

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia memegang peran sentral dalam memastikan keberlangsungan dan efektivitas instansi (Syafarani, 2024: 3; Hapsaridian, *et al.*, 2024: 2). Setiap aktivitas operasional bergantung pada kontribusi individu yang menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan tenaga kerja yang kompeten memastikan instansi beroperasi secara optimal dan mampu menghadapi berbagai tantangan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam praktiknya, instansi menghadapi berbagai dinamika yang berkaitan dengan sumber daya manusia, seperti tingkat produktivitas, loyalitas, serta keterlibatan pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan (Suherman & Siska, 2025: 9). Kondisi ini menegaskan bahwa peran sumber daya manusia tidak hanya sebatas pelaksana tugas, tetapi juga sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan instansi dalam menjalankan fungsinya secara efektif.

Keberhasilan instansi tercermin dari kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Buchori, *et al.*, 2025: 4; Alfikri & Pamungkas, 2024: 3). Kinerja yang optimal menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Setiap tugas yang terselesaikan dengan baik mencerminkan efektivitas kerja yang mendukung pencapaian tujuan instansi. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan juga menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan peran masing-masing. Hasil

kerja yang sesuai dengan harapan menandakan bahwa pegawai dapat diandalkan dalam menjalankan fungsinya.

Keandalan pegawai terlihat dari konsistensi dalam menyelesaikan setiap tugas dengan baik (Dila, 2024: 4; Zahiah & Ilyas, 2022: 2). Konsistensi tersebut menunjukkan kesungguhan dalam menjaga kualitas hasil kerja. Pegawai yang terus mempertahankan standar tinggi dalam pekerjaannya memberikan dampak positif bagi operasional instansi. Keberhasilan instansi semakin jelas ketika setiap pegawai mampu menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan harapan. Kondisi ini menegaskan bahwa kinerja pegawai menjadi cerminan utama efektivitas instansi.

Efektivitas instansi terlihat dari bagaimana pegawai menjalankan tugasnya secara konsisten dan sesuai dengan harapan (Mangallo, *et al.*, 2025: 3; Irawan & Zainanti, 2025: 2). Konsistensi dalam bekerja menciptakan keteraturan dalam setiap proses yang berlangsung di instansi. Setiap tugas yang diselesaikan dengan baik memperlancar operasional dan mendukung pencapaian target yang telah ditetapkan. Pegawai yang mampu mempertahankan kualitas kerja memberikan kontribusi nyata terhadap stabilitas instansi. Stabilitas ini tercermin dari kinerja pegawai yang tetap terjaga dalam setiap pelaksanaan tugas.

Kinerja pegawai yang tetap terjaga menunjukkan bahwa setiap tugas dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya (Asbullah & Suharno, 2022: 12; Noormilasari, *et al.*, 2025: 2). Pegawai yang bekerja secara sistematis dan terarah memastikan bahwa setiap pekerjaan berjalan sesuai prosedur. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas mencerminkan pemahaman yang baik terhadap peran yang dijalankan. Setiap pegawai yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik

berkontribusi pada peningkatan produktivitas instansi. Produktivitas yang terus meningkat menjadi bukti bahwa kinerja pegawai berjalan secara optimal.

Kinerja pegawai merupakan gambaran dari hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di instansi (Nurhandayani, 2022: 1; Gerung, *et al.*, 2022: 4). Setiap pekerjaan yang diselesaikan mencerminkan tingkat efektivitas dalam menjalankan peran yang telah ditentukan. Hasil kerja yang sesuai dengan standar menunjukkan profesionalisme dalam menyelesaikan tugas. Pelaksanaan tugas yang terarah dan sistematis berkontribusi terhadap pencapaian tujuan instansi. Tujuan tersebut menjadi ukuran dalam menilai keberhasilan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Keberhasilan kinerja pegawai terlihat dari bagaimana setiap tugas dapat diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Fitriyah, *et al.*, 2025: 9; Widiati, 2021: 2). Setiap pekerjaan yang dilakukan mencerminkan tingkat ketelitian dan pemahaman terhadap tugas yang menjadi kewajiban. Penyelesaian tugas sesuai dengan harapan menunjukkan kesiapan dalam menjalankan peran yang telah ditentukan. Setiap langkah dalam bekerja dilakukan dengan cermat untuk memastikan hasil kerja memiliki kualitas yang baik. Hasil yang dicapai menjadi bentuk nyata dari pelaksanaan tugas yang telah dijalankan dengan optimal.

