BAB I
PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan esensial dalam mencapai keunggulan dan keberhasilan suatu organisasi (Gustiana et al. 2022). SDM yang kompeten, berpengetahuan, terampil, dan berkepribadian yang baik, menjadi modal utama bagi organisasi (Diah et al. 2021). Pengelolaan SDM secara strategis dan berkelanjutan menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Investasi pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan penguatan budaya kerja mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal (Noe et al. 2022).

Pengembangan kompetensi SDM bertujuan memenuhi kebutuhan kompetensi sesuai standar jabatan dan rencana pengembangan karier. Setiap pegawai berhak berpartisipasi berdasarkan penilaian kinerja dan kompetensi. Pengembangan dilakukan dengan minimal 20 jam pelajaran per tahun melalui sistem pembelajaran terintegrasi. Pimpinan organisasi wajib menetapkan kebutuhan, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengembangan kompetensi untuk memastikan keberhasilannya (Pemerintah Republik Indonesia 2020).

Pengembangan SDM di rumah sakit Indonesia masih menghadapi tantangan besar. Penelitian yang dilakukan oleh (Maulida et al. 2025) di RS Islam Jakarta Cempaka Putih menunjukkan hanya 55% tenaga kesehatan mengikuti pelatihan formal secara rutin. Bolarinwa & Nkansah, (2025) menyatakan bahwa kurangnya pelatihan yang memadai, budaya organisasi kurang mendukung, dan evaluasi yang lemah menyebabkan rendahnya kompetensi tenaga kesehatan. Selain itu, rendahnya

motivasi kerja tenaga kesehatan, serta kurangnya insentif, menjadi faktor penyebab terhambatnya peningkatan kompetensi (Gustshella et al. 2024).

Fenomena serupa juga ditemukan di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang. Rumah sakit ini secara konsisten menempatkan pengembangan kompetensi SDM sebagai prioritas strategis. Hal ini tertuang dalam visi menjadi rumah sakit terdepan dalam pelayanan, pendidikan, dan penelitian, serta misi keempat yang menekankan peningkatan kompetensi SDM melalui pendidikan dan pelatihan berkesinambungan. Komitmen ini diperkuat oleh penetapan pengembangan SDM melalui pendidikan berkelanjutan sebagai salah satu strategi utama untuk mencapai tujuan peningkatan mutu pelayanan. Strategi ini kemudian diterjemahkan ke dalam arah kebijakan peningkatan kompetensi SDM dan petugas kesehatan.

Namun demikian, implementasi visi, misi, strategi, dan arah kebijakan tersebut dihadapkan pada tantangan yang cukup serius. Berdasarkan data Sub Koordinator Kepegawaian tahun 2025, pengembangan kompetensi pegawai di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang masih belum optimal. Data tersebut diperoleh melalui pendataan administratif berdasarkan sertifikat kompetensi dan sertifikat pelatihan untuk mengetahui kompetensi klinis antar profesi.

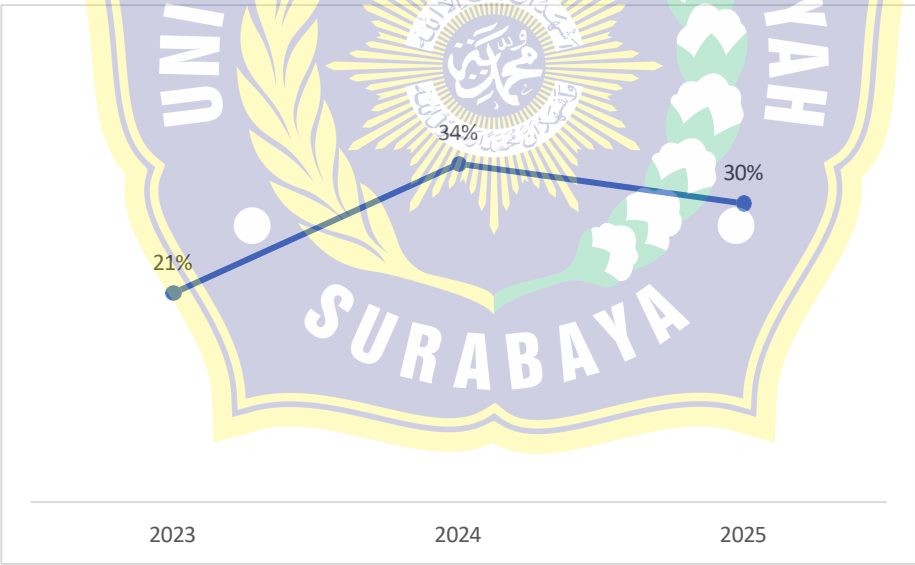


Sumber: Sub Koordinator Kepegawaian RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang (2025)

