

Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Siloam Hospital Paal 2

**Salsa B. Lubis,
Wehelmina Rumawas,
Joula J. Rogahang**

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
salsalubis082@student.unsrat.ac.id*

ABSTRACT

The aim of this research is how influential human resource management practices and organizational commitment are on the performance of Siloam Hospital Paal 2 employees. The sampling technique in this research uses a probability sampling technique, while the instrument used in this research uses a Likert scale. The type of data in this research is primary data with data collection techniques by distributing questionnaires. Results of analysis using the SmartPLS 4 application. It can be concluded that human resource management practices and organizational commitment can optimize employee performance. Not only does it have benefits for the company or organization, human resource management practices and organizational commitment can help individuals themselves in carrying out their duties and responsibilities.

Keyword: Human Resource Management Practice, Organizational Commitment, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah seberapa berpengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Siloam Hospital Paal 2. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling sedangkan instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Jenis data pada penelitian ini yaitu data primer dengan teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner. Hasil analisis dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Dapat ditarik bahwa praktik manajemen sumber daya manusia dan komitmen organisasional dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Tidak hanya memiliki keuntungan bagi perusahaan atau organisasi, adanya praktik manajemen sumber daya manusia serta komitmen organisasional dapat membantu individu itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kata Kunci: Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya berasal dari manajemen, namun juga bergantung pada usaha dan kontribusi dari pegawai yang juga menjadi tolak ukur akan tercapainya suatu tujuan. Sikap, perilaku maupun kinerja karyawan merupakan dampak dari adanya sistem, praktik maupun pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Malayu Hasibuan (2018:10) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai seni dalam menata jalinan serta tugas para karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan adanya praktik manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan perilaku yang berpengaruh positif dan menguntungkan bagi perusahaan.

Faktor komitmen organisasional juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya komitmen yaitu perjanjian untuk melakukan sesuatu, ini merupakan poin penting dan faktor ini dapat

mengupayakan para anggota, karyawan atau pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab, bekerja dan mengembangkan pola pikir yang lebih positif. Mengutip dari Hackett & Guinon pada Utaminingsih (2014:170-171) bahwa dampak dari karyawan yang lebih puas terhadap apa yang dikerjakan jika memiliki komitmen yang tinggi. Menurunnya komitmen organisasi bisa menyebabkan kurangnya komitmen pada karyawan. Pada dasarnya, ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan harus berjaln dengan baik karena dengan adanya komitmen organisasional, para karyawan akan menunjukkan kualitas kerja yang tinggi serta lebih totalitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Komitmen organisasional dinilai sebagai salah satu indikator penting dalam produktifitas dan kinerja karyawan suatu perusahaan maupun organisasi, karena dengan adanya komitmen organisasional perusahaan akan memiliki karyawan yang berjiwa loyal serta memberi kontribusi lebih terhadap perusahaan (Chungtai & Zafar, 2006 dalam Fitriastuti, 2013:105)

TINJAUAN PUSTAKA

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Schneider and Bowen (1986) menyatakan bahwa respon pegawai tentang adanya praktik manajemen sumber daya manusia dapat berhubungan dengan respon pelanggan mengenai adanya kualitas pelayanan dan saat para pegawai menganggap mendapatkan perlakuan positif karena adanya praktik manajemen sumber daya manusia, maka para pegawai akan dengan sepenuh hati dan menunjukkan kualitas kerja yang tinggi (Wikaningrum, 2011).

De Saa Peres & Gracia-Falcon (2002) mengungkapkan bahwa praktik-praktik manajemen sumber daya manusia dapat menambah nilai setiap pegawai pada sebuah perusahaan. Contohnya seperti praktik seleksi yang dimana merupakan aspek penting dalam memilih tenaga kerja yang berbobot yang dapat memenuhi standar perusahaan. Lalu, perusahaan harus berusaha mendapatkan calon karyawan yang mumpuni dalam bidang keahlian maupun kepribadian dan setelah itu bagaimana perusahaan dapat menjaga serta mempertahankan dalam jangka waktu panjang (Wikaningrum, 2011).