Pelaksanaan tugas yang optimal mencerminkan kinerja pegawai yang terarah dan sesuai dengan tujuan instansi (Amelia & Setiawati, 2023: 3; Nisa, *et al.*, 2025: 5). Setiap pekerjaan yang diselesaikan mencerminkan keseriusan dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan. Pemahaman terhadap tugas mendukung efektivitas dalam setiap proses kerja yang dilakukan. Hasil kerja yang

memenuhi standar membuktikan bahwa tugas telah dijalankan dengan baik. Kinerja pegawai yang terjaga menjadi salah satu faktor utama dalam memastikan kelancaran operasional instansi.

Kinerja pegawai mencerminkan seberapa optimal pelaksanaan tugas yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kurniawan, *et al.*, 2023: 216; Jeujanan, *et al.*, 2024: 4; Rahmawati & Rahmaningsih, 2024: 48). Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Pemerintah menilai kinerja PNS berdasarkan capaian kerja dan perilaku kerja sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Penilaian ini digunakan untuk mengetahui kontribusi pegawai terhadap peningkatan kualitas layanan publik. Lingkup penilaian kinerja mencakup indikator layanan yang tercermin dalam Standar Pelayanan Minimal (SPM) (Dirman, *et al.*, 2025: 14). SPM menjadi acuan utama karena secara langsung menggambarkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat.

PNS yang bekerja di RSUD memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Setiap tugas yang dijalankan harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan agar pelayanan dapat berjalan optimal. Pelaksanaan pekerjaan yang disiplin dan bertanggung jawab akan berdampak pada mutu layanan yang diberikan kepada pasien. Evaluasi kinerja dilakukan untuk memastikan bahwa setiap PNS menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebagaimana diatur dalam PP No. 30 Tahun 2019 yang mewajibkan penilaian berbasis capaian kerja dan perilaku kerja. Hasil

kerja yang dicapai mencerminkan tingkat profesionalisme dalam mendukung operasional RSUD secara keseluruhan dan menjadi dasar dalam pengembangan karier PNS sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) menjadi salah satu sektor pelayanan publik yang melibatkan peran penting PNS. Tenaga medis dan administratif di RSUD bertugas memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas pegawai RSUD mengacu pada Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang ditetapkan pemerintah. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk memastikan kualitas dan efektivitas pelayanan. Standar Pelayanan Minimal di rumah sakit belum tercapai yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal sebagaimana terlihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Standar Pelayanan Minimal (SPM) Sakit Umum Daerah Tahun 2023**

No	RSUD	Percentase		Keterangan
		Target	Relalisasi	
1	Dr Soekardjo Kota Tasikmalaya	100	83,36	Belum Tercapai
2	KHZ Mustofa Kab Tasikmalaya	100	88,72	Belum Tercapai
3	Kabupaten Ciamis	100	86,00	Belum Tercapai
4	Kota Banjar	100	88,00	Belum Tercapai
<b>Rata-rata</b>		<b>100</b>	<b>86,52</b>	<b>Belum Tercapai</b>

Sumber: Laporan Kinerja RSUD Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, rata-rata realisasi SPM di RSUD pada Tahun 2023 mencapai 86,52%, yang menunjukkan bahwa pelayanan pegawai masih belum maksimal. RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya hanya mencapai 83,36 persen, menandakan belum optimalnya pelayanan kepada masyarakat. RSUD KHZ Mustofa Kabupaten Tasikmalaya mencatat capaian 88,72 persen, dengan kendala pada pelayanan administratif dan medis. RSUD Kabupaten Ciamis dan RSUD Kota Banjar masing-masing mencatat capaian 86,00 persen dan 88,00 persen, yang

menunjukkan masih adanya hambatan dalam pelaksanaan tugas. Capaian yang belum optimal ini mencerminkan kinerja pegawai yang belum maksimal dan berdampak pada penurunan kualitas layanan kesehatan publik.

Standar Pelayanan Minimal (SPM) menjadi tolok ukur dalam menilai capaian jenis dan kinerja pegawai negeri sipil di sektor layanan publik (Rahajo, 2022: 195). Pemerintah menetapkan SPM untuk menjamin pelayanan dasar yang harus diterima oleh masyarakat secara adil dan merata. Ketika realisasi SPM tidak mencapai target, maka dapat diartikan bahwa pegawai belum menjalankan tugas secara maksimal (Prasetya, *et al.*, 2024: 18). Ketidakcapaian ini berdampak pada menurunnya mutu pelayanan, meningkatnya keluhan publik, serta berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap instansi pelayanan (Telaumbanua, *et al.*, 2024: 12).