Gambar 1.1 Kompetensi pegawai RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang tahun 2025

Berdasarkan Gambar 1.1, menunjukkan adanya ketimpangan yang cukup signifikan pegembangan kompetensi klinis antarprofesi. Kelompok manajerial dan dokter memperoleh capaian tertinggi sebesar 100%, sedangkan perawat dan bidan masing-masing mencapai sekitar 85% dan 83%. Sementara itu, tenaga kesehatan lainnya hanya mencapai sekitar 67%, dan tenaga nonkesehatan berada pada capaian terendah, yaitu sekitar 38%. Dengan demikian, terdapat kesenjangan sebesar 62 % antara kelompok dengan capaian tertinggi dan terendah.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai belum terlaksana secara merata pada seluruh kelompok profesi. Ketimpangan juga terlihat di antara tenaga kesehatan, khususnya antara dokter dan tenaga kesehatan lainnya, yang berpotensi memengaruhi efektivitas kolaborasi interprofesional dalam pelayanan rumah sakit.



Sumber : Sub Koordinator Diklat, Pelatihan dan Pengembangan RSUD dr. Mohammad Zyn Kabuapten Sampang (2025)

Gambar 1.2 Persentase Cakupan pelatihan pegawai RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang

Selain kesenjangan kompetensi teknis atau professional antarprofesi, ketidakoptimalan pengembangan kompetensi SDM di RSUD dr. Mohammad Zyn

Kabupaten Sampang juga tercermin dari rendahnya cakupan pelatihan pegawai. Berdasarkan data Sub Koordinator Diklat, Penelitian, dan Pengembangan, persentase pegawai yang mengikuti pelatihan selama periode 2023–2025 masih sangat rendah dan fluktuatif, yaitu 21% pada tahun 2023, meningkat menjadi 34% pada tahun 2024, namun kembali menurun menjadi 30% pada tahun 2025. Rata-rata hanya 28,3% pegawai yang mengikuti pelatihan per tahun, yang berarti lebih dari dua pertiga pegawai (71,7%) tidak tercatat mengikuti pelatihan.

Fluktuasi ini menunjukkan bahwa program pelatihan belum dikelola secara sistematis dan berkelanjutan, serta masih bersifat reaktif terhadap kebutuhan sesaat. Rendahnya cakupan pelatihan ini berkontribusi langsung terhadap terjadinya kesenjangan kompetensi antarprofesi, di mana kelompok dengan akses pelatihan lebih besar (manajerial dan dokter) mencapai capaian kompetensi tertinggi, sementara kelompok dengan akses terbatas (tenaga kesehatan lainnya dan tenaga nonkesehatan) berada pada posisi terendah.

Ketimpangan tersebut diperkuat oleh hasil observasi kompetensi pegawai yang dilakukan oleh peneliti pada Januari 2025. Hasil observasi menunjukkan bahwa capaian kompetensi teknis dokter tergolong lebih baik dibandingkan kelompok profesi lainnya. Perbedaan ini dipengaruhi oleh kesempatan mengikuti pelatihan yang jauh lebih besar dibandingkan dengan perawat, bidan, tenaga kesehatan lainnya, maupun tenaga nonkesehatan. Ketidakoptimalan pengembangan kompetensi diduga disebabkan oleh: ketidakoptimalan implementasi sistem informasi TNA (*Training Needs Analysis*), hambatan budaya organisasi, motivasi kerja yang terbatas, dan rendahnya efektivitas pelatihan.

Proses TNA di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang belum optimal karena masih ada yang dilakukan secara manual atau pengajuan insidental. Hal ini menyebabkan pemetaan kebutuhan pelatihan tidak terstruktur dengan baik dan pengumpulan data sering terlambat. Akibatnya, dokumentasi menjadi tidak konsisten dan monitoring pelatihan secara real-time menjadi sulit dilakukan.

