

Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan Pelatihan dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di Instalasi Gizi RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin

Sita Putri Naditya^{1*}, Andreasta Meliala²

¹Program Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat dan Keperawatan, Universitas Gadjah Mada

²Pusat Kebijakan dan Manajemen Kesehatan, Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat dan Keperawatan, Universitas Gadjah Mada

*Penulis Korespondensi:

Email: sitanaditya@yahoo.com

Info Artikel

Masuk: 30 Desember 2023

Revisi: 07 Februari 2025

Terbit: 15 Februari 2025

Keywords: Training, Rewards, Organizational Commitment, Performance

Kata kunci: Pelatihan, Penghargaan, Komitmen Organisasi, Kinerja

Abstract

Training, rewards, and employee commitment are essential components in enhancing employee performance. This study aims to measure and explain the relationship between training, rewards, organizational commitment, and employee performance at the Nutrition Installation of RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. The research employs a mixed-method approach with a sequential explanatory design. Data were collected through questionnaires and in-depth interviews conducted from August to October 2023, with a sample of 62 nutrition staff members at the Nutrition Installation of RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. The results indicate that training and rewards have a positive relationship with organizational commitment, while training has a positive effect on performance. However, rewards and organizational commitment do not show a positive relationship with performance. There is a positive relationship between training and rewards with organizational commitment, as well as between training and performance. RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin should establish a monitoring and evaluation system for employees participating in training, create knowledge-sharing programs for employees who have attended external training to share with others through in-house training or socialization, and reconsider the salary structure and periodic salary increases for BLUD contract staff, as well as review the system for calculating hospital employee service fees.

Abstrak

Pelatihan, penghargaan, dan komitmen karyawan merupakan komponen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah mengukur dan menjelaskan hubungan variabel pelatihan,

penghargaan (reward), dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Instalasi Gizi RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Penelitian menggunakan metode mixed method dengan sequential explanatory. Data penelitian didapatkan melalui kuesioner dan wawancara mendalam yang dilaksanakan pada bulan Agustus - Oktober 2023 dengan sampel sebanyak 62 orang tenaga gizi di Instalasi Gizi RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Pelatihan dan penghargaan (reward) mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi. Sementara, pelatihan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja. Penghargaan (reward) dan komitmen organisasi tidak mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja. Terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dan penghargaan (reward) dengan komitmen organisasi serta pelatihan dengan kinerja. RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin perlu membuat adanya sistem monitoring dan evaluasi terhadap karyawan yang mengikuti pelatihan, membuat program sharing keilmuan dari karyawan yang mengikuti pelatihan di luar rumah sakit kepada karyawan lain melalui inhouse training atau sosialisasi serta melakukan peninjauan kembali terhadap besaran dan kenaikan gaji berkala pada tenaga kontrak BLUD dan peninjauan kembali terhadap sistem perhitungan jasa pelayanan karyawan rumah sakit.

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai organisasi pemberi jasa, memiliki keterkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya yaitu sarana prasarana maupun manusia. Rumah sakit dapat dikatakan sebagai organisasi padat sumber daya manusia karena di dalamnya terdapat sejumlah tenaga kerja terdiri dari berbagai latar belakang keahlian (Raziansyah et al., 2021). Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan manajemen yang profesional yaitu sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang ada meliputi 4 aspek diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan (Kasmir, 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu sistem kebijakan dan praktik sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian (Dessler, 2010).

Salah satu hal penting dalam manajemen sumber daya adalah terkait dengan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sastrohadiwiryo (2005) unsur penilaian kinerja yaitu kesetiaan, hasil kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Salah satu upaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya melalui pemberian pelatihan (Wardono, 2012). Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan agar karyawan mempunyai keterampilan

serta pengetahuan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan. Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Unsur-unsur pelatihan terdiri dari Peserta, Instruktur/ Pelatih/ Pengajar, Materi, Lokasi dan Lingkungan serta Waktu (Noe, 2013).

Selain itu, Wibowo (2013) mengemukakan penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan untuk meningkatkan kinerja, dengan cara organisasi menyediakan insentif bagi karyawan yang dapat memberikan kinerja melebihi standar. Penghargaan bertujuan untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi (Gibson, 2000). Kreitner dan Kinicki (2001) membagi penghargaan menjadi 2 (dua) yaitu penghargaan ekstrinsik (upah dan gaji, jaminan sosial, penghargaan interpersonal, serta promosi) dan penghargaan intrinsik (penyelesaian pekerjaan, prestasi, otonomi, serta pengembangan pribadi).