Dampak Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam serangkaian kegiatan dari adanya praktik manajemen sumber daya manusia yang dilakukan para manajer, pemimpin maupun petinggi perusahaan agar dapat menata dan mengatur bagaimana cara kerja suatu perusahaan. Serangkaian kegiatan yang dilakukan para pemimpin perusahaan merupakan upaya agar mencapai tujuan perusahaan, dampak dari hadirnya rangkaian kegiatan praktik manajemen sumber daya manusia maka para pemimpin bisa mengatur bagaimana cara memilih karyawan atau biasa disebut dengan proses rekrutmen dan seleksi, memberi pelatihan, pengembangan terhadap tenaga kerja, dan bagaimana mempekerjakan para karyawan.

Daya guna suatu karyawan dapat bergantung pada dampak dari adanya praktik manajemen sumber daya manusia, Penelitian sebelumnya yang dilakukan Khan et. al., (2019) mendapati bahwa praktik manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan itu, maka penulis menetapkan bahwa yang menjadi indikator dari praktik manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Rekrutmen, yakni bagaimana proses menarik, skrining mauun memilih orang yang memenuhi syarat-syarat pekerjaan.
- 2) Pelatihan, yakni kegiatan atau latihan yang bertujuan memperbaiki kemampuan kinerja seseorang dalam aktivitasnya.
- 3) Manajemen kinerja, yakni memastikan bahwa target suatu perusahaan telah tercapai dengan konsisten melalui cara-cara yang efektif maupun efisien.

Komitmen Organisasional

Menurut Robbins & Judges (2017) komitmen organisasional merupakan kadar kesesuaian karyawan dalam melakukan tugas serta bersungguh-sungguh pada tujuan perusahaan dan memiliki kontrak dengan perusahaan. Luthans (2012) dalam Napitulu (2019), komitmen organisasional dapat menggambarkan kesetiaan pegawai pada perusahaan dan dimana adanya proses berkesinambungan pegawai perusahaan dengan kesuksesan serta pertumbuhan yang berkelanjutan. Pentingnya pegawai suatu perusahaan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan, karena dengan adanya komitmen

akan mengetahui sejauh mana keikutsertaan kerja karyawan dapat diukur dan seberapa besar partisipasi yang dimiliki karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional dapat dikatakan penting dalam perusahaan sebab tidak mudah dalam membangun komitmen organisasional dalam perusahaan. Dimana komitmen organisasional dapat berasal dari tahapan konsistensi karyawan dalam melakukan pekerjaan serta percaya dan yakin terhadap tujuan perusahaan. Adanya komitmen organisasional dapat membuat karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan tempat ia bekerja dan terbiasa terhadap tempat dimana ia bekerja (Robbins & Judge, 2017). Maka dengan ini, penulis menetapkan bahwa yang menjadi indikator dari komitmen organisasional, yaitu :

- 1) Kepercayaan karyawan, yang dimana dimaksudkan untuk perusahaan bahwa seorang pemimpin perusahaan dikatakan mampu serta bijaksana dalam segala situasi yang menjadi kepentingan bagi orang-orang yang dipimpinnya
- 2) Kesetiaan karyawan, sebuah rasa atau bentuk pertanggungjawaban tinggi kepada perusahaannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Verawati (2023) kinerja karyawan dapat menentukan nilai suatu perusahaan untuk menggapai tujuan perusahaan. Keberhasilan karyawan dapat diukur oleh kinerja karyawan dengan cara bagaimana tanggung jawab yang diberikan dapat terlaksanakan demi tercapainya target perusahaan. Selain itu terdapat pula definisi yang menyatakan bahwa kinerja merupakan ketentuan yang dapat diperoleh oleh individu maupun kumpulan orang dalam suatu organisasi dengan tanggungjawab yang telah dibebankan untuk masing-masing, yang bertujuan untuk mencapai tujuan secara sah sesuai dengan norma hukum dan etika (Prawirosentono, 2008). Menurut Wibowo (2016) dalam Rumawas (2022) mengemukakan manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada hasil kerja langsung dari pada karyawan namun juga harus memperhatikan manfaat yang dihasilkan dari kinerja itu sendiri.

