering kali berusaha menjaga tingkat kepegawaian seminimal mungkin tanpa mengorbankan kualitas perawatan. Karyawan layanan kesehatan mengharapkan atasan mereka menyediakan infrastruktur dan dukungan yang baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja terkait perawatan (Tomar & Dhiman, 2013).

Dalam paradigma layanan baru ini, praktik manajemen SDM tidak hanya berfokus pada aspek fungsional dari pekerjaan, tetapi juga pada aspek manusiawi. Karyawan tidak hanya dilihat sebagai sumber daya yang dapat dieksploitasi, tetapi sebagai mitra yang berharga dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif harus mencakup pendekatan holistik yang mengakui dan menghargai kontribusi karyawan, serta menyediakan dukungan dan peluang yang mereka butuhkan untuk berkembang.

Kerja sama tim dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan adalah elemen penting dalam manajemen SDM. Organisasi harus mengkomunikasikan masalah pembayaran dan kebijakan penghargaan secara berkala kepada karyawan untuk menghindari turnover dan memastikan bahwa karyawan memahami bagaimana penghargaan ditentukan (Onyango et al., 2017). Dengan adanya komunikasi yang jelas dan transparan, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Ini juga membantu membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen, yang esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Komunikasi yang efektif juga penting untuk memastikan bahwa semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan strategi organisasi. Ini dapat membantu menghindari miskomunikasi dan konflik yang tidak perlu, serta mendorong kolaborasi yang lebih baik di antara karyawan. Dalam konteks rumah sakit, komunikasi yang baik antara dokter, perawat, dan staf lainnya sangat penting untuk memastikan bahwa pasien menerima perawatan yang optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka (Andika, 2019). Komitmen afektif, normatif, dan kontinuan dari karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka (Pane & Fatmawati, 2017). Karyawan yang merasa terikat secara emosional dan moral dengan organisasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti fasilitas dan infrastruktur yang memadai, tetapi juga aspek psikologis dan sosial. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh atasan dan rekan kerja mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Selain itu, lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif dapat mendorong inovasi dan kreativitas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam keseluruhan pembahasan ini, jelas bahwa manajemen SDM yang efektif dan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan adalah kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi. Praktik manajemen SDM yang baik, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang efektif, dapat mendorong kinerja karyawan dan organisasi ke tingkat yang lebih tinggi. Dengan mengintegrasikan berbagai praktik manajemen SDM yang holistik dan memperhatikan faktor lingkungan kerja, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kombinasi dari manajemen SDM yang strategis dan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan menciptakan fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang dalam berbagai sektor, termasuk layanan kesehatan. Dalam konteks rumah sakit, misalnya, manajemen SDM yang efektif dapat memastikan bahwa penyampaian layanan medis berlangsung dengan efisien dan efektif, sehingga mencapai kepuasan pasien yang lebih tinggi. Selain itu, dengan mendukung inovasi dan komunikasi yang baik, manajemen SDM dapat membantu organisasi tetap kompetitif dan relevan di pasar yang terus berubah.

Secara keseluruhan, manajemen SDM bukan hanya tentang mengelola karyawan, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka. Dengan pendekatan yang tepat, manajemen SDM dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, investasi dalam manajemen SDM dan pengembangan sumber daya manusia adalah investasi yang sangat penting bagi keberhasilan jangka panjang organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat vital dalam menentukan keberhasilan dan daya saing organisasi. Manajemen SDM yang efektif mampu menciptakan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka dan mendukung pencapaian keunggulan kompetitif organisasi. Keberadaan SDM sebagai aset berharga memerlukan perhatian khusus dalam hal pengelolaan dan pemeliharaan untuk memastikan bahwa mereka dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Dalam konteks institusi kesehatan, manajemen SDM yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa layanan medis disampaikan dengan efisien dan efektif, yang akhirnya berkontribusi pada kepuasan pasien dan kualitas layanan kesehatan yang tinggi. Pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja mereka, yang berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, inovasi dan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Praktik manajemen SDM yang strategis dan holistik, termasuk pemilihan yang cermat, pelatihan berkualitas tinggi, pemberdayaan, kerja tim, dan sistem pendukung yang dirancang dengan baik, dapat mendorong kinerja organisasi ke tingkat yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial, juga penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut beberapa saran yang dapat diimplementasikan oleh organisasi untuk meningkatkan manajemen SDM dan kinerja mereka: Pertama, berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Kedua, memperbaiki sistem komunikasi internal untuk memastikan informasi penting disampaikan secara efektif dan transparan. Ketiga, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan fasilitas yang memadai dan budaya kerja yang positif. Keempat, menerapkan praktik manajemen SDM yang holistik, termasuk pemilihan yang cermat, pelatihan berkualitas, pemberdayaan, kerja tim, dan sistem pendukung yang baik. Kelima, mendorong inovasi dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang inovatif. Keenam, meningkatkan komitmen karyawan melalui program yang mendukung pengembangan profesional dan kesejahteraan mereka. Terakhir, melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi area perbaikan dan memastikan pencapaian tujuan organisasi. Implementasi saran-saran ini akan meningkatkan efektivitas manajemen SDM, kinerja organisasi, dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