Kemudian Meyer dan Allen (1991) mengemukakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yaitu karyawan dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik. Menurut Mathis dan Jackson (2001) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Allen dan Meyer (2001) terdapat tiga pendekatan komitmen organisasional yang berbeda, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Komitmen afektif terdiri dari indikator-indikator yaitu karakteristik personal, karakteristik struktur organisasi, karakteristik hubungan kerja, pengalaman kerja, kepercayaan yang kuat dan menerima nilai serta tujuan organisasi, kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi. Komitmen Kontinyu terdiri dari indikator-indikator yaitu keuntungan bila tetap tinggal sebagai anggota organisasi dan kerugian bila meninggalkan organisasi. Komitmen normatif terdiri dari indikator-indikator yaitu kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

Menurut data dari Seksi Pendidikan Pelatihan RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin, pada tahun 2021, sebanyak 653 karyawan mengikuti pelatihan dari total 1109 karyawan atau 58,8% dan pada tahun 2022, sebanyak 841 karyawan mengikuti pelatihan dari total 1138 karyawan atau 73,9%. Jenis pelatihan yang diikuti meliputi pelatihan tatap muka (*offline*), pelatihan online maupun pelatihan blended. Pada *inhouse training* yang diadakan oleh rumah sakit, jumlah peserta dalam satu kelas maksimal

sebanyak 75 orang. Menurut hasil evaluasi *inhouse training* yang diisi oleh peserta menunjukkan bahwa materi, penyelenggaraan, sarana dan narasumber telah sesuai dengan harapan peserta sedangkan evaluasi pelatihan di luar rumah sakit pada karyawan peserta pelatihan untuk saat ini belum dilakukan oleh manajemen.

Penghargaan yang diberikan pada karyawan RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin berupa adanya jasa pelayanan, penghargaan sebagai karyawan teladan, penghargaan kreativitas karyawan rumah sakit melalui kompetisi inovasi dan juga lomba kebersihan ruangan dan instalasi. Sistem penghargaan tersebut seperti jasa pelayanan belum menggunakan sistem remunerasi dan masih menggunakan point yang dirapatkan setiap bulannya oleh tim jasa pelayanan. Penghargaan seperti karyawan teladan, kompetisi inovasi dan lomba kebersihan akan diberikan hadiah yang bervariasi setiap tahunnya sesuai dengan kondisi keuangan di rumah sakit.

Berdasarkan pengamatan, karyawan di instalasi gizi rutin mengikuti pelatihan baik yang diadakan oleh rumah sakit maupun pelatihan di luar rumah sakit. Pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh karyawan rumah sakit dan penghargaan yang diberikan pada karyawan terutama pada instalasi gizi, belum dilakukan pengukuran hubungannya terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merujuk pada efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja karyawan dalam instalasi gizi berperan penting dalam memastikan pelayanan makanan dan gizi kepada pasien berjalan optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan mengukur hubungan variabel pelatihan, penghargaan (*reward*), dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Instalasi Gizi RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *Cross Sectional* Analitik Korelasional. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah pelatihan dan penghargaan (*reward*). Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara (*in-depth interview*) yang terkait dengan variabel penelitian. Waktu pengisian kuesioner dan wawancara (*in-depth interview*) pada masing-masing variable dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan. Metode penelitian yang digunakan adalah mixed method dengan model sequential explanatory karena pada awal penelitian menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis kemudian akan dilanjutkan dengan metode kualitatif untuk menemukan pola dan menguji hipotesis yang telah

