

# ***THE INFLUENCE OF EMPOWERMENT, BELIEF, AND REWARD TOWARD EMPLOYEE'S COMMITMENT AT MOTHER AND CHILD HOSPITAL OF ERIA BUNDA PEKANBARU***

Siti Rofidah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

E-mail : [sitirofidah@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:sitirofidah@lecturer.stieriau-akbar.ac.id)

**Abstract:** *The purposes of this research were to know the influence of empowerment, belief, and reward simultaneously and partially and to know which one the highest aspect influence employee's commitment at mother and child hospital of Eria Bunda Pekanbaru. The method of this research used quantitative research and designed with correlational research. The population in this research was 164 employees. By using random sampling method, it can be calculated that the sample was 116 respondents. Then, the data collection technic used questionnaire and interview. In finding the quantity of an independent variable, influence with dependent variable used multiple linear regression analysis. This research concluded that empowerment, belief, and reward simultaneously gave significant influence toward employee's commitment. Partially, empowerment had significant influence, which was dominated toward employee's commitment. Meanwhile, belief and reward did not have influence toward employee's commitment*

**Keywords:** *Empowerment, Belief, Reward, Employee's commitment*

## **A. PENDAHULUAN**

Paramedis dan Rumah Sakit merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Paramedis memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan rumah sakit dan pelaku aktif dari setiap aktivitas pada rumah sakit. Roda kehidupan rumah sakit yang baik adalah bila Rumah Sakit tersebut memiliki paramedis dengan komitmen kerja yang baik yang akhirnya mampu menciptakan hasil kerja yang baik pula. Komitmen tinggi paramedis dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian komitmen sangat perlu dilakukan oleh pihak rumah sakit untuk mengetahui sejauh mana paramedis mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan rumah sakit.

Komitmen Paramedis RSIA Eria Bunda Pekanbaru dilihat dari *Affective Commitmen* yang menyatakan setuju atas pernyataan bahwa paramedis bertahan diperusahaan karena memang menginginkannya sebanyak 146 orang 89,03%, artinya bahwa masih banyak

paramedis yang bertahan pada RSIA Eria Bunda berdasarkan atas keinginan dari dalam diri mereka sendiri. Pada Pernyataan *normative commitment* jawaban didominasi dengan jawaban tidak setujunya atas pernyataan dengan nilai 73,78% dimana paramedis bertahan diperusahaan karena merasa harus melakukan kal tersebut misalnya berupa subsidi kuliah, pelatihan, atau sosialisasi pengalaman yang menekankan nilai loyalitas, hal ini dikarenakan bahwa pada diri paramedis masih belum merasakan dampak dari pelatihan, sosialisasi pengalaman yang menekankan nilai loyalitas tersebut. Artinya, tenaga medis bekerja pada perusahaan masih didominasi oleh keinginan dan kebutuhannya akan pekerjaan. Sedangkan Pernyataan mengenai *Continuance Commitment* didominasi dengan jawaban setujunya atas pernyataan bahwa paramedis bertahan diperusahaan karena membutuhkan pekerjaan dengan angka mencapai 84,76%. Artinya paramedis bertahan bekerja di RSIA Eria Bunda

karena memang membutuhkan pekerjaan serta pekerjaan tersebut sesuai dengan bidang ilmunya.