Budaya organisasi yang tidak mendukung perubahan dan komunikasi yang kurang terbuka cenderung menghambat efektivitas pelatihan. Temuan di lapangan mengindikasikan bahwa ketidakmampuan untuk menciptakan budaya yang kondusif mempengaruhi partisipasi tenaga kesehatan dalam pelatihan dan penerapan kompetensi baru. Motivasi kerja yang rendah turut menyebabkan minimnya partisipasi tenaga kesehatan dalam pelatihan. Banyak karyawan tidak merasa termotivasi karena kurangnya insentif dan penghargaan atas upaya mereka mengikuti pelatihan.

Efektivitas pelatihan yang rendah karena pelatihan bersifat reaktif dan kurang terencana, umumnya diselenggarakan hanya saat muncul masalah mendesak tanpa pemetaan kompetensi yang sistematis. Akibatnya, materi pelatihan sering tidak relevan dengan kebutuhan aktual pegawai, sehingga pelatihan kurang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja secara bermakna, yang pada akhirnya menghambat pengembangan kompetensi SDM.

Pengembangan kompetensi SDM di rumah sakit penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan, namun pelatihan sering tidak optimal. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem TNA secara sistematis dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan merancang program yang tepat (Alzahmi & Alshamsi 2024). Penelitian oleh

Syafitri and Adiwaty (2025) menegaskan bahwa budaya organisasi yang positif memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi SDM. Tetapi, belum ada penelitian yang mengintegrasikan sistem informasi TNA**,** budaya organisasi**,** motivasi kerja**,** terhadap pengembangan kompetensi SDM dengan efektivitas pelatihan sebagai mediator variabel di rumah sakit, khususnya rumah sakit daerah di Indonesia.

Penelitian ini mengintegrasikan faktor-faktor yang belum banyak diteliti dalam konteks pengembangan SDM rumah sakit, seperti sistem informasi TNA, budaya organisasi, dan motivasi kerja dan efektivitas pelatihan. Dengan menggabungkan keempat faktor ini, diharapkan dapat dikembangkan model pengembangan kompetensi yang lebih terstruktur dan terintegrasi. Model ini akan meningkatkan efektivitas pengembangan kompetensi SDM. Pengembangan kompetensi yang lebih efektif nantinya akan memperkuat kemampuan tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan yang lebih berkualitas. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan menjadi landasan dalam merumuskan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kompetensi SDM.

1.2 Kajian Masalah

Ketidakoptimalan pengembangan kompetensi SDM di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang, diduga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap belum optimalnya pengembangan kompetensi SDM di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang disajikan secara sistematis pada gambar berikut.



Sumber: Olahan Peneliti

Gambar 1.3 Kajian masalah penelitian

Faktor internal merupakan variabel-variabel yang berasal dari dalam organisasi rumah sakit seperti:

1. Visi dan misi:

Visi RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang adalah menjadi rumah sakit terdepan dalam pelayanan, pendidikan, dan penelitian, dengan misi keempat yang menekankan peningkatan kompetensi SDM melalui pendidikan dan pelatihan

berkesinambungan sebagai pilar strategis pencapaian tujuan. Namun, visi dan misi tersebut belum diterjemahkan menjadi peta kompetensi prioritas yang terukur dan terintegrasi dengan sistem perencanaan pelatihan, sehingga program pelatihan yang dilaksanakan bersifat reaktif dan tidak merata. Akibatnya, pelatihan tidak selaras dengan upaya pencapaian visi rumah sakit sebagai fasilitas unggul dalam pelayanan, pendidikan, dan penelitian, sehingga menghambat peningkatan mutu pelayanan dan keselamatan pasien secara berkelanjutan.

2. Struktur rumah sakit:

Struktur RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang berdasarkan Peraturan Bupati Sampang Nomor 24 Tahun 2023 menempatkan bidang diklat di bawah Wakil Direktur Pelayanan, namun belum secara eksplisit memperkuat fungsi pengembangan kompetensi yang terintegrasi lintas unit. Belum adanya wakil direktur yang secara khusus bertanggung jawab mengurusi diklat dan pengembangan kompetensi SDM menyebabkan program pelatihan tidak terencana secara strategis, terfragmentasi, dan koordinasi antarunit melemah, sehingga implementasi misi peningkatan kompetensi SDM melalui pendidikan dan pelatihan berkesinambungan menjadi tidak optimal.