ditemukan dalam metode kuantitatif. Lokasi penelitian bertempat di instalasi gizi RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Penelitian berlangsung selama 3 bulan dari bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober 2023. Subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 orang karyawan di Instalasi Gizi RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Analisis data kuantitatif menggunakan uji normalitas data terlebih dahulu kemudian dilanjutkan dengan uji korelasi berganda, uji regresi berganda dan analisis jalur serta analisis data kualitatif diawali dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data kemudian penarikan kesimpulan dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas telah dilakukan dengan responden sejumlah 30 orang karyawan Instalasi farmasi RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | Hasil | Keterangan |
|-----------|-------------------------------|-------|------------|
| Pelatihan | 1 | 0.650 | Valid |
| | 2 | 0.550 | Valid |
| | 3 | 0.601 | Valid |
| | 4 | 0.866 | Valid |
| | 5 | 0.812 | Valid |
| | 6 | 0.872 | Valid |
| | 7 | 0.917 | Valid |
| | 8 | 0.935 | Valid |
| | 9 | 0.943 | Valid |
| | 10 | 0.901 | Valid |
| | 11 | 0.912 | Valid |
| | 12 | 0.744 | Valid |
| | 13 | 0.845 | Valid |
| | 14 | 0.802 | Valid |
| | 15 | 0.695 | Valid |
| | 16 | 0.558 | Valid |
| | 17 | 0.677 | Valid |
| | Penghargaan (<i>Reward</i>) | 18 | 0.679 |
| 1 | | 0.474 | Valid |
| 2 | | 0.733 | Valid |
| | 3 | 0.712 | Valid |

| | | | |
|---------------------|----|-------|-------|
| | 4 | 0.709 | Valid |
| | 5 | 0.702 | Valid |
| | 6 | 0.529 | Valid |
| | 7 | 0.486 | Valid |
| | 8 | 0.614 | Valid |
| | 9 | 0.563 | Valid |
| Komitmen Organisasi | 1 | 0.709 | Valid |
| | 2 | 0.614 | Valid |
| | 3 | 0.579 | Valid |
| | 4 | 0.602 | Valid |
| | 5 | 0.414 | Valid |
| | 6 | 0.425 | Valid |
| | 7 | 0.732 | Valid |
| | 8 | 0.603 | Valid |
| | 9 | 0.553 | Valid |
| | 10 | 0.494 | Valid |
| | 11 | 0.374 | Valid |
| | 12 | 0.404 | Valid |
| | 13 | 0.552 | Valid |
| | 14 | 0.393 | Valid |
| Kinerja | 1 | 0.725 | Valid |
| | 2 | 0.608 | Valid |
| | 3 | 0.758 | Valid |
| | 4 | 0.768 | Valid |
| | 5 | 0.695 | Valid |
| | 6 | 0.792 | Valid |
| | 7 | 0.640 | Valid |
| | 8 | 0.458 | Valid |

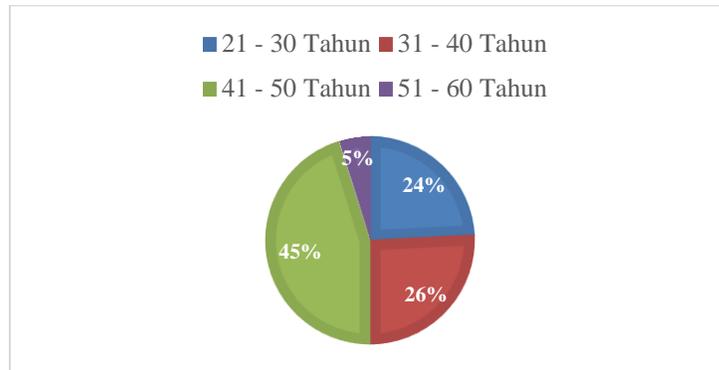
Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

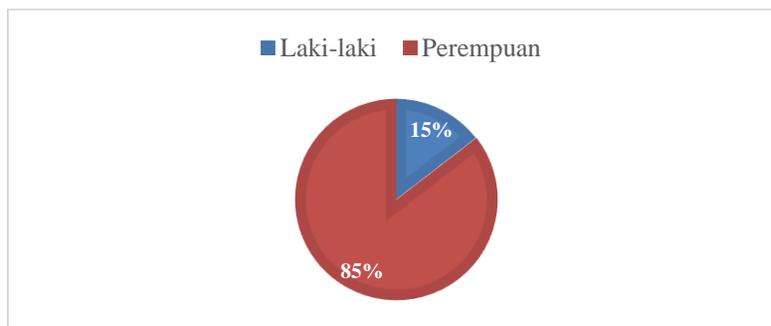
| Hasil Variabel | | | | Keterangan |
|----------------|-------------------------------|---------------------|---------|------------|
| Pelatihan | Penghargaan (<i>Reward</i>) | Komitmen Organisasi | Kinerja | |
| 0,957 | 0,792 | 0,759 | 0,801 | Reliabel |

