

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Dessler (2020), Menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas yang sistematis untuk mengelola SDM agar dapat mencapai tujuan organisasi. Berbeda dengan manajemen personalia yang lebih fokus pada aspek administrasi, MSDM menekankan pada pengembangan potensi dan kesejahteraan pegawai.

Akilah (2018), memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting karena dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah *management* mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Yuniar (2023), Pengertian lain dari para ahli mengenai MSDM adalah bahwa manajemen sumber daya manusia yang sukses ialah yang memotivasi pekerja dan mengakibatkan efektivitas organisasi yang ditingkatkan. Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa secara optimal mengerahkan sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Para pegawai dari setiap organisasi menentukan kegagalan atau kesuksesan, kekuatan atau kelemahan, prestasi, dan kekecewaan organisasi.

Dari ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas sistematis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk mengelola tenaga kerja secara optimal. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan potensi, motivasi, dan kesejahteraan pegawai.

Dengan pengelolaan SDM yang tepat, organisasi dapat meningkatkan efektivitas, mencapai tujuan, serta memastikan keberhasilan dan daya saing jangka panjang.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Fungsi-fungsi utama MSDM menurut Hasibuan (2019), meliputi:

#### **1. Perencanaan SDM**

Proses ini adalah fondasi MSDM. Ini mencakup peramalan kebutuhan SDM di masa depan, baik secara kuantitas maupun kualifikasi, untuk memastikan Puskesmas memiliki jumlah staf yang tepat dengan kompetensi yang sesuai untuk memberikan pelayanan yang optimal.

#### **2. Rekrutmen dan Seleksi**

Proses rekrutmen bertujuan menarik calon pegawai yang memiliki kualifikasi terbaik, sementara seleksi adalah proses penentuan individu yang paling cocok untuk posisi yang tersedia. Dalam konteks Puskesmas, proses ini harus mampu menarik tenaga kesehatan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki dedikasi tinggi pada pelayanan publik.

#### **3. Pelatihan dan Pengembangan**

Merupakan investasi organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Pelatihan berfokus pada peningkatan kemampuan kerja saat ini, sementara pengembangan berorientasi pada persiapan pegawai untuk tanggung jawab di masa depan, seperti pelatihan kepemimpinan atau manajemen program kesehatan.

#### **4. Kompensasi dan Imbalan**

Pemberian kompensasi mencakup gaji, tunjangan, dan insentif finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang adil dan transparan sangat penting untuk memotivasi pegawai dan mempertahankan mereka. Dalam Puskesmas, yang terikat pada aturan pemerintah, sistem insentif non-finansial (seperti pengakuan dan penghargaan) menjadi sangat relevan.

#### **5. Penilaian Kinerja**

Proses formal untuk mengevaluasi seberapa baik pegawai

melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja yang objektif dapat menjadi dasar untuk promosi, kompensasi, dan kebutuhan pelatihan lebih lanjut.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Siagian (2018), menegaskan bahwa tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Hal ini diwujudkan melalui beberapa strategi, seperti penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, pengembangan kompetensi melalui pelatihan maupun pendidikan, serta pemberian motivasi yang dapat mendorong semangat kerja pegawai. Dengan adanya penempatan yang tepat, potensi sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga organisasi mampu mengurangi terjadinya pemborosan waktu, tenaga, dan biaya.

