

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kinerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan daya saing. Jika perusahaan memiliki kinerja yang tinggi maka perusahaan dapat meningkatkan usahanya dan akan memperkuat posisinya di antara para pesaingnya. Namun sebaliknya jika perusahaan memiliki kinerja yang rendah maka akan sulit untuk dapat meningkatkan usahanya terutama untuk dapat unggul dalam persaingan. Peningkatan kinerja perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan (Erkan, 2020).

Dubrin (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatnya kinerja karyawan akan turut mempengaruhi tingkat prestasi organisasi pada perusahaan tersebut dan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan untuk suatu periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, atau kriteria yang ditetapkan dan disepakati dengan perusahaan dan juga karyawan (Muzakki et al., 2019). Kinerja menurut Al-Mehrzi & Singh (2016) merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan pada kurun waktu tertentu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan yang akan dicapai, baik dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan demi mempertahankan keberlangsungan usahanya. Salah satu bisnis yang memiliki banyak pesaing adalah bisnis layanan kesehatan seperti rumah sakit. Hal ini karena semakin banyak rumah sakit pemerintah atau swasta yang kini hadir memberikan pelayanan terbaik kepada pasiennya. Myendeki (2008) berpendapat bahwa bekerja di bidang layanan kesehatan dipandang memiliki tekanan kerja yang tinggi. Hal ini karena pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Tuntutan akan pelayanan kesehatan yang bermutu semakin meningkat seiring dengan semakin tingginya tingkat pendidikan dan kesejahteraan masyarakat. Semakin pesat laju pembangunan, semakin besar pula tuntutan masyarakat dalam mendapatkan pelayanan kesehatan yang lebih baik.

Salah satu rumah sakit yang terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi mencapai kepuasan konsumennya adalah Rumah Sakit MRCCC Siloam Jakarta merupakan rumah sakit swasta pertama di Indonesia yang khusus menangani pengobatan kanker. Rumah sakit tersebut menyediakan beragam layanan kesehatan, mulai dari deteksi dini kanker, onkologi bedah, kemoterapi, dan radioterapi secara efektif, terpercaya, dan berkualitas prima. RS MRCCC Siloam Jakarta menyatukan berbagai keahlian di bawah satu atap untuk memastikan setiap pasien memperoleh pengalaman layanan kesehatan terbaik. RS MRCCC Siloam Jakarta memiliki dokter dan perawat khusus yang selalu siap *'on call'* setiap saat untuk memberikan layanan kesehatan profesional. Komitmen RS MRCCC Siloam Jakarta diperkuat melalui pemberian layanan *'One Stop Care'*, mulai dari skrining, diagnosis, manajemen klinis, rehabilitasi, dan pendidikan kesehatan.

RS MRCCC Siloam Jakarta menjelaskan bahwa standar penilaian di RS MRCCC Siloam Jakarta dilihat berdasarkan persentase, kinerja yang sangat baik mendapatkan persentase antara 86% - 100%, sedangkan kriteria baik mendapatkan persentase sebesar 71% - 85% dan kategori sedang mendapatkan persentase 57% - 70%. Serta kategori rendah dan sangat rendah berada pada persentase 31% - 56% dan dibawah 27%.

Mengacu pada standar penilaian tenaga kesehatan RS MRCCC Siloam Jakarta, didapat hasil rekapitulasi kinerja tenaga kesehatan tahunan periode 2019 sampai periode 2022 masuk dalam kategori baik. Namun dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 mengalami penurunan. Diketahui bahwa kinerja tenaga kesehatan RS MRCCC Siloam Jakarta tahun 2019 sebesar 72,34% kemudian di tahun 2020 menjadi 67,50% dan pada tahun 2021 kinerja tenaga kesehatan mengalami penurunan kembali menjadi 62,60%. Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada tenaga kesehatan yang menyebabkan menurunnya kinerja tenaga kesehatan. Permasalahan yang timbul baik dari pasien ataupun dari lingkungan rumah sakit, seperti kondisi dimana tercipta lingkungan yang kurang harmonis antara tenaga kesehatan dengan manajemen. Selain itu juga dilihat dari kurangnya antusias tenaga kesehatan untuk memberikan ide-ide baru dalam upaya meningkatkan kinerja (lihat lampiran II).

Untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tentu merupakan kunci penting dalam bisnis rumah sakit. Memperhatikan tenaga kesehatan inti dan menjaga kesejahteraan mereka merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan dan menjamin kelancaran serta kesuksesan bisnis. Penting bagi perseroan untuk mempertahankan dan memprioritaskan tenaga kesehatan yang berpengalaman dan memiliki kinerja terbaik. Memperhatikan kebutuhan tenaga kesehatan, membangun semangat kerja sama, budaya kerja yang memotivasi, serta lingkungan kerja yang baik memainkan peran penting dalam mencapai hal tersebut. Oleh sebab itu maka peran pimpinan sangat diperlukan dalam mempengaruhi tenaga kesehatan.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi Menon (2022) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi (Yukl, 1989).

McShane & Glinow (2010) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya dari seorang pemimpin bagaimana tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Gaya kepemimpinan transformasional dianggap memiliki peran penting dalam membentuk manajemen yang efektif karena kepemimpinan transformasional dapat mendorong positif perilaku karyawan (Buil et al., 2019).

Banyak penelitian yang telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ollan & Roussel (2017) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga di tunjukkan oleh Velu, et al

(2017) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Araffat et al. (2020) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh linier terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Makambe dan Moeng (2020) juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir sebagai faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dikatakan sebagai dasar upaya yang saling menguntungkan antara perusahaan dan para karyawannya (Okeoghene, 2018). Hasil penelitian Veronica (2021) membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Wanjurit dan Ombui (2021) bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Dapat dikatakan rumah sakit sangat perlu mengembangkan karir mereka dengan baik, supaya produktivitas seorang karyawan terus meningkat dan rumah sakit perlu memberikan dukungan kepada karyawannya agar selalu melakukan aktivitas pekerjaan dengan baik dan meminimalisir resiko kerja yang dapat berdampak pada kinerja rumah sakit. Keuntungan bagi karyawan dengan adanya pengembangan karir, tentu diharapkan dapat secara lebih baik memahami dan mengidentifikasi tujuan karir yang diinginkan. Sementara keuntungan bagi pihak rumah sakit bila dilakukan pengembangan karir bagi tenaga kesehatan yaitu memperoleh kesesuaian yang lebih baik terkait apa sesungguhnya yang diinginkan rumah sakit terhadap para tenaga kesehatan.

Untuk membantu tenaga kesehatan dalam mengembangkan karirnya, RS MRCCC Siloam Jakarta terus menyelenggarakan program-program pelatihan yang berkualitas untuk mengembangkan kompetensi para tenaga kesehatan profesional di Indonesia melalui Siloam Training Center (STC). RS MRCCC Siloam Jakarta juga memberikan beasiswa kepada dokter, perawat, petugas laboratorium, dan petugas apotek yang menunjukkan komitmen untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas mereka untuk menjadi profesional medis yang lebih andal sehingga dapat memberikan perawatan pasien dengan lebih baik.

Perusahaan dan karyawan yang bekerja sebagai mitra merupakan fitur penting dari pengembangan karir. Seperti diungkap Wanjurit & Ombui (2021); Leseiyo dan Ngui (2019); Veronica (2021) bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir yang baik pun tentu akan berdampak pada komitmen karyawan (Al-Zefeiti & Mohamad, 2017); Mohammed et al, 2019; Erkan, 2020).

Komitmen tenaga kesehatan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Erkan (2020); Mohammed et al. (2019); Umugwaneza et al. (2019); Al-Zefeiti & Mohamad (2017) yang menyimpulkan bahwa komitmen tenaga kesehatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan tenaga kesehatan yang memiliki komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya, apabila komitmen para tenaga kesehatan rendah rendah tentu akan berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal, tingginya ketidakhadiran, tenaga kesehatan menjadi lebih lamban, terjadinya *turnover*.

RS MRCCC Siloam Jakarta memiliki keyakinan pada kemampuan tenaga kesehatan dengan memperkaya pengetahuan tenaga kesehatan mereka dengan pelatihan berkualitas. RS MRCCC Siloam Jakarta juga terus memberikan kesempatan kepada tenaga kesehatan untuk mengembangkan semangat kepemimpinan transformasional. RS MRCCC Siloam Jakarta

memastikan tenaga kesehatan merasa terlibat dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional, mengevaluasi tenaga kesehatan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengapresiasi kerja keras seluruh tenaga kesehatan dengan memberikan penghargaan khusus bagi 80 dokter yang telah menunjukkan dedikasi yang tinggi selama 25 tahun menyelamatkan nyawa manusia. Penghargaan tersebut disampaikan oleh Wakil Presiden Direktur Siloam Hospitals Caroline Riady dalam acara peringatan Hari Dokter Nasional yang diselenggarakan secara virtual.