B. Karakteristik Responden



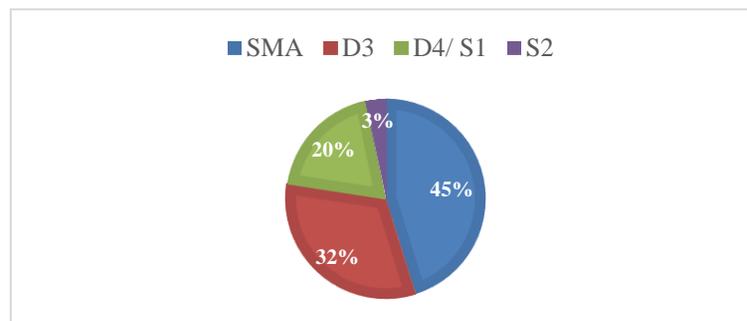
Gambar 1. Usia Responden

Gambar 1 menunjukkan bahwa 45% dari 62 responden yaitu sejumlah 28 orang berusia 41 – 50 Tahun.



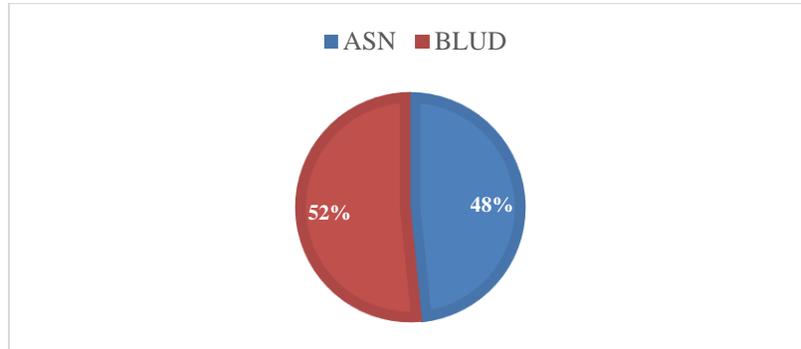
Gambar 2. Jenis Kelamin Responden

Gambar 2 menunjukkan bahwa 85% dari 62 responden yaitu sejumlah 53 orang berjenis kelamin Perempuan.



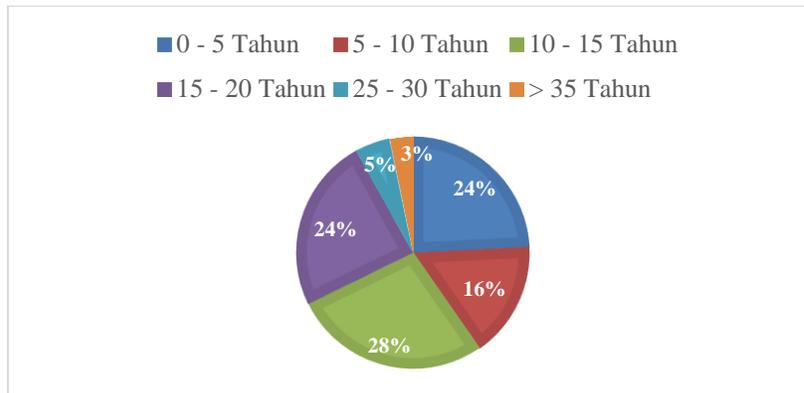
Gambar 3. Pendidikan Terakhir Responden

Pada gambar 3 menunjukkan bahwa 45% dari 62 responden yaitu sejumlah 28 orang mempunyai Pendidikan Terakhir pada jenjang SMA.