Dessler (2020), menambahkan perspektif yang lebih luas, yaitu bahwa tujuan utama MSDM tidak hanya terbatas pada peningkatan kinerja pegawai, tetapi juga untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan memiliki komitmen tinggi. Artinya, keberadaan MSDM berfungsi sebagai fondasi bagi organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang, di mana keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Dengan adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan, motivasi, serta loyalitas tinggi, maka organisasi dapat lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Sementara itu, Yuniar (2023) menekankan bahwa tujuan MSDM adalah memotivasi pekerja agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Motivasi di sini tidak hanya sebatas pemberian penghargaan atau kompensasi finansial, tetapi juga mencakup perhatian terhadap kebutuhan psikologis, pengakuan atas kontribusi, serta terciptanya iklim kerja yang harmonis. Dengan demikian, MSDM memiliki peran penting dalam menciptakan keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dan kepuasan individu pegawai.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan MSDM tidak hanya berorientasi pada produktivitas organisasi semata, tetapi juga berfokus pada kesejahteraan, motivasi, dan pengembangan individu pegawai. MSDM berusaha mengelola tenaga kerja agar kompeten, profesional, dan berkomitmen, sekaligus memastikan adanya hubungan yang seimbang antara kebutuhan organisasi dan kepentingan pribadi pegawai. Dengan kata lain, keberhasilan manajemen sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk menyatukan visi organisasi dengan aspirasi individu sehingga tercapai sinergi yang mendorong efektivitas organisasi dalam jangka panjang.

#### **2.1.4 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Adapun Indikator - Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut pandangan Dessler (2017) yaitu, meliputi:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses memprediksi kebutuhan tenaga kerja organisasi di masa depan, baik dari sisi jumlah maupun kualifikasi. Tujuannya agar organisasi memiliki staf yang sesuai dengan kebutuhan strategisnya. Dalam konteks Puskesmas misalnya, perencanaan dilakukan dengan memperhitungkan jumlah pasien, jenis layanan kesehatan yang diberikan, hingga kualifikasi tenaga medis yang dibutuhkan.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen merupakan langkah awal untuk menarik calon pegawai yang memiliki potensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi kemudian menjadi proses penyaringan guna menentukan individu yang paling sesuai dengan kriteria. Pada Puskesmas, indikator ini mencakup proses perekrutan tenaga kesehatan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki sikap empati dan dedikasi tinggi dalam melayani masyarakat.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan berfokus pada peningkatan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang ada saat ini, sedangkan pengembangan diarahkan pada

persiapan untuk tanggung jawab di masa depan. Misalnya, pelatihan tentang penggunaan alat kesehatan terbaru atau pengembangan program kepemimpinan untuk tenaga kesehatan yang diproyeksikan menjadi kepala unit.

#### 4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah evaluasi sistematis terhadap capaian pegawai dibandingkan dengan standar yang ditentukan organisasi. Fungsi ini penting untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu memenuhi ekspektasi kerja. Dalam Puskesmas, penilaian dapat dilakukan melalui indikator produktivitas, kualitas layanan, dan kepuasan pasien.

#### 5. Kompensasi

Kompensasi mencakup semua bentuk penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan organisasi kepada pegawai. Bentuknya bisa berupa gaji, tunjangan kesehatan, insentif, maupun penghargaan non-materi seperti apresiasi dan kesempatan pengembangan diri. Sistem kompensasi yang adil mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas tenaga kerja.

#### 6. Hubungan Pegawai

Hubungan pegawai adalah upaya organisasi untuk membangun komunikasi dan hubungan kerja yang sehat, adil, dan harmonis. Indikator ini mencakup penyelesaian konflik, keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta menjaga iklim kerja yang kondusif. Dalam Puskesmas, hubungan pegawai yang baik dapat meningkatkan kerja sama antar tenaga medis sehingga pelayanan pasien lebih optimal.

Adapun indikator MSDM menurut Mangkunegara (2017) antara lain, sebagai berikut:

##### 1. Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja adalah proses menetapkan kebutuhan pegawai baik dari segi jumlah maupun kualitas sesuai dengan tujuan organisasi. Kegiatan ini meliputi analisis jabatan, penentuan spesifikasi pekerjaan, serta perencanaan penempatan dan pengembangan pegawai agar organisasi tidak mengalami kekurangan atau kelebihan tenaga kerja.