Untuk mendeteksi fenomena yang terjadi di lingkungan RS MRCCC Siloam Jakarta, maka peneliti melakukan prasurvei kepada 20 orang tenaga kesehatan yang bersedia mengisi kuesioner prasurvei penelitian. Prasurvei dilakukan karena adanya keterbatasan akses untuk mendapatkan semua data informasi yang diperlukan untuk penelitian, karena tidak semua informasi dapat diberikan untuk umum mengingat adanya sifat kerahasiaan dari data informasi tersebut.

Kuesioner berisikan pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, komitmen tenaga kesehatan dan kinerja tenaga kesehatan sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai variabel tersebut. Hasil prasurvei mengenai gaya kepemimpinan transformasional dirasakan kurang optimal oleh tenaga kesehatan di RS MRCCC Siloam Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian gaya kepemimpinan transformasional hanya mencapai 55,60% masih di bawah 60%. Hal ini dapat dilihat dari adanya tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju bahkan sangat tidak setuju pada pertanyaan yang diajukan kepada tenaga kesehatan RS MRCCC Siloam Jakarta. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa pimpinan belum sepenuhnya memberikan motivasi dan dorongan kepada tenaga kesehatan untuk selalu inovatif dan berkerja lebih baik lagi. Selain itu juga responden merasa bahwa pimpinan kurang merespon keluhan yang dialami oleh tenaga kesehatan bergabung di RS MRCCC Siloam Jakarta sehingga dirasa tidak dapat membantu menyelesaikan masalah yang terjadi (lihat lampiran II).

Selanjutnya, hasil prasurvei tentang variabel pengembangan karir dirasakan belum optimal oleh tenaga kesehatan di RS MRCCC Siloam Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian pengembangan karir hanya mencapai 51,60% masih di bawah 60%. Hal ini dapat dilihat dari adanya tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju bahkan sangat tidak setuju pada pertanyaan yang diajukan kepada tenaga kesehatan RS MRCCC Siloam Jakarta. Hasil tanggapan tenaga kesehatan menunjukkan bahwa belum adanya kejelasan mengenai tujuan karir di RS MRCCC Siloam Jakarta, tenaga kesehatan merasa bahwa RS MRCCC Siloam Jakarta belum sepenuhnya memberikan kesempatan bagi tenaga kesehatan untuk mengembangkan karirnya dan memberikan promosi jabatan bagi tenaga kesehatan yang berprestasi dan sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun namun masih tetap menjadi dokter fungsional yang seharusnya bisa mendapat promosi naik jabatan di posisi manajemen. (lihat lampiran II).

Lebih lanjut, hasil prasurvei tentang variabel komitmen tenaga kesehatan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari persentase komitmen tenaga kesehatan hanya mencapai 58,60% masih di bawah 60%. Hal ini dapat dilihat dari adanya tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju bahkan sangat tidak setuju pada pertanyaan yang diajukan kepada tenaga kesehatan RS MRCCC Siloam Jakarta. Rendahnya komitmen tenaga kesehatan disebabkan karena tenaga

kesehatan yang baru bergabung merasa bahwa masalah yang terjadi di RS MRCCC Siloam Jakarta terkadang sulit di selesaikan karena kurangnya pengetahuan dan pengalaman dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di RS MRCCC Siloam Jakarta sehingga menyebabkan tenaga kesehatan berfikir untuk meninggalkan organisasi (lihat lampiran II).

Sementara itu, hasil prasurvei tentang variabel kinerja tenaga kesehatan yang dinilai berdasarkan tanggapan dari pimpinan menunjukkan kondisi tenaga kesehatan di RS MRCCC Siloam Jakarta masih belum efektif. Dimana dari hasil prasurvei menunjukkan bahwa kinerja hanya mencapai 59,2%. Hal ini didukung dari indikator ketiga dan keempat dimana mayoritas responden menjawab cukup setuju pada pertanyaan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan masih kurang dalam menyampaikan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja. Selain itu sikap kerjasama antara tenaga kesehatan masih belum terjalin dengan baik (lihat lampiran II).

