

Hubungan Penempatan Kerja dengan Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Rumah Sakit Pinna Bekasi Tahun 2025

Muhammad Hafiizh¹, Ria Efkelin^{2*}, Sarah Geltri Harahap³

¹⁻³ STIKes RS Husada Jakarta Pusat, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ria_efkelin@stikesrshusada.ac.id²

Abstract. Job placement in accordance with the competence of health workers is a key factor in improving the quality of hospital services. However, there is still a mismatch in placement that has an impact on the low quality of service. This study aims to analyze the relationship between job placement, which includes education, knowledge, skills, and work experience, with the performance of health human resources (HRH) at Pinna Hospital Bekasi. The study used a quantitative approach with a cross-sectional design. The research sample was taken by total sampling method, involving 100 respondents from various health worker professions. Data were collected through questionnaires and analyzed with the Spearman correlation test. Univariate results showed 97% of SDM had been placed according to their field of expertise, while the performance of SDM reached 100%. Spearman test showed significant relationships between: education and performance (p -value <0.001 ; $r=0.377$), job knowledge and performance (p -value <0.001 ; $r=0.469$), job skills and performance (p -value <0.001 ; $r=0.593$), work experience and performance (p -value <0.001 ; $r=0.489$), and job placement and performance (p -value <0.001 ; $r=0.574$). It can be concluded that job placement in accordance with the competence of health workers plays an important role in improving the performance of HRK at Pinna Bekasi Hospital. Hospitals are advised to maintain the existing placement system and provide ongoing training to improve performance

Keywords: Health Human Resources; Health workforce competence; Hospital; Job Placement; Performance.

Abstrak. Penempatan kerja sesuai dengan kompetensi tenaga kesehatan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Namun demikian, masih terdapat ketidaksesuaian dalam penempatan yang berdampak pada rendahnya mutu pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara penempatan kerja, yang meliputi pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja, dengan kinerja sumber daya manusia kesehatan (SDMK) di RS Pinna Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan cross-sectional. Sampel penelitian diambil dengan metode total sampling, melibatkan 100 responden dari berbagai profesi tenaga kesehatan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan uji korelasi Spearman. Hasil univariat menunjukkan 97% SDM telah ditempatkan sesuai bidang keahliannya, sedangkan kinerja SDMK mencapai 100%. Uji Spearman menunjukkan hubungan yang signifikan antara: pendidikan dan kinerja (nilai- $p <0,001$; $r=0,377$), pengetahuan kerja dan kinerja (nilai- $p <0,001$; $r=0,469$), keterampilan kerja dan kinerja (nilai- $p <0,001$; $r=0,593$), pengalaman kerja dan kinerja (nilai- $p <0,001$; $r=0,489$), serta penempatan kerja dan kinerja (nilai- $p <0,001$; $r=0,574$). Dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi tenaga kesehatan berperan penting dalam meningkatkan kinerja SDM Kesehatan di RS Pinna Bekasi. Rumah sakit disarankan untuk mempertahankan sistem penempatan yang ada dan memberikan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: Kinerja; Kompetensi tenaga kesehatan; Penempatan Kerja; Rumah Sakit; SDM Kesehatan.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia kesehatan berperan vital dalam meningkatkan mutu layanan kesehatan agar derajat kesehatan meningkat yang meliputi kesadaran, keinginan serta memiliki perasaan untuk mempertahankan hidup sehat (Purwaningsih, 2023). Perawatan berkualitas dan kepuasan pasien memiliki ketergantungan pada penyelenggara pelayanan yang terampil. Kurangnya tenaga kesehatan yang berpengalaman berdampak buruk pada kualitas dan kuantitas layanan kesehatan (Bashar et al., 2022). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 mengenai tenaga kesehatan menyebutkan bahwa tenaga kesehatan berperan

utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara maksimal kepada masyarakat, supaya kesadaran masyarakat meningkat, kemauan, dan kemampuan hidup sehat (Nur et al., 2021).