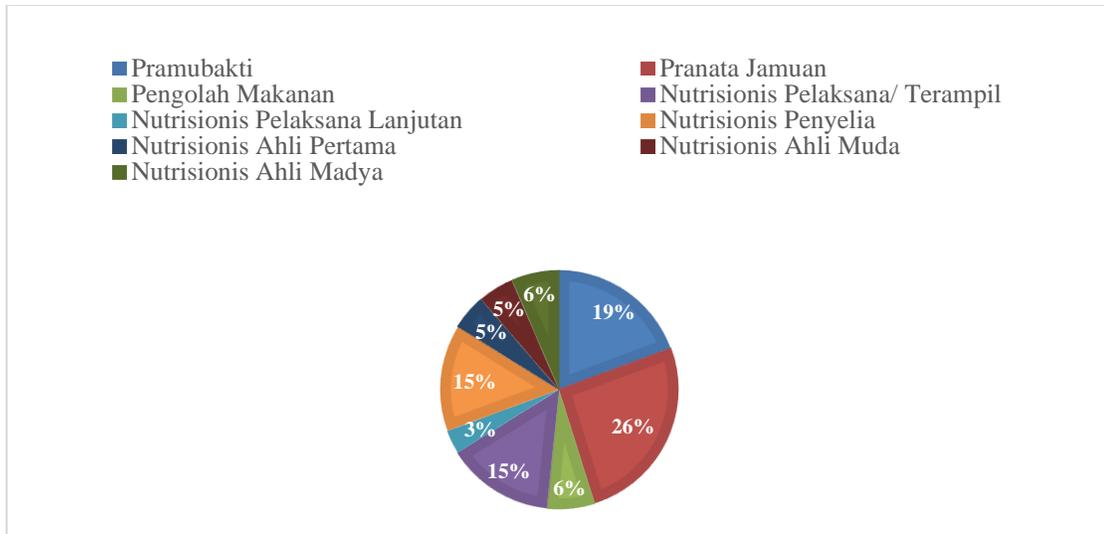
Gambar 4. Status Kepegawaian Responden

Pada gambar 4 menunjukkan bahwa 52% dari 62 responden yaitu sejumlah 32 orang mempunyai Status Kepegawaian sebagai Pegawai BLUD (Kontrak).



Gambar 5. Masa Kerja Responden

Pada gambar 5 menunjukkan bahwa 28% dari 62 responden yaitu sejumlah 17 orang mempunyai masa kerja selama 10 – 15 Tahun.



Gambar 6. Jabatan Responden

Pada gambar 6 menunjukkan bahwa 26% dari 62 responden yaitu sejumlah 16 orang mempunyai jabatan sebagai Pranata Jamuan.

C. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh nilai Asymp. Sig sebesar 0,2 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig > 0,05.

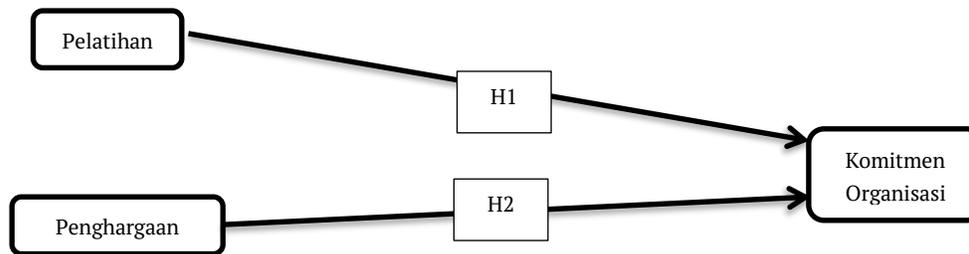
Tabel 3

Hasil Uji Normalitas Data

| | | Unstandardized Residual | Standardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|
| N | | 62 | 62 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .000000 | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.25590384 | .98346994 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .081 | .081 |
| | Positive | .053 | .053 |

| | | | | |
|--|-------------------------|-------------|-------------------|-------------------|
| | Negative | | -.081 | -.081 |
| Test Statistic | | | .081 | .081 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | | .200 ^d | .200 ^d |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | | .384 | .384 |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .372 | .372 |
| | | Upper Bound | .397 | .397 |

D. Analisis Data Substruktur 1



Gambar 7. Analisis Substruktur 1

Berdasarkan perhitungan SPSS, kriteria penolakan H_0 jika t hitung lebih besar dari t table atau $t_0 > t_{\alpha,1,n-3}$.

Koefisien Beta Pertama = 0,313, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.540 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5%, maka nilai t table atau $t_{0,05,1,59} = 2.000$, sehingga dikarenakan t hitung = 2.540 lebih besar dari t table = 2.000, maka H_0 ditolak atau pelatihan mempunyai hubungan yang positif terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,313.

