

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah salah satu sub sistem pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan dua jenis pelayanan, yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi. Pelayanan kesehatan meliputi pelayanan medik, penunjang medik, rehabilitas medik dan layanan keperawatan (Muninjaya, 2010). Layanan medis mencakup proses diagnosis, pengobatan, dan perawatan langsung oleh dokter atau tenaga kesehatan lain yang memiliki keahlian dalam bidang tersebut. Dukungan medis memiliki peran untuk membantu proses layanan medis, seperti laboratorium, radiologi, dan apoteker, yang berkontribusi dalam menghasilkan hasil pemeriksaan dan pengobatan yang lebih tepat. Sementara itu, rehabilitasi medis bertujuan untuk memulihkan fungsi tubuh pasien yang terdampak oleh penyakit atau cedera, sedangkan perawatan keperawatan menyediakan pendekatan holistik untuk membantu pasien selama masa perawatan di rumah sakit.

Rekam medis adalah kumpulan catatan yang berisi informasi tentang identitas pasien, hasil pemeriksaan, diagnosis, pengobatan, serta berbagai tindakan medis yang diberikan selama pasien mendapatkan perawatan di rumah sakit atau fasilitas kesehatan. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269 Tahun 2008, rekam medis memiliki peran penting sebagai sumber informasi yang mendukung proses pengambilan keputusan medis, pemantauan kondisi pasien, serta sebagai bukti tertulis yang

dibutuhkan untuk keperluan hukum dan administrasi rumah sakit. Hal ini sejalan dengan pendapat Azwar (2010) yang menyatakan bahwa rekam medis merupakan salah satu komponen penting dalam sistem pelayanan kesehatan karena berfungsi sebagai alat komunikasi antara tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Tugas utama pegawai rekam medis mencakup pengelolaan data pasien agar tersimpan dengan rapi dan mudah diakses ketika dibutuhkan. Selain itu, pegawai rekam medis bertanggung jawab untuk memastikan kerahasiaan data pasien, menyusun arsip rekam medis secara sistematis, dan menyediakan informasi yang diperlukan untuk mendukung proses pelayanan kesehatan serta administrasi rumah sakit. Menurut Muninjaya (2010), tugas pengelolaan rekam medis tidak hanya terbatas pada penyimpanan dokumen, tetapi juga mencakup pengumpulan, pemrosesan, dan penyajian data kesehatan sebagai dasar untuk perencanaan dan evaluasi pelayanan rumah sakit. Mereka juga berperan dalam menyiapkan laporan data statistik, membantu proses klaim asuransi, dan mendukung kelancaran sistem informasi manajemen rumah sakit. Dengan menjalankan tugas-tugas tersebut, pegawai rekam medis berperan penting dalam menjaga kelancaran operasional dan kualitas pelayanan di rumah sakit.

Pengelolaan sumber daya di rumah sakit tidak terlepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat menjalankan tugas sebagai mana mestinya agar tujuan organisasi pemerintah dapat tercapai. Pegawai merupakan aset utama organisasi yang mempunyai peran sangat berpengaruh sebagai pemikir,

perencana, dan pengendalian aktifitas organisasi. Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk institusi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Dalam konteks pelayanan kesehatan, bagian rekam medis memegang peran vital sebagai pendukung utama dalam pengelolaan data pasien, yang menjadi dasar untuk pengambilan keputusan medis serta pengelolaan administrasi rumah sakit. Oleh karena itu, kinerja pegawai rekam medis perlu mendapatkan perhatian khusus demi mendukung kelancaran pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Namun demikian, kinerja pegawai rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soedirman Kebumen tidak dapat tercapai secara optimal tanpa dukungan dari berbagai faktor yang memengaruhi lingkungan kerja mereka.