Penilaian Kinerja Karyawan

Dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan nilai seorang individu atau karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan atau bagaimana ia dapat melaksanakan pekerjaannya. Menurut Onsardi (2019) peningkatan kinerja karyawan dapat menaikkan hasil pencapaian suatu perusahaan. dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu penilaian dari apa yang dikerjakan oleh individu dalam tanggungjawab yang telah dibebankan. Maka dengan itu, penulis menetapkan indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Kualitas. Bagaimana seorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan
- 2) Pelaksanaan tugas. Seberapa akurat seorang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.
- 3) Tanggung jawab. Kesadaran setiap karyawan terhadap kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Siloam Hospital Paal 2, Provinsi Sulawesi Utara, Kota Manado menjadi tempat dimana penelitian ini berlangsung. Siloam Hospital Paal 2 dipilih menjadi tempat penelitian ini karena merupakan sebuah rumah sakit yang dinilai sesuai dengan judul yang diangkat. Penelitian ini akan dilaksanakan dalam jangka waktu satu bulan, sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh pihak fakultas, dan sekiranya penulis akan memfokuskan penelitian ini mulai pada bulan Oktober – November 2023. Populasi berjumlah 104 orang. Untuk mengambil sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana: n = jumlah sampel yang dicari, N= ukuran populasi dan e= nilai margin of error. Berdasarkan rumus ini, sampel berjumlah 83 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Tabel 1 Convergent Validity

Indikator	X1	X2	Y
X1.1	0.714		
X1.2	0.740		
X1.3	0.828		
X1.4	0.744		
X1.5	0.735		
X2.1		0.797	
X2.2		0.752	
X2.3		0.710	
X2.4		0.760	
X2.5		0.711	
Y.1			0.782
Y.2			0.778
Y.3			0.763
Y.4			0.796
Y.5			0.779

Data diolah (2025)

Dari informasi yang tercantum dalam tabel di atas, terlihat bahwa setiap indikator pada variabel Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai loading factor yang $> 0,70$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan valid dan memenuhi kriteria yang diminta.

Nilai AVE

Table 2. Nilai AVE

Average Variance Extraced (AVE)	
X1	0.608
X2	0.557
Y	0.567

Data Diolah (2025)

Dari informasi yang tertera dalam tabel, diperlihatkan bahwa hasil setiap variabel, yaitu : 0.608 Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (X1), 0.557 Komitmen Organisasional (X2), dan 0.567 Kinerja Karyawan (Y). Ketiga variabel tersebut memiliki nilai AVE > 0.50 yang menandakan bahwa setiap nilai dianggap valid dan memenuhi kriteria nilai AVE.

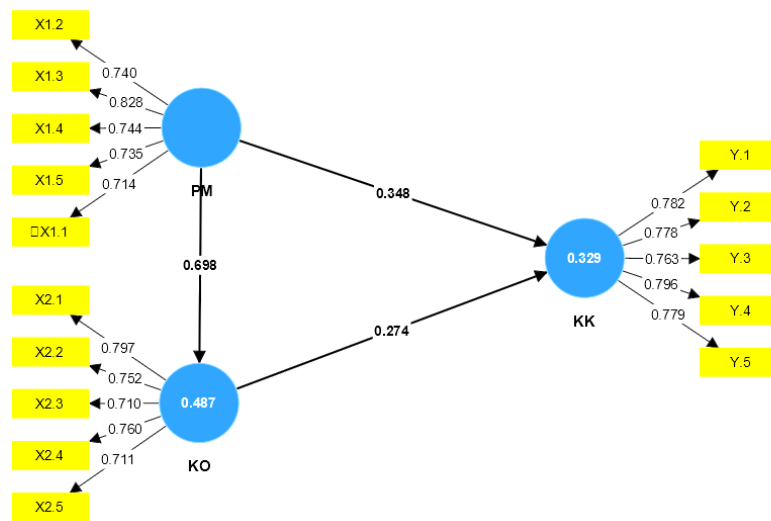
Uji Validitas Diskriminan

Tabel 3 Validitas Diskriminan

	X1	X2	Y
X1		0.813	0.597
X2			0.615
Y			

Mengacu pada hasil uji di atas, terlihat bahwa nilai korelasi antara Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) adalah 0,813, antara Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,597, serta antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,615. Semua nilai tersebut dianggap valid dalam konteks validitas diskriminan karena memenuhi kriteria yaitu $< 0,9$ atau kurang dari 0,9.