Tabel 4.*Analisis Data Substruktur 1*

| | | Coefficient ^a | | | | |
|-------|-------------------------|--------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | | Unstandardized | | Standardized | | |
| | | Coefficients | | Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 20.147 | 7.404 | | 2.721 | .009 |
| | Pelatihan | .238 | .094 | .313 | 2.540 | .014 |
| | Penghargaan (Reward) | .496 | .194 | .312 | 2.534 | .014 |

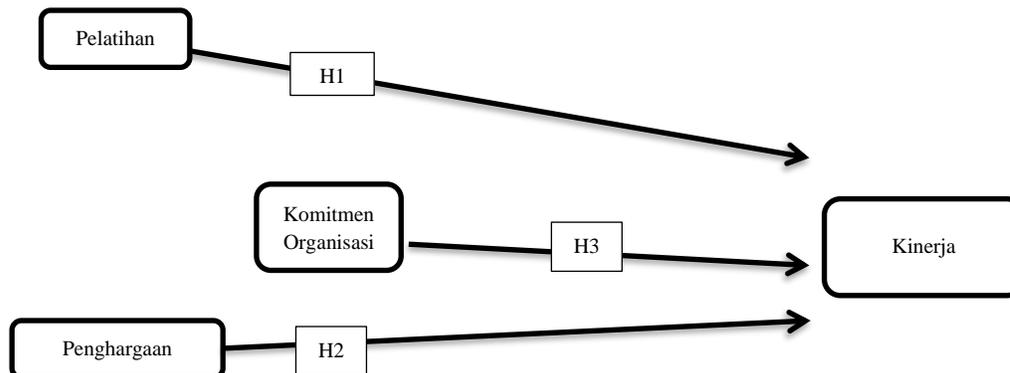
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsani dan Prasetyo (2020) yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi sebesar $0,015 < 0,05$ Artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa hal dalam pelatihan yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan diantaranya, sistem pelaporan pertanggungjawaban pelatihan yang rumit, tidak adanya monitoring dan evaluasi terhadap karyawan yang telah mengikuti pelatihan, tidak adanya sharing keilmuan dari karyawan yang mengikuti pelatihan kepada karyawan lainnya, tidak meratanya hak karyawan yang mendapatkan pelatihan, dan hak untuk dibebastugaskan jika mengikuti pelatihan. Menurut *social exchange theory*, komunikasi sosial merupakan proses pertukaran sumber daya yang saling menguntungkan. Interaksi interpersonal seharusnya mengikuti peraturan bahwa apa yang kita berikan dan kita terima harus sama berdasarkan timbal balik, kepercayaan dan keadilan (Blau, 1964). Manfaat suatu pertukaran dapat dihasilkan ketika pertukaran tersebut dapat memenuhi kebutuhan kedua belah pihak. Banyak karyawan mempunyai kebutuhan akan pelatihan dan menganggap pelatihan sebagai sebuah hak karyawan dan keuntungan karyawan (Ling, et al., 2014).

Koefisien beta kedua = 0,313, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.534 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5%, maka nilai t table atau $t_{0,05,1,59} = 2.000$, sehingga dikarenakan t hitung = 2.534 lebih besar dari t table = 2.000, maka H_0 ditolak atau

penghargaan (*reward*) mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi sebesar 0,313. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asikin (2015) yaitu terdapat pengaruh penghargaan secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan dengan hasil nilai sig. (t) 0,008. Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa hal dari penghargaan (*reward*) yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan diantaranya tidak meratanya penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit yaitu hanya kepada orang-orang tertentu saja, jasa pelayanan yang kurang dan proporsi pembagian tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing profesi, gaji pegawai kontrak BLUD di bawah upah UMR, kenaikan gaji yang tidak berkala, kenaikan gaji bergantung kepada pejabat yang menduduki struktur organisasi pada masa tersebut, terdapat karyawan BLUD yang diberikan point tambahan saat mengikuti seleksi PPPK, sehingga saat ini status kepegawain berubah dari yang awalnya pegawai kontrak BLUD menjadi ASN PPPK. Menurut Gibson et al. (2012) Apabila sistem penghargaan digunakan secara efektif, penghargaan akan berefek kepada perilaku perseorangan sebagai titik balik, tingkat kehadiran, kinerja dan komitmennya.

