



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi

Febry Hendriyanto^{1*}, Aprilia Puspasari²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

ffebrihendriyanto@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, responden yang digunakan dalam penelitian 80 pegawai yang bekerja di Rumah sakit Bhakti Kartini Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variable Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan, Rumah Sakit Bhakti Kartini, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variable Pelatihan diperoleh nilai thitung > ttabel (4,240 > 1,665) dengan tingkat signifikansi $0,00 > 0,05$ dan untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia diperoleh thitung > ttabel (3,744 > 1,665) dengan tingkat signifikat $0,00 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa faktor (Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusan) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah sakit bhakti kartini dan uji F diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (20,199 > 3.13), dengan hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia

Abstract

This study aims to find out whether there is an influence of Human Resource Training and Development on employee performance. This type of research is Quantitative. The data collection technique was carried out using questionnaires, respondents used in the study of 80 employees working at Bhakti Kartini Hospital Bekasi. Based on the results of the study, it can be obtained that the variables of Training and Human Resource Development, affect the variable of Employee Performance, Bhakti Kartini Hospital, with the results of the t-test obtained for the training variable obtained a ttable > ttable tcount value (4.240 > 1.665) with a significance level of $0.00 > 0.05$ and for the Human Resource Development variable, a ttable > ttable count (3,744 > 1.665) with a significance level of $0.00 > 0.05$ It can be concluded that the factor (Training and Human Resource Development) partially has a positive and significant effect on Employee Performance at Bhakti Kartini Hospital and the F test obtained a value of $F_{cal} > F_{tabel}$ (20.199 > 3.13), with the hypothesis of Ho rejected and Ha accepted so that it can be concluded that the Training variable and the Human Resource Development variable simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Employee Performance, Training, Human Resource Development



Pendahuluan

Pelatihan dan pendidikan memberikan dampak signifikan pada kinerja staf rumah sakit. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa melalui pelatihan, tingkah laku para staf di rumah sakit dapat ditingkatkan, yang pada hasilnya meningkatkan kualitas kinerja mereka. Pelatihan di rumah sakit yang terbukti efektif juga telah mempengaruhi dengan baik performa staf. Investasi dalam pendidikan dan pelatihan karyawan rumah sakit merupakan langkah yang penting untuk meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi rumah sakit. Dengan memperkaya pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Pendidikan juga berperan dalam meningkatkan kompetensi karyawan rumah sakit. Dengan pendidikan yang baik, karyawan dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam tentang prinsip-prinsip medis, prosedur-prosedur operasional, dan etika profesi. Ini dapat membantu karyawan memperbaiki reputasi rumah sakit. Jika layanan kesehatan memenuhi standar pelayanan kesehatan yang tinggi, pasien tidak akan menuntut petugas kesehatan. Oleh karena itu, setiap Rumah Sakit berusaha untuk memberikan layanan terbaik agar pasien puas. Ini karena Rumah Sakit didirikan untuk melayani pasien. Untuk mencapai kesuksesan ini, diperlukan landasan yang kuat, yaitu organisasi yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawannya.

Sebagaimana yang kita tahu, di wilayah Bekasi Timur terdapat banyak Rumah Sakit Umum Kota ataupun Rumah Sakit swasta khususnya dibekasi timur Memiliki beberapa Rumah Sakit Swasta yang bersaing untuk memberikan layanan terbaik. Beberapa di antaranya adalah RS. Juwita, RS. Bella, RS. Bani Saleh, dan RS. Bhakti Kartini, yang menawarkan layanan unggulan, fasilitas pemeriksaan.

Setiap perusahaan ingin karyawannya berkembang sesuai dengan harapan perusahaan, tetapi terkadang hal ini terhambat oleh karyawan yang memiliki kelemahan dan kurang kompeten dalam menjalankan tugasnya. Itulah sebabnya, perusahaan harus memperhatikan pengembangan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan pelayanan kepada konsumen, rumah sakit Bhakti Kartini saat ini sedang mencari karyawan yang handal dan jujur. Rumah sakit Bahkti Kartini juga mempunyai program pelatihan karyawan untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan.

Untuk mencapai tujuan Rumah Sakit Bhakti Kartini, diharapkan semangat kinerja karyawan terus meningkat. Hal ini karena performa dapat didefinisikan sebagai sejauh mana tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan berhasil diselesaikan. Sebagai hasilnya, kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan akan meningkat. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan, rumah sakit memiliki kemampuan untuk menyediakan pelayanan yang lebih prima bagi pasien, memberikan kepuasan kepada pasien, dan mencapai hasil yang lebih optimal secara keseluruhan.