Pelayanan medis memainkan peran penting dalam menjaga dan memulihkan kesehatan, memperpanjang siklus hidup, dan meningkatkan kualitas hidup (Chen et al., 2024). Pelayanan medis memiliki keterkaitan dengan keselamatan pasien, sehingga rumah sakit harus mengelola perawatan dengan baik dan menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diharapkan (Halawa et al., 2021). Peningkatan pelayanan kesehatan berkaitan erat dengan keahlian sumber daya manusia saat menjalankan aktivitas, sehingga pengelolaan SDM kesehatan harus dilakukan secara efektif dan berkelanjutan (Umpung et al., 2020).

Manajer memegang peranan penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan mendorong staf untuk mencapai kinerja terbaik (Abdulmalik & Pangandaman, 2024). Hal tersebut menjadikan kinerja karyawan tidak boleh diabaikan oleh manajemen, di sektor kesehatan. Jika seorang karyawan berada di tempat yang sudah sesuai dengan kemampuan yang ia miliki, maka hal tersebut dapat mempermudah karyawan untuk mencapai prestasinya dibandingkan dengan karyawan yang berada di tempat yang kurang sesuai maupun tidak sesuai dengan kemampuannya (Saputra et al., 2020). Meskipun penempatan kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja, tetapi sering kali penempatan kerja yang tidak optimal menjadi penghalang. Ketidakseimbangan antara jumlah sumber daya kesehatan dan beban kerja yang ada bisa menyebabkan stres, mudah lelah, dan dapat menurunkan motivasi di kalangan petugas. Ketidakpuasan dengan penggunaan dan penyalahgunaan faktor dampak dalam evaluasi dan keputusan masa jabatan, promosi, dan perekrutan telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir (Woolston, 2021).

Studi yang sudah dilaksanakan (Hidayat et al., 2022) mengungkapkan ketika rasa puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya dengan kinerja merupakan aspek yang sangat berpengaruh bagi rumah sakit. Kedua hal ini tidak boleh diabaikan agar operasional di suatu rumah sakit berjalan baik dan semestinya. Menempatkan posisi kerja karyawan ternyata dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja dan kinerja setiap karyawan, meskipun rasa puas seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak selalu berbanding lurus dengan kinerja setiap karyawan. Penelitian oleh (Sahadewa & Rahmawati, 2021) juga menekankan jika penempatan karyawan dilakukan dengan tepat maka dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dalam melakukan peningkatan kinerja seorang karyawan, penting untuk memperhatikan proses penempatan kerjanya yang sesuai dengan disiplin ilmu mereka sebelum ditempatkan pada posisi yang diinginkan perusahaan.

Rumah Sakit Pinna Bekasi merupakan rumah sakit tipe D yang masih berkembang. Dalam proses peningkatan mutu pelayanan, penempatan tenaga kesehatan belum sepenuhnya sesuai dengan keahlian. Hal ini menyebabkan lambatnya pelayanan, petugas kurang ramah, dan ketidakprofesionalan tenaga kesehatan. Berdasarkan ulasan Google Review, RS Pinna hanya mendapat rating 3,2 dari 5. Data ini menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kesehatan dengan posisi kerja. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian berjudul Hubungan Penempatan Kerja Dengan Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Rumah Sakit Pinna Bekasi Tahun 2025.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini ialah kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara penempatan kerja dengan kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Rumah Sakit Pinna Bekasi. Responden pada penelitian ini ialah seluruh sumber daya manusia kesehatan Rumah Sakit Pinna Bekasi. Lokasi dari penelitian ini yaitu di Rumah Sakit Pinna Bekasi, Kab. Bekasi yang dilaksanakan pada bulan April hingga Juni 2025.

Populasi pada penelitian ini berasal dari seluruh sumber daya manusia kesehatan Rumah Sakit Pinna Bekasi yang difokuskan kepada sumber daya manusia kesehatan dan memiliki peran pendukung dalam kelancaran proses pelayanan kesehatan dengan penempatan kerja yang bervariasi berjumlah 100 sumber daya manusia kesehatan.