## 2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses untuk menarik, menyeleksi, dan menetapkan calon pegawai yang memenuhi persyaratan jabatan. Rekrutmen bertujuan menjaring pelamar yang potensial, sedangkan seleksi dilakukan untuk memperoleh pegawai yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## 3. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah upaya organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pelatihan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam menjalankan tugas saat ini, sedangkan pengembangan diarahkan untuk mempersiapkan pegawai menghadapi tanggung jawab dan jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

## 4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi terhadap hasil kerja pegawai berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pencapaian kerja pegawai, memberikan umpan balik, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, dan pemberian kompensasi.

## 5. Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi adalah balas jasa yang diterima pegawai atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial, seperti gaji, upah, dan insentif, serta non-finansial, seperti penghargaan dan fasilitas. Sistem kompensasi yang adil diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

## 6. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai dalam lingkungan organisasi. Hubungan kerja yang baik ditandai dengan komunikasi yang efektif, kerja sama yang harmonis, serta

penyelesaian konflik secara adil, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Adapun pendapat lain mengenai Indikator MSDM yaitu menurut Handoko (2018) yang menyatakan bahwa:

#### 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penentuan kebutuhan tenaga kerja organisasi secara sistematis, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Kegiatan ini meliputi analisis jabatan, peramalan kebutuhan tenaga kerja, serta perencanaan penempatan dan pengembangan pegawai agar sesuai dengan tujuan organisasi dan mampu menghadapi perubahan di masa mendatang.

#### 2. Pengadaan Tenaga Kerja

Pengadaan tenaga kerja adalah proses memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan organisasi melalui rekrutmen, seleksi, penempatan, dan orientasi. Proses ini bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan sehingga dapat mendukung kinerja organisasi secara optimal.

#### 3. Pengembangan

Pengembangan merupakan upaya peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja pegawai saat ini, tetapi juga mempersiapkan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi atau menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

#### 4. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi kerja yang diberikan. Kompensasi dapat berupa finansial seperti gaji, upah, insentif, dan tunjangan, maupun non-finansial seperti penghargaan dan fasilitas. Sistem kompensasi yang adil dan layak bertujuan meningkatkan motivasi, kepuasan, serta loyalitas pegawai.

#### 5. Integrasi

Integrasi merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan organisasi dengan

kepentingan pegawai. Fungsi ini diwujudkan melalui komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang baik, hubungan kerja yang harmonis, serta kebijakan yang adil sehingga tercipta kerja sama yang saling menguntungkan antara manajemen dan pegawai.

#### 6. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah upaya mempertahankan kondisi fisik, mental, dan emosional pegawai agar tetap produktif dan loyal terhadap organisasi. Pemeliharaan mencakup program keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan pegawai, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif.

Berdasarkan pandangan Dessler (2017), Mangkunegara (2017), dan Handoko (2018), dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pembinaan hubungan kerja. Ketiga ahli menegaskan bahwa pengelolaan MSDM yang baik harus dilakukan secara terintegrasi dan berkelanjutan agar pegawai memiliki kompetensi, kinerja, dan loyalitas yang tinggi. Dengan demikian, MSDM berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi serta peningkatan kualitas pelayanan.

#### **2.1.5 Konsep Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Setiap organisasi atau lembaga menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap organisasi atau lembaga tersebut terdiri dari elemen para pelaku / pegawai yang memiliki tugas dari tanggung jawab yang harus dilakukan secara sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan yang akan dicapai. Junianti (2024).

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika

individu atau sekelompok pegawai

telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moehariono dalam Junianti 2024).

### **2.1.6 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut teori Dwiyanto (2021) ada beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

#### 1. Produktivitas

Mengukur tingkat produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

#### 2. Kualitas layanan

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaiannya dan kesiapannya. Hal ini menunjukkan sejauh mana mutu seorang dalam melakukan tugasnya yang meliputi ketepatan, keterampilan, dan kesiapan.