3. Kebijakan:

Kebijakan pengembangan kompetensi di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang belum secara tegas mewajibkan seluruh pegawai mengikuti pelatihan minimal 20 JPL per tahun sebagaimana diamanatkan PP Nomor 17 Tahun 2020 dan UU ASN Nomor 20 Tahun 2023. Lemahnya kebijakan ini menyebabkan pelatihan tidak wajib, tidak dimonitor dan didokumentasikan secara terintegrasi. Akibatnya, pengembangan kompetensi tidak ditindaklanjuti dengan evaluasi yang

jelas, sehingga capaian kompetensi antarprofesi timpang 62% dan cakupan pelatihan rendah (rata-rata 28,3% per tahun).

4. Manajemen operasional:

Manajemen operasional adalah pengaturan proses kerja harian (penjadwalan, penugasan, alur layanan) agar layanan tetap berjalan efektif. Beban layanan, staffing, dan jadwal kerja sering membuat staf tidak punya waktu pelatihan padahal pelatihan harus diatur agar tidak mengganggu pelayanan. Akibatnya, program pelatihan dan pengembangan kompetensi tidak terencana secara strategis dan hanya dilaksanakan saat kondisi operasional memungkinkan, sehingga pengembangan SDM menjadi tidak optimal.

5. Keuangan Rumah Sakit:

Keuangan rumah sakit adalah proses perencanaan, persetujuan, penyediaan anggaran untuk menjalankan program, termasuk pengembangan SDM. Tanpa anggaran, pelatihan sulit berjalan, dan isu pendanaan diakui sebagai hambatan pengembangan kompetensi berkelanjutan (Komisi Akreditasi Rumah Sakit 2017). Ketersediaan anggaran yang terbatas di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang berdampak pada rendahnya cakupan pelatihan yang hanya mencapai rata-rata 28,3% pegawai per tahun dan rata-rata jam pelajaran yang masih di bawah standar 20 JPL. Akibatnya, pengembangan kompetensi tidak merata antarprofesi dengan kesenjangan capaian 62 poin persentase antara kelompok tertinggi dan terendah.

6. Sumber daya manusia

1) Perencanaan SDM jangka Panjang

Perencanaan SDM adalah proses sistematis untuk menetapkan jumlah, jenis, kualifikasi, kompetensi, serta distribusi tenaga sesuai kebutuhan layanan. Jika perencanaan tidak berbasis kebutuhan riil unit, rumah sakit mudah kekurangan staf sehingga waktu pelatihan tergerus oleh beban layanan. Ketidaksesuaian antara perencanaan SDM dengan kebutuhan riil di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang menyebabkan tenaga kesehatan kelebihan beban kerja, sehingga pelatihan dan pengembangan kompetensi tidak dapat dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan.

2) Sistem karier

Sistem karier di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang belum menempatkan kompetensi sebagai dasar utama promosi dan pemberian insentif. Berdasarkan Peraturan Direktur RSMZ Nomor 4 Tahun 2024, pengangkatan dalam jabatan internal ditetapkan oleh Direktur dengan pertimbangan dan persyaratan tertentu, namun belum secara eksplisit mengaitkan kenaikan jabatan dengan hasil pengembangan kompetensi atau pencapaian pelatihan. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan tidak otomatis naik level karier atau jabatannya, karena jabatan disesuaikan dengan formasi yang tersedia dan status awal pegawai saat masuk sebagai pegawai BLUD.

3) Efektivitas pelatihan

Pelatihan di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang sering kali tidak optimal karena bersifat reaktif dan kurang terencana, dilakukan hanya saat ada masalah mendesak tanpa pemetaan kompetensi yang jelas. Hal ini menyebabkan pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan praktis tenaga medis dan non-medis, sehingga tidak dapat meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan (Ikhsan et al.

2024). Meskipun jumlah peserta pelatihan meningkat, dari 21% pada 2023 menjadi 34% pada 2024, dan 30% pada 2025, angka ini masih rendah, mencerminkan bahwa program pelatihan belum mencakup seluruh tenaga kerja dan mendukung pengembangan kompetensi yang lebih menyeluruh.

4) Budaya organisasi

Budaya organisasi di rumah sakit ini turut memengaruhi keberhasilan pelatihan. Resistensi terhadap perubahan dan rendahnya apresiasi terhadap inisiatif pengembangan diri menghambat efektivitas program, membuat tenaga kerja merasa kompetensinya kurang dihargai sehingga motivasi mengikuti pelatihan dan menerapkan pengetahuan baru menjadi rendah (Almutairi et al. 2022). Komunikasi yang kurang terbuka dan kurangnya kolaborasi antar departemen juga menjadi hambatan utama dalam pengembangan kompetensi (Kiptulon et al. 2024).