Penghargaan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi tambahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab (Subandi, *et al.*, 2023: 9; Dewiyani, *et al.*, 2023: 7). Penghargaan kerja merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada pegawai atas pencapaian, dedikasi, dan kontribusi dalam menjalankan pekerjaan (Mardiana & Saleh, 2021: 3). Bentuk penghargaan dapat berupa insentif finansial, penghargaan non-materiil seperti pengakuan resmi, atau kesempatan pengembangan karier. Pemberian penghargaan berkaitan dengan peningkatan semangat kerja pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Ketika penghargaan diberikan, pegawai merasa dihargai dan terdorong untuk bekerja lebih baik sesuai dengan standar yang berlaku.

Peningkatan kinerja pegawai sebagai dampak dari penghargaan kerja terlihat dalam cara pegawai menjalankan tugas dan mencapai target yang ditetapkan (Situmorang, *et al.*, 2024: 93). Pegawai yang mendapatkan penghargaan menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efisien dan tepat waktu. Selain itu, rasa puas terhadap pekerjaan meningkat karena adanya apresiasi terhadap hasil kerja yang telah dicapai. Lingkungan kerja menjadi lebih dinamis dengan adanya penghargaan yang diberikan secara konsisten sesuai dengan pencapaian pegawai. Keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi menunjukkan hubungan antara penghargaan kerja dan hasil kinerja yang diperoleh.

Hasil kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya *Work Life Balance* yang meningkat (Badrianto & Ekhsan, 2021: 7; Asari, 2022: 6). Pegawai yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat bekerja dengan lebih efektif dalam menyelesaikan tugasnya. Peningkatan keseimbangan ini dapat mengarahkan pegawai untuk lebih fokus dalam menjalankan tanggung jawabnya tanpa mengalami tekanan berlebih. Ketika pegawai tidak terbebani dengan masalah pribadi yang mengganggu pekerjaan, mereka mampu mempertahankan produktivitas yang stabil. Selain itu, kondisi ini juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja yang berdampak pada kualitas hasil kerja yang lebih baik.

*Work Life Balance* merupakan keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang (Asari, 2022: 2). Konsep ini mencakup bagaimana pegawai mengelola tanggung

jawab profesionalnya tanpa mengabaikan aspek pribadi yang juga penting. *Work Life Balance* terjadi ketika pegawai memiliki kendali terhadap beban kerja serta dapat menjalankan aktivitas di luar pekerjaan tanpa tekanan berlebihan. Keadaan ini memungkinkan pegawai untuk tetap sehat secara fisik dan mental dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki *Work Life Balance* yang baik dapat mempertahankan performa kerja yang optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Faktor lingkungan kerja juga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Nurhandayani, 2022: 3; Rastana & Premayani, 2021: 9). Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih nyaman dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Suasana kerja yang kondusif membantu mengurangi tingkat stres dan meningkatkan fokus pegawai saat bekerja. Ketika pegawai merasa aman dan nyaman di lingkungan kerjanya, mereka lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kinerja yang lebih baik dapat tercapai ketika lingkungan kerja memberikan fasilitas yang memadai serta atmosfer yang mendukung produktivitas.

Lingkungan kerja merupakan segala aspek di sekitar pegawai yang memengaruhi cara mereka bekerja (Sanaba, *et al.*, 2022: 88). Lingkungan ini mencakup kondisi fisik seperti fasilitas, pencahayaan, dan suhu ruangan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antarpegawai dan budaya organisasi. Lingkungan kerja terbentuk dari berbagai elemen yang saling berinteraksi dalam mendukung aktivitas pegawai di tempat kerja. Keberadaan lingkungan kerja yang baik membantu pegawai dalam menjalankan tugasnya tanpa hambatan yang

mengganggu. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang sesuai dapat menjalankan tanggung jawabnya secara lebih efektif dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Tercapainya kinerja pegawai yang efektif dapat diketahui dari kemampuan pegawai dalam beradaptasi pada digitalisasi (Novita & Dewi, 2023: 188). Adaptasi digital merupakan proses penyesuaian pegawai terhadap teknologi digital yang digunakan dalam pekerjaan (Wahyudi, *et al.*, 2023: 5). Kemampuan ini mencakup pemahaman, penerimaan, dan penggunaan teknologi untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Pegawai yang mampu beradaptasi dengan digitalisasi dapat bekerja lebih cepat dan mengurangi kesalahan dalam proses kerja. Pemanfaatan teknologi juga membantu pegawai dalam mengakses informasi dengan lebih mudah dan akurat.

Adaptasi digital berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan mempercepat penyelesaian tugas (Fadhillah, *et al.*, 2024). Teknologi digital dimanfaatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih akurat dan mengurangi hambatan dalam alur kerja. Efisiensi kerja meningkat karena pegawai dapat memanfaatkan sistem digital untuk mengoptimalkan waktu dan tenaga. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas juga meningkat karena teknologi membantu dalam proses otomatisasi dan pengolahan data. Kinerja pegawai menjadi lebih produktif seiring dengan peningkatan adaptasi terhadap digitalisasi.