Tabel I- 1
Jumlah Pegawai Rekam Medis
RSUD Dr. Soedirman Kebumen

No	Status	Jumlah
1	ASN	20
2	Non ASN	34

Sumber : Data Kepegawaian Rekam Medis RSUD Dr. Soedirman Kebumen

Berdasarkan data I-1, Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Soedirman Kebumen pada tahun 2025 mempunyai pegawai sejumlah 54 orang dengan status kepegawaian terdiri dari ASN 20 orang dan Non-ASN 34 orang. Sedangkan dalam penelitian ini yaitu Non-ASN yang berjumlah 34 pegawai

terdiri dari bagaian pendaftaran 23 pegawai, admin bangsal 7 pegawai, dan pemberkasan 4 pegawai.

Tabel I- 2
Data Kinerja Pegawai Rekam Medis RSUD Dr. Soedirman Kebumen
Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun			Rata – Rata Penilaian	Keterangan
		2022	2023	2024		
Sasaran Kerja Karyawan	75	86	80	76	81	Sedang
Perilaku Kerja	75	85	83	80	83	Sedang
Prestasi Kerja	75	80	78	77	78	Sedang
Total		84	80	78	81	Sedang

Sumber : RSUD Dr. Soedirman, 2024

Keterangan kategori penilaian:

< 75 = Rendah

75 s/d 90 = Sedang

> 90 = Tinggi

Pada 1-2 Terlihat bahwa pada periode tahun 2022 s.d 2024 kinerja karyawan pada RSUD Dr. Soedirman Kebumen mengalami penurunan. Penilaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir secara umum mengalami penurunan pada sasaran kerja karyawan yang sangat signifikan. Apabila kinerja karyawan semakin turun akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Hal ini perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai.

RSUD Dr. Soedirman Kebumen menerapkan *e-present* untuk menilai kehadiran karyawan. RSUD Dr. Soedirman Kebumen telah mengimplementasikan sistem *e-Present* sebagai salah satu langkah untuk memperbaiki disiplin dan performa staf, terutama dalam hal kehadiran. *E-Present* adalah sistem kehadiran digital yang menggunakan teknologi modern untuk merekam dan memantau kehadiran karyawan secara tepat dan instan. Dengan adanya sistem ini, proses pencatatan kehadiran menjadi lebih mudah, terbuka, dan efisien karena data hadir langsung tersimpan dalam sistem yang saling terhubung. Hubungan "*e-present*" dengan kinerja pegawai yaitu bermakna kehadiran karyawan secara digital/online dengan kinerja adalah positif dan signifikan. Karyawan yang hadir secara aktif (baik fisik maupun *digital*) cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena hal ini memungkinkan mereka untuk terlibat dalam kegiatan kerja, mendapatkan informasi, dan berkontribusi pada tujuan organisasi.

Penggunaan *e-Present* di RSUD Dr. Soedirman Kebumen memberikan kemudahan bagi manajemen dalam mengawasi kehadiran pegawai dengan lebih efektif dan tepat, serta mencegah kebohongan data kehadiran yang kerap terjadi pada sistem tradisional. Selain itu, sistem ini juga berfungsi untuk memberikan penilaian kinerja pegawai, karena kehadiran merupakan salah satu aspek penting dalam menilai disiplin dan tanggung jawab mereka. Dengan adanya *e-Present*, diharapkan kemampuan dan mutu layanan di RSUD Dr. Soedirman Kebumen bisa semakin baik demi mendukung pelayanan kesehatan yang maksimal untuk masyarakat.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan untuk mendukung kinerja pegawai non-ASN adalah keadilan prosedural dalam organisasi. Badarudin (2010) menyatakan bahwa keadilan prosedural berhubungan dengan persepsi bawahan akan suatu bentuk keadilan dari semua proses yang telah diterapkan oleh pihak atasan dalam perusahaan tersebut dan digunakan untuk mengevaluasi kinerja para karyawannya. Keadilan prosedural merujuk pada persepsi individu terhadap transparansi, kesetaraan, dan konsistensi dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Pegawai yang merasakan keadilan prosedural cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang lebih baik, dan termotivasi untuk bekerja dengan optimal.

Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditunjukkan kepada karyawannya. Perlakuan adil secara prosedur telah didemonstrasikan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Rakhmawati Hajiyanti, 2013). Dengan demikian, apabila aturan dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maka karyawan merasa diperlakukan secara adil dan sebaliknya. Jadi individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya keadilan prosedural pada saat aturan prosedur yang ada dalam organisasi dapat dilaksanakan dengan baik oleh para pengambil kebijakan. Sebaliknya apabila prosedur tersebut dilanggar maka individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya ketidak-adilan. Oleh karena itu, keputusan dibuat secara konsisten tanpa adanya pengaruh kepentingan pribadi di dalamnya.

Keadilan prosedural memiliki peran penting dalam membentuk persepsi pegawai terhadap organisasi, yang kemudian berdampak pada kinerja mereka. Dalam konteks RSUD Dr. Soedirman Kebumen, penting untuk memahami bagaimana keadilan prosedural memengaruhi kinerja pegawai rekam medis non-ASN, mengingat mereka berkontribusi langsung dalam pengelolaan data kesehatan pasien. Status kepegawaian non-ASN sering kali menempatkan mereka pada posisi yang lebih rentan dibandingkan pegawai ASN, baik dalam hal kestabilan pekerjaan, akses terhadap fasilitas, maupun peluang pengembangan karier. Mengingat pentingnya peran rekam medis dalam mendukung keberhasilan operasional rumah sakit, memahami pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai non-ASN menjadi hal yang sangat relevan.

Fenomena pada keadilan prosedural pada RSUD Dr. Soedirman Kebumen yaitu Prosedur kerja dan pembagian tugas diterapkan secara konsisten kepada seluruh pegawai tanpa adanya perlakuan berbeda atau diskriminatif. Dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, atau pengembangan karier, pihak atasan berupaya meminimalisir faktor subjektivitas dan menghindari potensi konflik kepentingan. Informasi yang digunakan sebagai dasar keputusan manajerial, seperti laporan kinerja dan data absensi, diperoleh secara aktual dan disampaikan secara transparan kepada pihak terkait. Pegawai diberikan kesempatan untuk menyampaikan keberatan atau masukan apabila terdapat keputusan yang dirasa tidak adil atau tidak sesuai, sebagai bagian dari prinsip keadilan dan akuntabilitas. Pegawai secara

rutin dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan melalui forum diskusi, rapat kerja, atau evaluasi tim, guna mendorong partisipasi aktif dan rasa memiliki terhadap organisasi. Seluruh prosedur kerja dirancang dan dijalankan sesuai dengan prinsip etika profesi, termasuk penghormatan terhadap privasi pasien serta komitmen terhadap integritas dan tanggung jawab pegawai.

Salah satu faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja adalah *supervisory support* atau dukungan yang diberikan oleh atasan. Menurut Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006) *Supervisory support* adalah bentuk dukungan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya, baik dalam bentuk emosional, instrumental, maupun penilaian, yang bertujuan untuk membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi tekanan kerja. Dukungan ini mencakup pemberian arahan, penyediaan sumber daya, serta perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Sedangkan menurut Agustina *et al.* (2019), dukungan atasan dapat diartikan menjadi segala dorongan dan keterlibatan atasan dalam memberikan motivasi, hadiah dan lain sebagainya yang dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Menurut Suhardoyo (2022), arti *supervisor support* ialah tanggung jawab berupa dukungan yang diberikan oleh atasan dalam memperkuat penggunaan skill yang dimiliki oleh para karyawannya, meliputi pengetahuan, keterampilan, serta perilaku saat bekerja. Sedangkan menurut Aprianto *et al.* (2019), dukungan *supervisor* diartikan sebagai bentuk pengawasan terhadap kesejahteraan karyawan, dengan harapan agar memberikan kontribusi lebih pada perusahaan. Adanya dukungan dari atasan dinilai dapat menumbuhkan

perilaku balas budi dari bawahan yang diperlihatkan dengan berusaha membantu atasan untuk mencapai tujuan perusahaan (Suhardoyo *et al.*, 2022). Sebab karyawan yang telah berusaha dan merasa dihargai dengan adil, akan memberikan kinerja terbaiknya meskipun di tengah tingginya tuntutan kerja yang dibebankan padanya (Lee-Peng *et al.*, 2013).