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja yang rendah turut menyebabkan minimnya partisipasi tenaga medis dan non-medis dalam pelatihan. Banyak karyawan tidak merasa termotivasi karena kurangnya insentif dan penghargaan atas upaya mereka mengikuti pelatihan(Laylani et al. 2023). Selain itu, ditambah pemahaman yang terbatas mengenai pentingnya peningkatan kompetensi bagi kemajuan karier dan kualitas pelayanan.

6) Implementasi sistem informasi TNA

Proses *Training Need Analysis* (TNA) di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang implementasinya belum optimal, karena masih ada yang secara manual melalui rapat unit atau pengajuan insidental tanpa sistem informasi terintegrasi. Akibatnya, pemetaan kebutuhan pelatihan menjadi tidak terstruktur,

pengumpulan data terlambat, dokumentasi tidak konsisten, dan monitoring pelatihan real-time sulit dilakukan. Ketiadaan sistem yang memadai membuat evaluasi dan tindak lanjut pelatihan tidak efisien, sehingga menghambat pengembangan kompetensi SDM secara optimal (Markaki et al. 2021).

Selain faktor internal, ketidakoptimalan pengembangan kompetensi SDM juga diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang berasal dari lingkungan di luar kendali rumah sakit. Faktor-faktor eksternal tersebut meliputi:

1. Regulasi pemerintah yang kurang jelas

Regulasi pemerintah yang sering berubah dan tidak konsisten menjadi faktor eksternal yang menghambat pengembangan kompetensi SDM karena rumah sakit kesulitan menetapkan prioritas kompetensi, menyusun anggaran, dan merencanakan program pelatihan secara konsisten. Ketidakpastian regulasi menyebabkan perencanaan pelatihan menjadi reaktif dan jangka pendek karena program harus terus disesuaikan dengan ketentuan terbaru tanpa masa transisi yang memadai. Akibatnya, pengembangan kompetensi kehilangan arah strategis dan tidak berkelanjutan. Selain itu, regulasi yang tidak jelas menimbulkan kebingungan di tingkat operasional mengenai standar kompetensi prioritas dan cara mengukurnya, sehingga upaya peningkatan kompetensi menjadi tidak terarah dan tidak optimal.

2. Persaingan dengan rumah sakit lain

Persaingan antar rumah sakit mendorong institusi lebih responsif terhadap pasar, namun Liu et al. (2025)menyatakan bahwa fokus pada respons cepat sering mengorbankan pembinaan SDM yang terstruktur, sehingga program pengembangan kompetensi terpinggirkan. Rumah sakit lebih memprioritaskan

investasi pada fasilitas fisik, teknologi medis, dan strategi pemasaran karena dampaknya terlihat instan, sementara pengembangan kompetensi dianggap sekunder. Akibatnya, anggaran pelatihan terbatas dan program SDM hanya dilaksanakan seadanya untuk kebutuhan operasional jangka pendek tanpa perencanaan kapasitas jangka panjang. Kondisi ini diperparah oleh budaya organisasi yang mengutamakan kinerja jangka pendek dibandingkan investasi berkelanjutan pada sumber daya manusia.

3. Tekanan dari pihak asuransi

Tekanan tarif dan kendali biaya dari asuransi kesehatan memengaruhi keputusan staffing dan ruang fiskal rumah sakit. Lindrooth et al. (2006)menyatakan bahwa perubahan tarif dapat menurunkan rasio staf keperawatan, yang berdampak pada berkurangnya waktu dan kapasitas pelatihan. Kebijakan pembayaran yang ketat mendorong rumah sakit melakukan efisiensi biaya, termasuk pengurangan tenaga kerja atau pembatasan program pelatihan, sehingga beban kerja staf meningkat dan waktu untuk pelatihan menjadi terbatas. Tekanan biaya juga mendorong fokus pada efisiensi jangka pendek dibandingkan investasi pengembangan kompetensi jangka panjang. Akibatnya, program pelatihan menjadi sporadis dan tidak berkesinambungan, sehingga menghambat peningkatan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

4. Perubahan teknologi yang cepat

Perkembangan teknologi kesehatan yang pesat, terutama adopsi *digital health*, menuntut tenaga kesehatan terus memperbarui kompetensinya. Tanpa investasi pelatihan berkelanjutan, terjadi kesenjangan kemampuan antara tuntutan kompetensi baru dengan kapasitas aktual staf dalam mengoperasikan sistem atau

alat kesehatan terbaru. Rumah sakit tanpa program pelatihan teknologi terencana akan tertinggal dalam adopsi inovasi, yang menurunkan mutu pelayanan dan daya saing. Perubahan teknologi cepat juga menuntut anggaran pelatihan besar dan berkelanjutan, namun keterbatasan fiskal rumah sakit sering menghambat ketersediaannya. Akibatnya, pegawai tidak memiliki kesempatan memadai mempelajari teknologi baru, sehingga kompetensi teknis tidak berkembang dan kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan aktual semakin lebar.