Dari tujuh jenis pekerjaan yang diberikan setiap hari dan harus diselesaikan sebelum pergantian shift, rata-rata realisasi penyelesaian paling tinggi adalah enam sedangkan dalam bulan februari, maret, dan april realisasi penyelesaian tugas hanya berkisar pada 5 tugas saja yang terealisasi. Adapun poin tugas yang sering tidak terealisasi dengan baik yakni pada poin tugas 5 dan 7, dimana laporan keadaan ruangan serta rekapitulasi laporan harian yang dilakukan tiap pergantian shift yang sering terabaikan. Misalkan dalam laporan keadaan ruangan dimana karyawan paramedis dituntut untuk menguasai seluruh poin penting terhadap keadaan ruangan huni tiap ruang pasien, misalkan pergantian alas tempat tidur yang seharusnya dilakukan tiap hari, keadaan ruangan yang nyaman dimana pasien kerap kali mengeluhkan tentang suasana kamar misalnya adanya nyamuk, kecoak yang membuat kurang nyamannya untuk kondisi pasien rawat inap, sedangkan pada poin tugas 7 misalnya paramedis terkadang ada yang lupa untuk mencatat bahwa terdapat pasien yang alergi atas obat sehingga pesan ini tidak tersampaikan untuk pergantian shift berikutnya. Kelalaian kerap terjadi dimana seharusnya karyawan paramedis cepat tanggap dan peka pada kondisi tersebut. Ketidak tercapaian target realisasi tugas yang diberikan ini mengindikasikan bahwa kepercayaan yang diberikan oleh pihak rumah sakit masih belum terlaksana dengan baik.

Besarnya penerima penghargaan selama tiga tahun terakhir (2010-2012) terjadi penurunan pada nilai persentasenya yakni berkisar 24,12%. Sementara harapan paramedis adalah setiap bulannya paling tidak dari masing-masing bagian memperoleh penghargaan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa secara umum karyawan yang bekerja di RSIA Eria Bunda masih belum tertantang untuk mendapatkan penghargaan yang seharusnya bisa diperoleh.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan cara melakukan penelitian secara ilmiah tentang: "Pengaruh Pemberdayaan, Kepercayaan dan Penghargaan Terhadap Komitmen Karyawan Paramedis Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru"

## **KERANGKA TEORI**

Karyawan paramedis merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya. Sebagai seorang profesional maka tugas paramedis hendaknya dapat berimbang kepada komitmen kerja. Dalam hal ini tenaga paramedis hendaknya dapat meningkatkan terus komitmen kerja yang merupakan modal bagi keberhasilan suatu organisasi. Sehubungan dengan keberhasilan pihak organisasi hendaknya senantiasa melibatkan serta memberdayakan pegawai, mencakup pemberian wewenang untuk membuat keputusan.

Menurut Luthan (2006:492), pemberdayaan adalah otoritas dalam membuat keputusan di area tanggung jawab seseorang tanpa meminta persetujuan orang lain. Lebih dalam Luthan mengatakan walaupun pemberdayaan sama dengan delegasi wewenang, ada dua karakteristik yang menjadikannya unik. *Pertama*, pegawai/karyawan didukung untuk memakai inisiatif mereka sendiri. *Kedua*, pemberdayaan pegawai/ karyawan tidak hanya memberi otoritas tapi juga sumber daya sehingga mereka mampu membuat keputusan dan memiliki kekuasaan untuk diimplementasikan.

Selanjutnya Daft (2010:523) menjelaskan bahwa, "*empowerment is power sharing the delegation of power or authority to subordinates in an organization*". Hal ini bermakna pemberdayaan adalah pembagian kekuatan, pendelegasian atau kekuasaan di dalam sebuah organisasi. Ivancevich (2008:366) menjelaskan bahwa, "*empowerment is*

*encouraging and/or assisting individuals and groups to make decisions that affect their work environments*". Pemberdayaan adalah melibatkan dan membawa seseorang atau kelompok untuk membuat keputusan yang ada kaitannya dengan lingkungan dimana mereka bekerja.

Menurut Caudron dalam penjelasan Sutrisno (2010:56), untuk menerapkan program pemberdayaan, manajemen perlu menyediakan hal-hal sebagai berikut:

1. Tim kerja dan sharing informasi sebagai dasar terciptanya lingkungan pemberdayaan.
2. Pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang baik.
3. Pengukuran dan umpan balik karyawan perlu didorong untuk menemukan cara meningkatkan kinerja pekerjaannya secara individu, departemen dan organisasi secara keseluruhan.