Bentuk dukungan atasan di RSUD Dr. Soedirman Kebumen kepada pegawai rekam medis salah satunya ialah memberikan pelatihan kepada pegawai. Karena adanya dukungan dari atasan ini dapat meningkatkan kinerja, mengurangi stres, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif di tempat kerja. Pegawai yang merasa didukung oleh atasannya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih berkomitmen terhadap tugas, dan mampu menunjukkan hasil kerja yang optimal.

Fenomena *supervisory support* pada RSUD Dr. Soedirman Kebumen yaitu atasan bersikap terbuka dan siap bekerja sama dalam mencari solusi apabila terjadi kendala dalam sistem pencatatan, baik secara teknis maupun operasional. Atasan menunjukkan kepedulian dan kesigapan dalam membantu pegawai saat menghadapi situasi darurat atau permasalahan teknis, seperti lonjakan jumlah pasien (*overload*) atau gangguan sistem lainnya. Atasan secara aktif memberikan bimbingan kepada pegawai, serta berperan sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik antarpegawai atau ketika pegawai mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas.

Variabel lain yang diduga dapat berpengaruh terhadap penurunan dan kenaikan kinerja pegawai adalah remunerasi. Menurut Sikula (2014)

remunerasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Azis & Niswah (2018) remunerasi adalah balas jasa atau imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas capaian prestasi yang diraih untuk memenuhi tujuan organisasi. Salah satu bentuk perhatian suatu instansi terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya.

Samsudin (2011) berpendapat bahwa tujuan pemberian remunerasi antara lain sebagai berikut, pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lain adalah untuk kebutuhan ekonominya, pemberian kompensasi yang makin baik akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif, memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan remunerasi yang tinggi dapat dijadikan tolak ukur bahwa semakin berhasil perusahaan tersebut membangun kinerja pegawainya karena pemberian remunerasi yang tinggi hanya mungkin apabila perusahaan/organisasi tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dan mau memberikan remunerasi yang tinggi dengan harapan akan semakin maju perusahaan tersebut dan menunjukkan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti pemberian remunerasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada

jabatan yang ia duduki sehingga tercipta keseimbangan antara “input” dan “output”.

Remunerasi di RSUD Dr. Soedirman Kebumen diatur dalam Peraturan Bupati Kebumen No 4 tahun 2020 yang dapat dijelaskan bahwa penilaian besarnya remunerasi didasarkan pada kompetensi, jabatan, pengalaman kerja. Remunerasi mencakup gaji, tunjangan, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan pensiun. Pegawai yang mendapatkan remunerasi diharapkan dapat meningkatkan tanggung jawab serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