Masalah pengembangan Sumber Daya Manusia di RS Bhakti Kartini adalah karyawan masih belum mencapai tingkat produktivitas maksimal. Ini terjadi karena pegawai tidak terlalu terlibat dan bersemangat untuk melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, serta tidak disiplin dalam mengelola waktu mereka. Salah satu contoh adalah ketika seorang karyawan gagal menyelesaikan laporan yang sudah diberikan bagi perusahaan pada waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. hal ini bisa menghambat operasional perusahaan dan menyebabkan penilaian kinerja bagi perusahaan. Berdasarkan hal-hal yang disebutkan di atas, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan

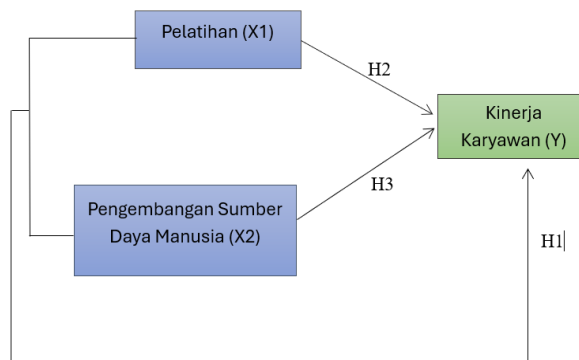
Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi” adalah subjek minat peneliti.

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang memberikan pengajaran tentang pengetahuan, keahlian, dan sikap kepada pegawai agar mereka dapat meningkatkan kemampuan, memiliki tanggung jawab yang lebih baik, dan menjadi lebih baik di masa depan sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan manapun (Andayani & Hirawati, 2021). Pelatihan adalah sebuah strategi yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan tujuan agar pegawai dapat mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan ke dalam tugas-tugas mereka sehari-hari, dilakukan pelatihan kepada para pegawai (Setyadi & Budiyo, 2021)

Pengembangan sumber daya manusia membantu pegawai dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan di tempat kerja atau posisi mereka akibat adanya teknologi baru atau perubahan pasar produk baru (Silviana & Novriansyah, 2023). Perkembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu dalam suatu organisasi atau masyarakat dalam rangka meningkatkan potensi dan keterampilan individu, sebuah organisasi merancang suatu strategi untuk secara teratur meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam jangka waktu yang panjang, dengan tujuan memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Menurut kebutuhan pekerjaan dan dengan tujuan meningkatkan kinerja, hal ini akan menghasilkan peningkatan kinerja organisasi (Gustiana, 2022).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan pegawai mengakui kontribusinya dalam bentuk hasil pekerjaan yang sudah diselesaikan (Anindi & Andi Prayogi, 2023). kinerja pegawai merujuk pada prestasi kerja yang diperoleh seorang pegawai selama periode waktu yang ditentukan. Performa dapat diartikan sebagai sejumlah hasil yang diperoleh baik secara kuantitatif maupun kualitatif dari pelaksanaan tugas yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang. Hal ini berhubungan dengan mencapai standar yang telah ditentukan dalam melaksanakan pekerjaan (Silviana & Novriansyah, 2023).

Penelitian ini merupakan kelanjutan dari penelitian sebelumnya yang akan membahas perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini. Bicara tentang faktor-faktor seperti akibat terhadap karir, pelatihan yang diberikan, dan peningkatan kualitas kinerja para karyawan. Dalam penelitian ini, berfokus pada beberapa aspek yang meliputi efek pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai, serta lokasi dan waktu penelitian.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan :

X1 : Variabel Bebas (Pelatihan)

X2 : Variabel Bebas (Pengembangan sumber daya manusia)

Y1 : Variabel Terikat (Kinerja karyawan)

H1 : Pengaruh Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi, dengan waktu pengumpulan data antara 25 April hingga 25 Mei 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pelayanan penunjang medik yang berjumlah 80 orang, dan metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yang berarti seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, yang diolah menggunakan program SPSS. Sebelum analisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik termasuk uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk melihat pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, dengan uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial, sedangkan uji F untuk melihat pengaruh simultan variabel independen terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Tabel 1. Karakteristik Individual Responden

Karakteristik Responden	Orang	Proporsi
Laki-Laki	27	34%
Perempuan	53	66%
Jumlah	80	100%
17-26 Tahun	17	21%
27-36 Tahun	40	50%
37-46 Tahun	21	26%
47-56 Tahun	2	3%
Jumlah	80	100%
Berijazah SMK/SMA/MA/MAK	35	44%
Berijazah D3/D4	12	14%
Berijazah S1	30	38%
Berijazah S2	3	3%
Jumlah	80	100%

Sumber: Google Form Kuesioner (2024)