#### 3. Responsivitas

Kemampuan pegawai dalam mengenali kebutuhan masyarakat, apakah sudah sesuai dengan standar kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Responsibilitas, kegiatan yang dilakukan pegawai sudah sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi dan terstruktur.

#### 4. Akuntabilitas

Mengukur tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dan semangat untuk melaksanakan tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawab.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dinilai berdasarkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab.

Untuk mengukur kinerja tersebut, Mangkunegara (2017) mengemukakan beberapa indikator utama yang mencerminkan hasil kerja dan perilaku kerja pegawai. Yaitu:

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketepatan, ketelitian, dan kesesuaian hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai dengan kualitas kerja yang baik mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak kesalahan, mengikuti prosedur kerja yang berlaku, serta menghasilkan output yang dapat dipertanggungjawabkan. Kualitas kerja juga mencerminkan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya.

#### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Indikator ini menunjukkan kemampuan pegawai dalam mengelola beban kerja dan memanfaatkan waktu kerja secara optimal. Pegawai yang memiliki kuantitas kerja tinggi mampu mencapai target kerja yang ditetapkan tanpa mengabaikan kualitas hasil kerja.

#### 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas menggambarkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan fungsi, wewenang, dan prosedur kerja yang berlaku. Pegawai yang mampu melaksanakan tugas dengan baik akan bekerja sesuai dengan standar operasional, mematuhi aturan organisasi, serta menjalankan pekerjaan secara konsisten dan sistematis.

#### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menunjukkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya serta menerima konsekuensi atas hasil pekerjaannya. Pegawai yang bertanggung jawab akan menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, menjaga kepercayaan yang diberikan organisasi, dan menunjukkan komitmen terhadap tugas dan perannya.

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja yang mencakup aspek pencapaian, proses, dan tanggung jawab.

Menurut Dwiyanto (2021), kinerja pegawai ditunjukkan melalui produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas, khususnya dalam konteks pelayanan publik.

Dengan demikian, kinerja pegawai mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sekaligus menunjukkan perilaku profesional yang bertanggung jawab dan berorientasi pada pelayanan.

### **2.1.7 Faktor – Faktor Kinerja Pegawai**

Menurut Pabundu (2019) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang terdiri dari faktor *intern* dan *ekstern*. Faktor *intern* yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan sebagainya. Sedangkan pengaruh *eksternal* antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, buruk, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Selain itu menurut Wirawan (2017) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, antara lain:

#### **1. Faktor Internal Pegawai**

Faktor internal berasal dari diri pegawai itu sendiri, baik yang bersifat bawaan maupun yang diperoleh selama perkembangan individu. Faktor bawaan mencakup bakat, sifat pribadi, serta kondisi fisik dan psikologis pegawai. Sedangkan faktor yang diperoleh meliputi pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman, dan motivasi kerja. Faktor-faktor internal ini akan memengaruhi kinerja pegawai, terutama ketika dipengaruhi oleh lingkungan organisasi dan kondisi eksternal. Semakin tinggi kualitas faktor internal yang dimiliki pegawai, semakin besar kemungkinan kinerjanya meningkat, dan sebaliknya.

#### **2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi**

Dalam melaksanakan tugas, pegawai membutuhkan dukungan dari organisasi

tempatya bekerja. Dukungan tersebut meliputi strategi organisasi, penyediaan sumber daya yang dibutuhkan, sistem manajemen, serta mekanisme kompensasi. Lingkungan internal yang kondusif dapat memotivasi pegawai, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, peran manajemen sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pegawai.