E. Analisis Data Substruktur 2



Gambar 8. Analisis Substruktur 2

Berdasarkan perhitungan SPSS, kriteria penolakan H_0 jika t hitung lebih besar dari t table atau $t_0 > t_{\alpha,1,n-3}$.

Koefisien Beta Pertama = 0,409, diperoleh nilai t hitung sebesar 3.184 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5%, maka nilai t table atau $t_{0,05,1,59} = 2.000$, sehingga

dikarenakan t hitung = 3.184 lebih besar dari t table = 2.000, maka H_0 ditolak atau pelatihan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja sebesar 0,409.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2014) yaitu pelatihan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengasumsikan bahwa semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa hal dari pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kemampuan komunikasi karyawan meningkat, pelatihan membuat kapabilitas diri karyawan lebih berkembang dalam bekerja, materi yang disampaikan pada pelatihan bermanfaat untuk

Tabel 5

Analisis Data Substruktur 2

| | | Coefficient ^a | | | | |
|-------|-------------------------|--------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | | Unstandardized | | Standardized | | |
| | | Coefficients | | Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 9.406 | 4516 | | 2.083 | .042 |
| | Pelatihan | .181 | .057 | .409 | 3.184 | .002 |
| | Penghargaan (Reward) | .161 | .118 | .175 | 1.360 | .179 |
| | Komitmen Organisasi | .048 | .075 | .083 | .644 | .522 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

memudahkan pekerjaan sehari-hari. Menurut Hasibuan (2001) pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan/instansi tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar instansi tersebut.

Koefisien Beta Kedua = 0,175, diperoleh nilai t hitung sebesar 1.360 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5%, maka nilai t table atau $t_{0,05,1,59} = 2.000$, sehingga dikarenakan t hitung = 1.360 lebih kecil dari t table = 2.000, maka H_0 diterima atau Penghargaan (*Reward*) tidak mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aini dan Frianto (2020) yaitu pemberian reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi reward yang diberikan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo kepada karyawan maka tidak akan memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa hal dari penghargaan (*reward*) yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya berapapun jasa pelayanan yang diterima, karyawan akan selalu bersyukur dan akan tetap bekerja dengan maksimal karena bekerja sebagai nutrisionis merupakan salah satu tujuan hidup dari karyawan tersebut. Karyawan tersebut akan selalu memberikan hasil kerja yang terbaik sesuai dengan janji pada sumpah profesi. Menurut Maslow (1970) hierarki kebutuhan adalah bagian dasar manusia yang bersandar pada prinsip potensi relatif. Sebuah kebutuhan tidak mutlak harus terpenuhi secara keseluruhan ketika hal dasar bagi manusia belum tercukupi, maka konsekuensinya adalah kebutuhan pada tingkat paling rendah lebih mendesak dan kuat. Menurut Setiawan (2017) Perbedaan tingkah laku individu dari tingkat yang rendah, semisal kebutuhan makan dan minum, sampai pada tingkat tinggi seperti spiritualitas, fenomena beragama, dan tindakan-tindakan yang bijaksana, dapat dijelaskan melalui struktur hierarki kebutuhan. Menurut Maslow (1970) Kebutuhan Aktualisasi Diri merupakan tingkat kebutuhan tertinggi yaitu kebutuhan yang berlandaskan akan keinginan dari seorang individu untuk menjadikan dirinya sebagai orang yang terbaik sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Seorang individu perlu mengekspresikan dirinya dalam suatu aktivitas untuk membuktikan dirinya bahwa ia mampu melakukan hal tersebut.

Koefisien Beta Ketiga = 0,083, diperoleh nilai t hitung sebesar 644 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5%, maka nilai t table atau $t_{0,05,1,59} = 2.000$, sehingga dikarenakan t hitung = 644 lebih kecil dari t table = 2.000, maka H_0 diterima atau komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulasih (2016) yaitu tingkat komitmen organisasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang tidak signifikan. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa hal dari komitmen organisasi yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pejabat structural yang menjabat saat ini di dalam struktur organisasi tidak mempengaruhi pekerjaan karyawan. Karyawan merasa nyaman bekerja karena bekerja sebagai nutrisionis

merupakan salah satu tujuan hidup dari karyawan tersebut. Karyawan tersebut akan selalu memberikan hasil kerja yang terbaik sesuai dengan janji pada sumpah profesi. Menurut Subejo et al. (2013) Karyawan dalam bekerja seharusnya memiliki keikatan yang baik dalam tugas mereka karena mereka menganggap hal tersebut adalah sebagai kewajiban yang seharusnya mereka lakukan sehingga tidak ada kaitan dengan kinerja mereka secara langsung. Menurut Djali (2007) bahwa minat pada dasarnya merupakan penerimaan akan sesuatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai prestasi dalam suatu pekerjaan, jabatan, atau karir. Tidak akan mungkin orang yang tidak berminat terhadap suatu pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.