REFERENSI

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset ...* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Ahyakudin, A., Najib, M. A., & Haryadi, D. (2019). Peran Pelatihan Dengan Metode On The Job Training dan Metode Apprenticeship Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Labbaik Chicken Kota.

- Amelia, D., & Sijabat, R. (2020). The Impact Of Human Resources Management Practices On Job Performance: The Case Of Nurses At Siloam Lippo Village Hospital. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 15(3), 205–215.
- Dewi, S., Mahanggoro, T., & Urmila, M. (2018). Effect of Work Motivation with Working Discipline in Nursing Performance in Special Unit X Hospital in Yogyakarta. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 7(December), 247–254.
- Elarabi, H., & Johari, F. (2014). The Impact of Human Resources Management on Healthcare Quality. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 3(1).
- Fanaei, S., Zareian, A., Shahraki, S., & Mirzaei, A. (2023). Determining the Key Performance Indicators of Human Resource Management of Military Hospital Managers; a TOPSIS Study. *BMC Primary Care*, 24(47). <https://doi.org/10.1186/s12875-023-02007-7>
- Fandi Mandang, E., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. B. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4324–4335.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5321>
- Ferry, A., Sidin, I., & Wahyu, A. (2021). An Analysis of the Effects of Human Resources Management on Healthcare Innovation in Hospital: A Scoping Review. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 2(2), 70–83. <https://doi.org/10.47616/jamrmhss.v2i2.141>
- Hadjri, M., Peridaze, B., Zunaidah, & Wita, F. (2020). Green Human Resource Management dan Kinerja Lingkungan: Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Palembang Muhammad. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8, 182–192.
- Handayani, R., & Kasidin. (2022). Employee Performance Analysis Based On Human Resources Management Practices In Private Hospital In Surakarta. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 37(1), 109–126.
- Ikhsani, M., Bagis, F., & Darmawan, A. (2022). The Role of Human Resource Management on Increasing Organizational Commitment To Hospital Employees in Banyumas Regency. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 6(1), 268–275.
- Khatri, N., Wells, J., Mckune, J., & Brewer, M. (2006). Strategic Human Resource Management Issues in Hospitals: A Study of a University and a Community Hospital. February. <https://doi.org/10.3200/HTPS.84.4.9-20>
- Liu, C., Bartram, T., & Leggat, S. (2020). Link of Patient Care Outcome to Occupational Differences in Response to Human Resource Management: A Cross-Sectional Comparative Study on Hospital Doctors and Nurses in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4379).
- Maarif, M., & Kartika, L. (2017). *Manajemen Perubahan dan Inovasi* (1st ed.). IPB Press.
- Onyango, P., Nzulwa, J., & Kwena, R. (2017). Influence of Talent Management on Employee Retention in Public Hospitals in Kenya. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 4(2 (36)), 631–644.
- Pulphon, S., Pranee, S., Kortana, T., & Pungnirund, B. (2021). Influences of Transformational Leadership, Organizational Climate, Human Resource Management, Organizational Structure, and Job Satisfaction on the Innovative Creation of Employees for the Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(12), 336–347.
- Saif, N., Sartawi, K., & Jordan, A. (2013). Relationship between Human Resource Management Practices and Perceived Performance of Employees in Jordanian Hospitals. *European Journal of Business and Management*, 5(22), 129–137.
- Akhmal, A., & Safitri Y, Y. (2017). Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis Administrasi*, 06, 13–21.