5. Kepuasan pasien

Kepuasan pasien sebagai indikator mutu pelayanan secara tidak langsung memengaruhi prioritas pengembangan kompetensi SDM (López Hernández et al. 2025). Manajemen rumah sakit cenderung memprioritaskan perbaikan layanan langsung yang kasat mata, sementara pengembangan kompetensi jangka panjang terabaikan karena dampaknya tidak instan. Padahal, kompetensi pegawai yang rendah menjadi penyebab utama ketidakpuasan pasien, karena tenaga kesehatan yang kurang kompeten tidak mampu memberikan pelayanan berkualitas, aman, dan profesional. Dengan demikian, tekanan memenuhi kepuasan pasien tanpa diimbangi pengembangan kompetensi berkelanjutan menciptakan siklus negatif yang menghambat peningkatan mutu pelayanan.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat berbagai faktor yang diduga memengaruhi ketidakoptimalan pengembangan kompetensi SDM di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang. Namun, penelitian ini secara khusus membatasi fokus pada empat faktor utama, yaitu: (1) implementasi Sistem Informasi TNA, (2) budaya organisasi, (3) motivasi kerja, dan (4) efektivitas pelatihan. Faktor-faktor lain seperti: visi dan misi, struktur rumah sakit, kebijakan,

manajemen operasinal. perencanaan SDM jangka panjang, sistem karir, keterbatasan anggaran, serta regulasi eksternal diakui keberadaannya, tetapi tidak dikaji lebih lanjut dalam model penelitian ini.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh implementasi sistem informasi TNA terhadap pengembangan kompetensi SDM di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan kompetensi SDM di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan kompetensi SDM di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang?
4. Bagaimana pengaruh efektivitas pelatihan terhadap pengembangan kompetensi SDM di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang?
5. Bagaimana pengaruh implementasi sistem informasi TNA, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap efektivitas pelatihan di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang?
6. Bagaimana pengaruh implementasi sistem informasi TNA, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap pengembangan kompetensi SDM dengan efektivitas pelatihan sebagai mediator variabel di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang?

1.4 Tujuan

1.4.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh implementasi sistem informasi TNA, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap pengembangan kompetensi SDM dengan efektivitas pelatihan sebagai mediator variabel di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang .

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis pengaruh implementasi sistem informasi TNA terhadap pengembangan kompetensi SDM di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan kompetensi SDM di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan kompetensi SDM di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang.
4. Menganalisis pengaruh efektivitas pelatihan terhadap pengembangan kompetensi SDM di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang.
5. Menganalisis pengaruh implementasi sistem informasi TNA, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap efektivitas pelatihan di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang.
6. Menganalisis pengaruh implementasi sistem informasi TNA, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap pengembangan kompetensi SDM dengan efektivitas pelatihan sebagai mediator variabel di RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang.

1.5 Manfaat

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks implementasi sistem informasi TNA, budaya organisasi, motivasi kerja, efektivitas pelatihan, dan pengembangan kompetensi SDM di sektor pelayanan kesehatan. Penelitian ini dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dan menjadi referensi akademis bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik serupa, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi SDM di rumah sakit.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan masukan empiris bagi manajemen RSUD dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif melalui peningkatan efektivitas pelatihan, implementasi sistem informasi TNA yang lebih baik, pembentukan budaya organisasi yang kondusif, dan peningkatan motivasi kerja. Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak rumah sakit dalam mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dalam pengelolaan SDM, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan model pelatihan yang lebih adaptif dan relevan dengan kebutuhan tenaga kesehatan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola rumah sakit dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM.

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan baru bagi praktisi SDM dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan efisien, serta membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pengembangan kompetensi karyawan. Hal ini penting untuk meningkatkan resiliensi organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang dinamis di sektor kesehatan.