Penentuan sampel pada penelitian dengan memakai total *sampling* yang berasal dari seluruh populasi penelitian dengan jumlah 100 sumber daya manusia kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Pinna Bekasi. Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk kuisioner yang disebarakan melalui *google formulir*. Analisa data penelitian ini menggunakan uji korelasi *Spearman* digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau lebih variabel yang berskala ordinal. Uji ini termasuk ke dalam statistik non-parametrik karena digunakan ketika data yang diperoleh tidak berdistribusi normal (Nurhalijah et al., 2024) dan data yang diperoleh hasilnya tidak normal. Penelitian ini sudah diperoleh layak etik dengan nomor 031/KEP-UY/EA.10/IV/2025 yang dikeluarkan Universitas Yarsi pada tanggal 7 Mei 2025.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil data yang diperoleh pada tabel 1 karakteristik responden pada segi usia mayoritas responden berusia 26-35 tahun yang berjumlah 56 dengan presentase (56.0%). Selanjutnya karakteristik responden dari segi jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 84 dengan presentase (84.0%).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Kriteria Responden	Jumlah (n=100)	Presentase (%)
Usia		
17-25 Tahun	25	25.0%
26-35 Tahun	56	56.0%
>36 Tahun	19	19.0%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	16	16.0%
Perempuan	84	84.0%

Penempatan Kerja Dengan Kinerja

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 2 terkait distribusi penempatan kerja dan kinerja, untuk penempatan kerja menunjukkan bahwa terdapat 97 sumber daya manusia kesehatan di Rumah Sakit Pinna Bekasi yang penempatannya sudah sesuai dengan presentase (97,0%). Selanjutnya, untuk variabel kinerja menunjukkan bahwa keseluruhan sumber daya manusia kesehatan di Rumah Sakit Pinna Bekasi dengan total 100 dengan presentase (100,0%) memiliki kinerja yang baik, dan tidak ada yang memiliki kinerja yang buruk.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Penempatan Kerja dan Kinerja

Variabel		Frekuensi	Persen (%)
Penempatan	Sesuai	97	97.0%
	Tidak	3	3.0%
	Sesuai		
Kinerja	Baik	100	100.0%
	Buruk	0	0%

Hubungan Pendidikan dengan Kinerja**Tabel 3.** Hubungan Pendidikan dengan Kinerja

Variabel Penelitian	n	p-value	R
Pendidikan	100	< 0,001	0,377

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 3 diperoleh dari hasil analisis uji korelasi *Spearman* bahwa nilai koefisien antar hubungan pendidikan dengan kinerja sumber daya manusia kesehatan RS Pinna Bekasi sebesar < 0,001 hasil tersebut lebih kecil dari batas signifikan yaitu 0,005, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat sedang karena nilai r yang diperoleh 0,377.

Hubungan Pengetahuan Kerja dengan Kinerja**Tabel 4.** Hubungan Pengetahuan Kerja dengan Kinerja

Variabel Penelitian	n	p-value	R
Pengetahuan Kerja	100	< 0,001	0,469

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4 diperoleh dari hasil analisis uji korelasi *Spearman* bahwa nilai koefisien antar hubungan pengetahuan kerja dengan kinerja sumber daya manusia kesehatan RS Pinna Bekasi sebesar < 0,001 hasil tersebut lebih kecil dari batas signifikan yaitu 0,005, maka dapat dikatakan bahwa pengetahuan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat sedang karena nilai r yang diperoleh 0,469.

Hubungan Keterampilan Kerja dengan Kinerja**Tabel 5.** Hubungan Keterampilan Kerja dengan Kinerja

Variabel Penelitian	n	p-value	R
Keterampilan Kerja	100	<0.001	0.593

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 5 diperoleh dari hasil analisis uji korelasi *Spearman* bahwa nilai koefisien antar hubungan keterampilan kerja dengan kinerja sumber daya manusia kesehatan RS Pinna Bekasi sebesar < 0,001 hasil tersebut lebih kecil dari batas signifikan yaitu 0,005, maka dapat dikatakan bahwa keterampilan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat kuat karena nilai r yang diperoleh 0,593.

Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja

Tabel 6. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja

Variabel Penelitian	n	p-value	R
Pengalaman Kerja	100	<0.001	0.489

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 6. diperoleh dari hasil analisis uji korelasi Spearman bahwa nilai koefisien antar hubungan pengalaman kerja dengan kinerja sumber daya manusia kesehatan RS Pinna Bekasi sebesar $< 0,001$ hasil tersebut lebih kecil dari batas signifikan yaitu 0,005, maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat sedang karena nilai r yang diperoleh 0,489.

Hubungan Penempatan Kerja dengan Kinerja

Tabel 7. Hubungan Penempatan Kerja dengan Kinerja

Variabel Penelitian	n	p-value	R
Penempatan Kerja	100	<0.001	0.574

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 7 diperoleh dari hasil analisis uji korelasi Spearman bahwa nilai koefisien antar hubungan penempatan kerja dengan kinerja sumber daya manusia kesehatan RS Pinna Bekasi sebesar $< 0,001$ hasil tersebut lebih kecil dari batas signifikan yaitu 0,005, maka dapat dikatakan bahwa penempatan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat kuat karena nilai r yang diperoleh 0,574.

Pembahasan

Distribusi Responden Berdasarkan Penempatan Kerja dan Kinerja

Berdasarkan hasil distribusi penempatan yang telah diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan di Rumah Sakit Pinna Bekasi sudah ditempatkan sesuai dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja. Pentingnya penempatan yang sesuai dengan keahlian tenaga kesehatan terletak pada kemampuannya untuk membantu mereka lebih mudah beradaptasi, timbul rasa percaya diri dalam menjalankan tugas, serta mendorong terciptanya pelayanan yang optimal bagi pasien.

Hasil penelitian yang telah diperoleh sejalan dengan hasil penelitian (Oktarinando, 2022) yang menunjukkan hasil bahwa penempatan tenaga kerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang telah dilakukan secara tepat. Penempatan yang sesuai terjadi karena adanya upaya untuk mencocokkan antara kebutuhan posisi dengan kompetensi pegawai. Penempatan

yang efektif juga berkontribusi pada peningkatan kinerja serta mendukung mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Hasil penelitian berdasarkan kinerja memperoleh hasil bahwa mayoritas tenaga kesehatan di Rumah Sakit Pinna Bekasi menunjukkan kinerja yang baik, hal ini menggambarkan bahwa mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peran masing-masing. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi individu, dan sistem manajemen yang sudah berjalan dengan baik dapat mendorong terbentuknya kinerja yang positif. Kinerja ini mencakup sesuatu yang telah dicapai seseorang dengan menunjukkan perilaku, sikap, dan keahliannya dalam bekerja (Ali & Erihadiana, 2021).

Hasil penelitian yang telah diperoleh sejalan dengan hasil penelitian (Mei Widyawati et al., 2022) yang menunjukkan hasil bahwa kinerja perawat di RSNU Tuban lebih banyak dalam kategori baik, hal ini menandakan bahwa para perawat mampu melaksanakan tugasnya dengan optimal karena penempatan yang dilakukan di RSNU Tuban telah dilakukan dengan baik. Ketika perawat merasa nyaman dalam menjalankan perannya dan sesuai dengan bidangnya, mereka cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk memberikan pelayanan yang maksimal.

Hubungan Pendidikan dengan Kinerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis Spearman bahwa terdapat keterkaitan yang signifikan dan bersifat sedang antara tingkat pendidikan dan kinerja tenaga kesehatan di RS Pinna Bekasi, kinerja yang baik ini timbul ketika tingkat pendidikan seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi karena pendidikan membekali individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan pola pikir yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dikatakan H_0 diterima, karena terdapat hubungan antara pendidikan dengan kinerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan didukung dengan hasil penelitian (Ilyas et al., 2024) yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Sulawesi dan Maluku. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas.