Fenomena remunerasi pada RSUD Dr. Soedirman Kebumen yaitu pegawai menerima imbalan berupa gaji yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan beban kerja yang diemban. RSUD memberikan insentif khusus bagi pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi sebagai bentuk penghargaan dan motivasi. Pegawai mendapatkan fasilitas tambahan, seperti layanan kesehatan gratis, sebagai bagian dari kesejahteraan karyawan. Tersedia bonus tahunan yang diberikan apabila pegawai atau unit kerja berhasil mencapai target yang telah ditetapkan. Pegawai yang menduduki posisi tertentu memperoleh tunjangan jabatan sebagai kompensasi tambahan atas peran dan tanggung jawab yang lebih besar.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, *SUPERVISORY SUPPORT*, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Rekam Medis Non ASN Di RSUD Dr. Soedirman Kebumen)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada latar belakang diatas, bahwa pada keadilan prosedural pada RSUD Dr. Soedirman Kebumen yaitu Prosedur kerja dan pembagian tugas diterapkan secara konsisten kepada seluruh pegawai tanpa adanya perlakuan berbeda atau diskriminatif. Sedangkan fenomena *supervisory support* pada RSUD Dr. Soedirman Kebumen yaitu atasan bersikap terbuka dan siap bekerja sama dalam mencari solusi apabila terjadi kendala dalam sistem pencatatan, baik secara teknis maupun operasional. Fenomena remunerasi pada RSUD Dr. Soedirman Kebumen yaitu pegawai menerima imbalan berupa gaji yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan beban kerja yang diemban. RSUD memberikan insentif khusus bagi pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi sebagai bentuk penghargaan dan motivasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai rekam medis non ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen?
2. Apakah *supervisory support* berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai rekam medis non ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen?
3. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai rekam medis non ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen?

4. Apakah keadilan prosedural, *supervisory support*, dan remunerasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai rekam medis non ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Guna menghindari perluasan masalah, dalam penelitian ini penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Membatasi kuesioner yang hanya diberikan pada pegawai rekam medis non ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen.
2. Membatasi variabel yang diteliti yaitu hanya variabel keadilan prosedural, *supervisory support*, remunerasi, dan kinerja
3. Membatasi indikator yang digunakan pada masing-masing variabel penelitian yaitu :
 - a. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pada penelitian ini dibatasi menurut Robbins (2016) :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

b. Keadilan Prosedural

Menurut Rakhmawati Hajiyanti, (2013) keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditunjukkan kepada karyawannya. Perlakuan adil secara prosedural telah didemonstrasikan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Menurut Colquitt (2012) indikator keadilan prosedural adalah :

1. *Consistency Rule* (Konsisten)
2. *The Bias Suppression Rule* (Aturan Bias)
3. *The Accuracy Rule* (Akurasi)
4. *The Correctability Rule* (Koreksi)
5. *The Representativeness Rule* (Representatif)
6. *The Ethicality Rule* (Etika)

c. *Supervisory Support*

Menurut Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006) *Supervisory support* adalah bentuk dukungan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya, baik dalam bentuk emosional, instrumental, maupun penilaian, yang bertujuan untuk membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi tekanan kerja.

Indikator dukungan atasan menurut Lait and Wallace,(2002:474) adalah :

1. Atasan mau mendengarkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

2. Atasan dapat diandalkan jika terjadi kesulitan di tempat kerja
3. Membantu menyelesaikan permasalahan masalah yang karyawan miliki diperusahan.

d. Remunerasi

Menurut Sikula & Hasibuan (2013: 19) remunerasi adalah suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan.

Menurut Pora (2011: 12) indikator remunerasi adalah :

1. Gaji
2. Insentif
3. Benefit
4. Bonus dan Komisi
5. Tunjangan

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai rekam medis non ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *supervisory support* terhadap kinerja pegawai rekam medis non ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai rekam medis non ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen.

4. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural, *supervisory support*, dan remunerasi secara simultan terhadap kinerja pegawai rekam medis non ASN di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh keadilan prosedural, dukungan atasan (*supervisory support*), dan remunerasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Menyediakan referensi akademik bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dengan konteks atau variabel yang berbeda.

1.5.2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi organisasi, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik, terutama dalam aspek keadilan prosedural, dukungan supervisi, dan sistem remunerasi untuk meningkatkan kinerja pegawai rekam medis non-ASN.

- b. Bagi peneliti, diharapkan dapat mengembangkan kemampuan dan penguasaan ilmi-ilmu yang pernah diperoleh peneliti selama mengikuti pendidikan dan pembelajaran di Program Studi Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen.