Penelitian ini menunjukkan peran penting pelatihan, penghargaan, dan komitmen organisasi dalam manajemen sumber daya manusia. Namun penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang terbatas pada karyawan Instalasi Farmasi RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif tanpa mempertimbangkan aspek kualitatif yang dapat memberikan pemahaman lebih mendalam. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan cakupan sampel lebih luas dan metode campuran disarankan untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Pelatihan dan penghargaan (*reward*) mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi. Pelatihan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja. Penghargaan (*reward*) dan komitmen organisasi tidak mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja. Rumah sakit membuat adanya sistem monitoring dan evaluasi terhadap karyawan yang mengikuti pelatihan serta membuat program sharing keilmuan dari karyawan yang mengikuti pelatihan di luar rumah sakit kepada karyawan lain melalui inhouse training atau sosialisasi. Rumah sakit melakukan peninjauan kembali terhadap besaran dan kenaikan gaji berkala pada tenaga kontrak BLUD dan peninjauan kembali terhadap sistem perhitungan jasa pelayanan karyawan rumah sakit. Peneliti selanjutnya dapat meneliti kinerja karyawan dengan metode kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

Aini, A. N. & Frianto, A. (2020). Analisis kinerja karyawan dilihat dari pemberian reward melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. *Jurnal*

- Ilmu Manajemen (JIM) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 8(2), pp. 323 - 331.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (2001). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage Publication.
- Asikin, I. (2015). Pengaruh kepercayaan dan penghargaan terhadap komitmen organisasi karyawan Tribun Jakarta Pusat. *Journal of Applied Business and Economics*, 2(2), 161 - 172.
- Blau, P. (1964). *Power and exchange in social life*. John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi ke-10). PT. Indeks.
- Djali. (2007). *Psikologi pendidikan*. PT. Bumi Aksara.
- Gibson, J. L. (2000). *Organisasi, perilaku, struktur dan proses* (edisi ke-5). Erlangga.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr, J. H. & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th edition). McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kasmir (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Press.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior*. Mc Gr-aw-Hill Companies, Inc.
- Ling, L., Qing, T. & Shen, P., 2014. Can training promote employee organizational commitment? the effect of employability and expectation value. *Nankai Business Review International*, 59(2), 162-186.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. Harper & Row Publisher Inc.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi ke-2). Salemba.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A review and metaanalysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Noe, R. A. (2013). *Employee Training and Development* (6th Edition). Irwin McGraw-Hill Irwin.
- Prasetya, A. P. (2014). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada rumah sakit jiwa Daerah Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Raziansyah, P., Ifansyah, M. N. & Hasaini, A. (2021). *Manajemen sumber daya rumah sakit*. Penerbit NEM.

- Sastrohadiwiryo, S. B. (2005). *Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrasi dan operasional*. PT. Bumi Aksara.
- Setiawan, H. (2017). *Manusia utuh: Sebuah kajian terhadap pemikiran Abraham Maslow*. Kanisius Media.
- Subejo, Troena, E. A., Thoyib, A. & Aisjah, S. (2013). The effect of organizational commitment and organization identify strength to citizenship behaviour (OCB) impact on fire department and disaster employee performance in Jakarta Indonesia. *Journal of Business and Management*, 10(3), 30 -36.
- Sulasih, T. (2016). *Hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan swalayan Ada Baru*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Tsani, A. A. & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening (studi pada staf operator SAS Bawaslu Kabupaten/Kota se-Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi STIE Putra Bangsa*, 2(3), 466.
- Wardono, M. N. S. (2012). Pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, 1(2).
- Wibowo (2013). *Perilaku dalam organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.