Untuk mencapai target, peningkatan kinerja dapat dicapai dengan meningkatkan kepuasan kerja (Ariansy & Kurnia, 2022: 19; Awwali, *et al.*, 2024: 9). Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya,

yang mencerminkan sejauh mana harapan dan kenyataan dalam pekerjaan dapat terpenuhi (Ramadhani & Rinaldi, 2023: 3). Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan pengalaman kerja yang positif, yang mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Kinerja yang lebih baik dapat tercapai ketika pegawai memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat memediasi antara penghargaan kerja, *Work Life Balance*, lingkungan kerja dan adaptasi digital dengan kinerja pegawai (Asari, 2022: 7; Kurniasari & Bahjahtullah, 2022: 14). Penghargaan kerja yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja. *Work Life Balance* yang terjaga membantu pegawai dalam mengatur keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berdampak pada kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan pengalaman kerja yang lebih baik, sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan kondisi yang lebih ideal bagi pegawai untuk mencapai produktivitas dan hasil kerja yang optimal.

Fenomena kinerja pegawai yang belum optimal di RSUD Tasikmalaya, Kabupaten Ciamis dan Kota Banjar menunjukkan adanya kesenjangan antara target dan realisasi kinerja. Untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Penghargaan**

**Kerja, *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Adaptasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Tasikmalaya, Kabupaten Ciamis dan Kota Banjar).**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana penghargaan kerja, *work life balance*, lingkungan kerja, adaptasi digital, kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh penghargaan kerja, *work life balance*, lingkungan kerja, adaptasi digital dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh penghargaan kerja, *work life balance*, lingkungan kerja dan adaptasi digital secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh penghargaan kerja, *work life balance*, lingkungan kerja dan adaptasi digital secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut.

1. Penghargaan kerja, *work life balance*, lingkungan kerja, adaptasi digital, kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya.
2. Pengaruh penghargaan kerja, *work life balance*, lingkungan kerja, adaptasi digital dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya.
3. Pengaruh penghargaan kerja, *work life balance*, lingkungan kerja dan adaptasi digital secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh penghargaan kerja, *work life balance*, lingkungan kerja dan adaptasi digital secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya.

## 1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

### 1.4.1 Kontribusi Ilmiah

Hal baru (*novelty*) dalam penelitian ini (setidaknya masih jarang diteliti) adalah penggunaan variabel adaptasi digital sebagai salah variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ini ternyata berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (dimediasi oleh kepuasa kerja). Tentunya temuan ini bisa digunakan sebagai bahan masukan dalam rangka pembuatan kebijakan penting terkait kepegawaian di beberapa rumah sakit di Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terlibat dalam pengelolaan dan pengambilan kebijakan terkait penghargaan kerja, *Work Life Balance*, lingkungan kerja, adaptasi digital, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya. Temuan yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang strategi yang lebih efektif guna meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui peningkatan kinerja pegawai.

#### 1. Bagi Manajemen RSUD

Penelitian ini dapat membantu manajemen RSUD dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti penghargaan kerja, *Work Life Balance*, lingkungan kerja, adaptasi digital dan kepuasan kerja. Dengan informasi ini, manajemen dapat mengembangkan kebijakan yang lebih tepat

untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan pegawai, dan mendorong produktivitas tenaga kesehatan.

## 2. Bagi Pemerintah Daerah

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai RSUD. Pemerintah daerah dapat memanfaatkan temuan ini untuk menyusun program yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan pegawai, optimalisasi lingkungan kerja, serta pemberian penghargaan yang sesuai guna meningkatkan kualitas layanan kesehatan di wilayahnya.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam hal ini peneliti melakukan penelitian pada empat Rumah Sakit Umum Daerah yaitu:

1. RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Rumah Sakit No.33, Kelurahan Empangsari, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46113.
2. RSUD KHZ Mustofa yang beralamat di Jl. Raya Rancamaya No.5, Desa Cikunten, Kecamatan Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46412.
3. RSUD Kabupaten Ciamis yang beralamat di Jl. Rumah Sakit No.76, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat.
4. RSUD Kota Banjar yang beralamat di Jl. Rumah Sakit No.5, Kota Banjar, Jawa Barat.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 5 (lima) bulan mulai dari Februari 2025 sampai bulan Juli 2025 pada Tabel 1.2.

## **Tabel 1.2 Waktu Penelitian 2025**