Melihat hasil prasurvei dan hasil penelitian sebelumnya yang berbeda-beda sehingga terdapat research gap dalam penelitian ini maka penelitian ini mencoba memberikan kontribusi dengan menguji peran mediasi komitmen tenaga kesehatan dalam pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap kinerja tenaga kesehatan. Obyek dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Kesehatan yang bekerja di RS MRCCC Siloam Jakarta. Penelitian ini penting dilakukan karena RS MRCCC Siloam Jakarta sebagai industri layanan kesehatan yang dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal kepada konsumen, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Dimediasi oleh Komitmen Tenaga Kesehatan Rumah Sakit MRCCC Siloam Jakarta”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, ada beberapa hal yang dapat diidentifikasi oleh penulis, antara lain:

1. Menurunnya kinerja tenaga kesehatan mengindikasikan adanya permasalahan yang timbul baik dari pasien ataupun dari lingkungan rumah sakit, seperti kondisi dimana tercipta lingkungan yang kurang harmonis antara tenaga kesehatan dengan manajemen. Selain itu juga dilihat dari kurangnya antusias tenaga kesehatan untuk memberikan ide-ide baru dalam upaya meningkatkan kinerja.
2. Gaya kepemimpinan transformasional dirasakan kurang optimal. Hal ini terlihat dari hasil prasurvei yang menunjukkan bahwa pimpinan belum sepenuhnya memberikan motivasi dan dorongan kepada tenaga kesehatan untuk selalu inovatif dan berkerja lebih baik lagi. Selain itu juga tenaga kesehatan merasa bahwa pimpinan kurang merespon keluhan yang dialami oleh tenaga kesehatan yang bergabung di RS MRCCC Siloam Jakarta sehingga dirasa tidak dapat membantu menyelesaikan masalah yang terjadi.
3. Pengembangan karir dirasakan kurang optimal. Hal ini terlihat dari tanggapan tenaga kesehatan yang menyatakan bahwa belum adanya kejelasan mengenai tujuan karir di RS MRCCC Siloam Jakarta, tenaga kesehatan merasa bahwa RS MRCCC Siloam Jakarta belum sepenuhnya memberikan kesempatan bagi tenaga kesehatan untuk mengembangkan karirnya dan memberikan promosi jabatan bagi tenaga kesehatan yang berprestasi dan sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun namun masih tetap menjadi dokter fungsional yang seharusnya bisa mendapat promosi naik jabatan di posisi manajemen.

4. Komitmen tenaga kesehatan menunjukkan masih rendah. Hal ini dilihat dari tanggapan tenaga kesehatan yang menyatakan kurang setuju bahwa mereka tidak akan meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali. Hasil ini karena tenaga kesehatan yang baru bergabung merasa bahwa masalah yang terjadi di RS MRCCC Siloam Jakarta terkadang sulit di selesaikan karena kurangnya pengetahuan dan pengalaman dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di RS MRCCC Siloam Jakarta sehingga menyebabkan tenaga kesehatan berfikir untuk meninggalkan organisasi
5. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda yang menyebabkan adanya research gap dalam penelitian ini.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, tidak meluas dan mencapai sasaran yang diharapkan, maka peneliti membatasi penelitian hanya pada variabel-variabel seperti: gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, komitmen tenaga kesehatan dan kinerja tenaga kesehatan. Adapun obyek penelitian tenaga kesehatan Rumah Sakit MRCCC Siloam Jakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap komitmen tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta?
- 3) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta?
- 4) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta?
- 5) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta?
- 6) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta?
- 7) Apakah komitmen tenaga kesehatan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta?
- 8) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta dengan dimediasi oleh komitmen tenaga kesehatan?
- 9) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta dengan dimediasi oleh komitmen tenaga kesehatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka di sampaikan tujuan penelitian sebagai berikut

1. Tujuan Umum:

- 1) Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir secara simultan terhadap komitmen tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta.
- 2) Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh komitmen tenaga kesehatan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta dengan dimediasi oleh komitmen tenaga kesehatan.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RS MRCCC Siloam Jakarta dengan dimediasi oleh komitmen tenaga kesehatan.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan berguna bagi pihak yang berkepentingan, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi, bermanfaat dan memperkuat hasil dari penelitian terdahulu yang membahas terkait penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap kinerja tenaga kesehatan dimediasi oleh komitmen tenaga kesehatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini, penulis mendapatkan wawasan dan pengetahuan yang lebih terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap kinerja tenaga kesehatan dimediasi oleh komitmen tenaga kesehatan, khususnya pada Rumah Sakit MRCCC Siloam Jakarta.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambah referensi pada Universitas sebagai bahan bacaan.

c. Bagi Manajerial

Bagi pihak manajerial RS MRCCC Siloam Jakarta Sebagai dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terutama berkaitan dengan kinerja tenaga kesehatan.