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

ITEM	R Hitung	R Table	Keterangan
X1.1	0,736	0,2199	Valid
X1.2	0,571	0,2199	Valid
X1.3	0,582	0,2199	Valid
X1.4	0,474	0,2199	Valid
X1.5	0,701	0,2199	Valid
X1.6	0,692	0,2199	Valid
X2.1	0,809	0,2199	Valid
X2.2	0,552	0,2199	Valid
X2.3	0,596	0,2199	Valid
X2.4	0,539	0,2199	Valid
X2.5	0,818	0,2199	Valid
Y1	0,701	0,2199	Valid
Y2	0,643	0,2199	Valid
Y3	0,718	0,2199	Valid
Y4	0,659	0,2199	Valid
Y5	0,743	0,2199	Valid

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa “nilai r hitung dari semua pernyataan telah diuji, pernyataan tersebut bernilai positif atau bernilai lebih besar dari r tabel yang mempunyai nilai 0,2199, sehingga bisa di tarik kesimpulan 6 butir pernyataan yang dibagikan kepada responden dalam variabel pelatihan dinyatakan “valid”.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,686	<i>Reliable</i>
X2	0,691	<i>Reliable</i>
Y	0,715	<i>Reliable</i>

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Hasil pengujian realibilitas memberikan hasil bahwa 3 variabel yang digunakan telah diuji dinyatakan *reliable* dan konsisten karena *cronbach's alpha* diatas $> 0,6$ dan bernilai positif.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.803	2.748		2.112	.038
	Pelatihan	.389	.092	.400	4.240	.000
	Pengembangan Sdm	.336	.090	.353	3.744	.000

A. Dependent Variable: Kinerja Karayawan

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan $Y = 5,803 + 0,389X_1 + 0,336X_2$ yang berarti bahwa jika pelatihan (X_1) dan pengembangan sumber daya manusia (X_2) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 5,803. Koefisien pelatihan sebesar 0,389 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit skor pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,389 atau 38,9%. Begitu juga, koefisien pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,336 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit skor pengembangan SDM akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,336 atau 33,6%. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk kedua variabel tersebut adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Uji R-Square

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.327	1.839

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sdm, Pelatihan

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas R Square dapat dilihat bahwa besar nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,344 sama dengan 34,4% menjelaskan pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 34,4%, sedangkan sisanya ($100\% - 34,4\% = 65,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji t (Hipotesis)

Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan cara melakukan uji *bootstrapping*. Setelah uji *bootstrapping*, nilai t-hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t-tabel adalah nilai yang dihasilkan. Perkiraan nilai jalur dianggap signifikan jika t-hitung melebihi t-tabel (1,96) pada ambang batas nilai alpha 5%.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.803	2.748		2.112	.038
	Pelatihan	.389	.092	.400	4.240	.000
	Pengembangan Sdm	.336	.090	.353	3.744	.000

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024



Hasil uji t menunjukkan bahwa baik pelatihan (X1) maupun pengembangan sumber daya manusia (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel pelatihan, hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar 4,240 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,665 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H_{a1} diterima, yang berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel pengembangan sumber daya manusia, t hitung sebesar 3,744 juga lebih besar dari t tabel 1,665, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H_{a2} diterima, yang berarti pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi.

Kesimpulan

Pelatihan berdampak pada kinerja individu dengan cara yang tidak lengkap pada karyawan- Penulis ingin mengatakan bahwa pelatihan memiliki efek sebagian pada peningkatan kinerja karyawan di organisasi. Peningkatan pemberdayaan tenaga kerja berdampak secara sebagian terhadap efisiensi kerja karyawan di Rumah sakit Bhakti Kartini, disebabkan oleh nilai uji statistik sebesar 3,744 yang melebihi nilai kritis sebesar 1,665 atau $3,744 > 1,665$. Melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersamaan memiliki dampak terhadap performa karyawan karena dengan nilai f hitung sebesar 20.199 yang lebih besar daripada nilai f tabel 3,11 atau $20.199 > 3,11$.

Daftar Pustaka

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Anindi, D., & Andi Prayogi, M. (2023). Peran Kompensasi Dalam Memediasi Pengaruh

	<p>Global: Jurnal Lentera BITEP Volume 02 No 05 Oktober 2024 E ISSN : 3025-5503</p> <p>https://lenteranusa.id/</p>	
---	---	---

Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 241–254.
<https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2626>

- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Setyadi, T., & Budiyo, R. (2021). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Program Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Penilaian Kinerja Terhadap Intention To Stay. *Jurnal Stie Semarang*, 13(1), 13–28.
- Silviana, F., & Novriansyah, Y. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Motivasi pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 401–413.