Hubungan Pengetahuan Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di RS Pinna Bekasi memperoleh hasil bahwa pengetahuan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat sedang terhadap kinerja sumber daya manusia kesehatan yang bekerja disana, hal tersebut memiliki makna

bahwa ketika pengetahuan kerja yang dimiliki seseorang itu tinggi maka akan semakin meningkat kinerjanya. hal tersebut dapat terjadi karena pihak RS Pinna Bekasi sudah memperhatikan dengan baik pada sistem penempatan karyawan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, sehingga menciptakan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dikatakan H_a diterima, karena terdapat hubungan pengetahuan kerja dengan kinerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan sebelumnya yang dilakukan (Muhammad Iqbal et al., 2020) di RSUD Sinjai menunjukkan bahwa pengetahuan perawat mengenai sistem keselamatan pasien berpengaruh positif dalam menunjang kinerja mereka. Pemahaman yang baik, menjadikan perawat dapat menjalankan protokol keselamatan secara tepat, mengurangi risiko insiden, dan memberikan pelayanan yang lebih aman serta berkualitas. Pengetahuan ini tidak hanya teoritis, tetapi juga aplikatif, sehingga memudahkan perawat dalam merespons berbagai situasi secara cepat dan efektif.

Hubungan Keterampilan Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menggunakan uji korelasi Spearman menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat kuat terhadap kinerja sumber daya manusia kesehatan di RS Pinna Bekasi. Keterampilan kerja dapat diperoleh dari pengalaman secara langsung maupun pelatihan, dengan keterampilan yang dimiliki dapat membantu seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan lebih cepat dan tepat. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dikatakan H_a diterima, karena terdapat hubungan keterampilan kerja dengan kinerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan didukung dengan hasil penelitian (Parta & Mahayasa, 2021) di Art Shop Cahaya Silver yang menyatakan hasil bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan dengan hasil yang berkualitas. Hal ini berdampak langsung pada meningkatnya produktivitas perusahaan. Selain itu, keterampilan yang memadai juga membantu karyawan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, meminimalkan kesalahan, dan merasa lebih puas dalam bekerja.

Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di RS Pinna Bekasi memperoleh hasil bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat sedang terhadap kinerja sumber daya manusia kesehatan yang bekerja disana. Hal ini dapat terjadi karena pengalaman kerja menjadikan seseorang mudah dalam mengatasi berbagai tantangan dalam bekerja secara cepat dan tepat. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dikatakan H_a diterima, karena terdapat hubungan pengalaman kerja dengan kinerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan didukung dengan hasil penelitian (Arifin & Darmawan, 2021) di salah satu perusahaan di Kota Mojokerto yang menyatakan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik. Semakin lama seseorang bekerja di bidang yang sama, semakin terlatih pula mereka dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.

Hubungan Penempatan Kerja dengan Kinerja

Penelitian yang telah dilakukan di RS Pinna Bekasi menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan bersifat kuat terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini terjadi karena RS Pinna masih berada dalam tahap pengembangan, sehingga terus berupaya memperbaiki berbagai aspek, terutama sistem penempatan pegawai. Penempatan kerja di rumah sakit ini telah disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki sumber daya manusia kesehatan, sehingga tenaga kesehatan dapat bekerja lebih efektif dan sesuai dengan bidangnya.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan didukung oleh penelitian yang dilakukan (Fauzi, 2023) di PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, memperoleh hasil bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka dapat dikatakan ketika penempatan dilakukan sesuai dengan keahlian maka membantu pegawai bekerja lebih efisien. Namun, jika penempatan tidak dilakukan secara tepat, pegawai memerlukan waktu untuk beradaptasi dan membutuhkan pelatihan tambahan, yang dapat memengaruhi penurunan kinerja. Dari beberapa hasil yang ditemukan dapat terjadi karena suatu tempat kerja yang telah diteliti sudah menjalankan sistem penempatan dengan baik yang sesuai dengan keahlian yang telah dimiliki seseorang dalam bekerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh di Rumah Sakit Pinna Bekasi maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- (1) Penempatan kerja sumber daya manusia kesehatan di RS Pinna Bekasi mayoritas sudah ditempatkan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki, dan seluruh SDM di RS Pinna Bekasi memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut memberikan kita gambaran jika penempatan kerja sudah dijalankan dengan prosedur yang baik maka pencapaian kinerja akan optimal.
- (2) Seluruh hipotesis alternatif (H_a) pada penelitian ini diterima, karena seluruh hasil penelitian yang berkaitan dengan hubungan antara pendidikan dengan kinerja, pengetahuan kerja dengan kinerja, keterampilan kerja dengan kinerja, pengalaman kerja dengan kinerja, serta

penempatan kerja dengan kinerja, secara keseluruhan menunjukkan adanya hubungan terhadap kinerja SDM di RS Pinna Bekasi