### 3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor eksternal organisasi mencakup kondisi, situasi, atau kejadian di luar organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Salah satu contoh faktor eksternal adalah budaya masyarakat yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai. Misalnya, nilai-nilai sosial tertentu dapat berdampak pada disiplin dan produktivitas kerja. Selain itu, kompensasi tambahan dan kompetensi yang relevan juga berperan sebagai motivator, sehingga secara positif meningkatkan kinerja pegawai.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan kelanjutan dari berbagai studi sebelumnya, namun dengan fokus dan pendekatan yang berbeda. Berikut adalah ringkasan beberapa penelitian relevan dan perbedaannya dengan penelitian ini.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama &amp; Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>

Ayu, D.P. (2025)	<i>Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Pelayanan Kesehatan</i>	Studi literatur & analisis manajemen kesehatan	Kepemimpinan dan budaya organisasi memperkuat peran MSDM dalam meningkatkan kinerja pegawai di puskesmas & RS	Sama-sama membahas faktor MSDM pada layanan kesehatan	Fokus pada kepemimpinan & budaya organisasi, bukan hanya MSDM
Sari, N. (2023)	<i>Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kinerja Perawat RSUD</i>	Kuantitatif, regresi linier	Rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja perawat	Sama-sama membahas MSDM di sektor kesehatan	Fokus pada RSUD, bukan puskesmas
Lubis, R. (2022)	<i>Peran Pelatihan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas</i>	Survei & wawancara	Pelatihan meningkatkan kompetensi & motivasi pegawai puskesmas	Sama-sama bahas kinerja pegawai puskesmas	Menitikberatkan pelatihan, bukan faktor MSDM secara menyeluruh
Putri, A. (2021)	<i>Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit</i>	Kuantitatif, SEM	Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan	Sama-sama kaitkan variabel psikologis dengan kinerja	Fokus kepuasan kerja, bukan manajemen SDM

Hidayat, M. (2020)	<i>Strategi MSDM dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan</i>	Studi kualitatif deskriptif	Strategi MSDM memengaruhi mutu layanan puskesmas melalui kinerja pegawai	Sama-sama bahas MSDM di puskesmas	Fokus lebih luas pada mutu layanan
Wulandari, F. (2020)	<i>Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas</i>	Survei kuantitatif	Motivasi intrinsik & ekstrinsik memengaruhi kinerja pegawai	Sama-sama bahas kinerja pegawai puskesmas	Fokus pada motivasi, bukan seluruh aspek MSDM
Pratama, B. (2019)	<i>Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM pada RS Swasta</i>	Kuantitatif	Pelatihan & pengembangan signifikan meningkatkan kinerja pegawai RS	Sama-sama kaitkan pelatihan & kinerja	Fokus di RS swasta, bukan puskesmas
Hasanah, L. (2018)	<i>MSDM dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas</i>	Regresi berganda	Kompensasi adil dan manajemen efektif meningkatkan kinerja tenaga medis	Sama-sama bahas MSDM di puskesmas	Lebih fokus ke kompensasi
Yusuf, I. (2017)	<i>Hubungan Rekrutmen &amp; Seleksi dengan Kinerja Perawat RS</i>	Kuantitatif	Rekrutmen & seleksi tepat meningkatkan kinerja perawat	Sama-sama bahas aspek MSDM	Fokus pada rekrutmen, bukan keseluruhan MSDM

Siregar, H. (2016)	<i>Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas</i>	Kuantitatif	Pengembangan karir signifikan meningkatkan motivasi & kinerja pegawai puskesmas	Sama-sama bahas MSDM & kinerja puskesmas	Fokus hanya pengembangan karir
--------------------	---	-------------	---	--	--------------------------------

### 2.3 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2017). Mengemukakan bahwa pengertian dari kerangka berpikir adalah model konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti, disusun berdasarkan teori-teori yang relevan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Kerangka berpikir ini menggambarkan hubungan antara variabel penelitian. Dimana variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfungsi sebagai variabel independen yang memengaruhi Kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Diagram ini menunjukkan bahwa praktik-praktik MSDM, mulai dari perencanaan hingga penilaian kinerja, secara langsung atau tidak langsung akan membentuk dan menentukan tingkat kinerja pegawai di Puskesmas Simalingkar sebagai tempat penelitian.



**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir**

*Sumber: Penulis (2025)*