Analisis Inner Model (Model Struktural)



Gambar 1 Inner Model
Data Diolah (2025)

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa nilai variabel yang dipengaruhi yaitu variabel X2 (Komitmen Organisasional) memiliki nilai 0.487 dan untuk nilai variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai 0.329.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Praktik Manajemen SDM → Komitmen Organisasional	0.698	13.102	0.000
Praktik Manajemen SDM → Kinerja Karyawan	0.348	2.564	0.010
Komitmen Organisasional → Kinerja Karyawan	0.274	2.047	0.041

Data Diolah (2025)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1. Nilai T Statistik Praktik Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan yaitu 2.564. Dimana hal ini dapat dikatakan signifikan karena nilai $T > 1,96$, berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan variabel Praktik Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan 0.010 yang dimana lebih kecil dari nilai 0.50. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka terdapat pengaruh antara variabel Praktik Manajemen SDM terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Nilai T Statistik Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Organisasional yaitu 13.102. Dimana hal ini dapat dikatakan signifikan karena nilai $T > 1,96$, berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan variabel Praktik Manajemen SDM terhadap Komitmen Organisasional nilai signifikan sebesar 0.000 yang dimana lebih kecil dari nilai 0.50. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka terdapat pengaruh antara variabel Praktik Manajemen SDM terhadap Komitmen Organisasional.
3. Nilai T Statistik Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan yaitu 2.047. Dimana hal ini dapat dikatakan signifikan karena nilai $T > 1,96$, berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan variabel Praktik Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan 0.041 yang dimana lebih kecil dari nilai 0.50. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka terdapat pengaruh antara variabel Praktik Komitmen Organisasional terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang baik, seperti pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, serta evaluasi kerja, mampu meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin baik praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Sual dkk. (2023) yang menyatakan bahwa Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan rasa loyalitas, keterikatan, dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi. Ketika perusahaan mampu memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan karyawan, maka karyawan akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muyasaroh (2014) yang menemukan bahwa Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, dan berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Komitmen organisasional yang kuat akan mendorong peningkatan semangat kerja dan produktivitas karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Rumawas (2016) serta Dame dkk. (2021) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh signifikan dan positif antara Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Metode-metode serta program yang dilancarkan yang berhubungan dengan Praktik Manajemen SDM terkonfirmasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Adanya pengaruh signifikan dan positif antara Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Organisasional.
3. Adanya pengaruh signifikan dan positif antara variabel Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto. Okto., B. Swasto, H. N. Utami. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang. Jurnal Administrasi Bisnis 7 (2):2
- Akbar. Amirul., M. A. Musadieuq., M. D. Mukzam. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja : Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya. Jurnal Administrasi Bisnis 47 (2):33-34
- Ashary, L. 2016. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Peternak Ayam Potong PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) Di Kabupaten Jember. Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH 14 (2):72-83
- Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga.
- Dessler, Garry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Prehallindo. Jakarta
- Fitriastuti, Triatna. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dinamika Manajemen 7 (2):103-114

- Hasibuan, H. Malayau S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Khan, M. A., Md, Yusoff, R., Hussain, A., & Binti Ismail, F. 2019. The Mediating Effect Of Job Satisfaction on The Relationship Of HR Practices and Employee Job Performance: Empirical Evidence From Higher Education Sector. *International Jurnal Of Organizational Leadership* (8):78-94
- Loka, Irianto., Mahalayati. 2019. Analisis Kinerja Karyawan PT. Putra Kediangan Propertindo. *GEMA* 10 (2):102
- Miswanto., E. S. Tesa., B. S. Wibowo. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasional, Perencanaan Karir, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan 20 (2):10
- Napitulu, Hotman. 2019. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kota Bekasi. *Jurnal Ekonomi dan Industri* 20 (3):3
- Novita., B. S. Sunuharjo., I. Ruhana. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* 34 (2):39
- Onsardi, O. 2019. Implementasi Empowerment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Center for Open Science.
- Prawirosentono, S. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFEA.
- Robbins, Stephen. P., Timothy A. Judges. 2017. *Organizational Behavior* 17e. USA : Pearson Education.
- Rumawas, Wehelmina. 2022. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. UNSRAT PRESS.
- Rumawas, Wehelmina. 2023. Komitmen Organisasional dan Perilaku Keinginan Keluar Karyawan. UNSRAT PRESS. http://repo.unsrat.ac.id/5028/BUKU%20MONOGRAF_W_Rumawas.pdf
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. Perilaku Organisasi. Malang : Universitas Brawijaya Press (UB Press)
- Verati, Anita. 2023. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional. *Jurnal EKBIS* 11 (1):19
- Wikaningrum, Tri. 2011. Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Siasat Bisnis* 15 (1):101