DAFTAR REFERENSI

- Abdulmalik, P. P., & Pangandaman, H. K. (2024). Leadership traits of nurse managers and nurse staff commitment in the Philippines hospitals. *Indonesian Journal of Health Administration*, 12(1), 49-61. <https://doi.org/10.20473/jaki.v12i1.2024.49-61>
- Ali, A., & Erihadiana, E. (2021). Peningkatan kinerja teknologi pendidikan dan penerapannya pada pembelajaran pendidikan agama Islam. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(3), 332-341. <https://doi.org/10.47467/jdi.v4i1.445>
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi tentang pengalaman kerja, komitmen kerja, dukungan organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3727>
- Bashar, F., Islam, R., Khan, S. M., Hossain, S., Sikder, A. A. S., Yusuf, S. S., & Adams, A. M. (2022). Making doctors stay: Rethinking doctor retention policy in a contracted-out primary healthcare setting in urban Bangladesh. *PLoS ONE*, 17(1), e0262358. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262358>
- Chen, J. T., Yang, K., Zhu, Y., & Wu, X. W. (2024). The impact of the scale and hierarchical structure of health human resources on the level of medical services: Based on China's four major economic regions. *International Journal for Equity in Health*, 23(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12939-024-02239-8>
- Fauzi, M. (2023). Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jenebrang Kabupaten Gowa.
- Halawa, A., Setiawan, & Syam, B. (2021). Development of nurse role model in improving patient safety. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 16(2), 60-65. <https://doi.org/10.20884/1.jks.2021.16.2.1616>
- Hidayat, F., Suwandi, & Akyuwen, R. (2022). Pengaruh penempatan kerja, beban kerja, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai perantara. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6231>
- Ilyas, H., Mas'ud, M., & Hamzah, M. F. (2024). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku. *Sejaman*, 7(2), 357-370. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v7i2.7082>
- Mei Widyawati, Suhartono, S., & Liwani Miza Mastura. (2022). Hubungan kepribadian terhadap kinerja perawat berdasarkan teori Big Five Personality Trait Model (di RSNU Tuban). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(2), 461-466. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i2.3760>

- Muhammad Iqbal, A., Fachrin, S., & Saleh, L. M. (2020). Hubungan antara pengetahuan, sikap dan kualitas kerja dengan kinerja perawat dalam penerapan sistem keselamatan pasien di RSUD Sinjai tahun 2020. *Journal of Aafiyah Health Research*, 1(2), 44-57. <https://doi.org/10.52103/jahr.v1i2.238>
- Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). Analisis peningkatan kinerja tenaga kesehatan melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan*, 4(2), 190-200. <https://doi.org/10.31850/makes.v4i2.557>
- Nurhalijah, S. D., Cahyati, N., Romadhona, A., Maulani, N., & Rahayu, M. S. (2024). Analisis korelasi Spearman untuk mengetahui hubungan antara penggunaan media sosial dan tingkat produktivitas akademis mahasiswa agribisnis (studi kasus: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa). *Jurnal Matematika Statistika dan Komputasi*, 10(16).
- Oktarinando, Y. (2022). Gambaran penempatan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2022.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh keterampilan kerja, teamwork, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 65-76. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Sahadewa, I. G. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh penempatan karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 10-20. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29451>
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 188-197. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1(1), 18-27.
- Woolston, C. (2021). University drops impact factor. *Nature*, 462(1), 305-306. <https://doi.org/10.1038/d41586-021-01759-5>