Penerapan pendekatan pemberdayaan yang bersifat lebih manusiawi ini akan menghasilkan sesuatu yang luar biasa. Karyawan menyadari bahwa mereka memiliki ketrampilan yang sebelumnya tidak pernah mereka ketahui dan mereka akan bekerja dengan *full capacity* dibandingkan dengan sebelumnya.

Disamping itu, kepuasan kerja meningkat, dan mayoritas karyawan menaruh kepercayaan yang lebih besar kepada atasan. Namun upaya ini bukan lah hal yang mudah karena hasilnya tidak dapat terwujud dengan cepat. waktu yang dibutuhkan dalam proses *learning* merupakan hal terpenting dalam penerapan pemberdayaan.

Lebih dalam Sutrisno mengatakan, tindakan manajemen yang dapat menjamin keberhasilan pemberdayaan dalam organisasi adalah dengan mengembangkan pemahaman yang menyeluruh tentang pemberdayaan dan kesempatan yang mendukung program pemberdayaan. Selain itu diperlukan pemahaman karyawan terhadap tugas dan harapan, seorang pimpinan hendaknya menciptakan, mempertahankan dan meningkatkan kepercayaan. Akhirnya

melakukan tindak lanjut dengan menilai kemajuan.

Hornby (2010:1645) menyatakan bahwa *Trust is belief that somebody is good, sincere, honest, etc and will not try to harm or trick you*. Kepercayaan adalah mempercayai bahwa seseorang itu adalah baik, tulus, jujur, dan tidak akan membuat kamu rugi atau tertipu.

Werner and DeSimone (2006:674) juga berpendapat bahwa "*trust is the expectations that another person (or group of people) will act benovolently toward you*". Kepercayaan adalah harapan bahwa lain atau kepada sekelompok orang akan melakukan tindakan yang bijaksana dan akan menguntungkan terhadap kamu.

Kemudian, George and Jones (2005:80) menyatakan bahwa *trust is an expression of confidence in another person or group of people that you will not be put at risk, harmed, or injured by their actions*. Kepercayaan adalah ungkapan keyakinan kepada orang lain atau sekelompok orang dan kita tidak akan mendapatkan resiko, kerugian, atau terluka akibat dari tindakan mereka.

Froggatt (2001:48) menyatakan bahwa Kepercayaan adalah keyakinan dalam hubungan antara dua orang. Ini adalah keyakinan yang dapat kamu menghentikan pengendalian terhadap seseorang dan mengharapkan sesuatu hasil dari orang tersebut.

Newstrom (2007:465) menyatakan pendapat yang sama bahwa Kepercayaan adalah kapasitas untuk mempercayai kata-kata dan tindakan-tindakan seseorang.

Kepercayaan menurut beberapa ahli di atas, bahwa terdapat kesamaan dalam kepercayaan yaitu keyakinan terhadap kata-kata dan tindakan seseorang. Namun ada juga sedikit perbedaan antara pendapat yang disampaikan oleh Hornby, Werner, DeSimone, dan Fleishman dengan Froggatt dan Newstrom, karena Hornby, Werner, DeSimone, dan Fleishman menyatakan bahwa kepercayaan terhadap seseorang akan membuat kita beruntung. Sedangkan

Froggatt dan Newstrom tidak menyatakan bahwa kepercayaan terhadap seseorang akan membuat kita beruntung.

Kemudian Rousseau, *et al.*, (2011:429) dalam Robbins and Judge menyatakan bahwa Kepercayaan adalah suatu keadaan psikologis yang terjadi ketika kamu setuju dengan tindakan seseorang karena mengharapkan sesuatu yang positif dari perilaku orang tersebut.

Sependapat McShane and Glinow (2088:294) menyatakan bahwa Kepercayaan adalah suatu kondisi psikologis yang menerima tindakan seseorang yang didasarkan pada harapan positif terhadap perilaku orang tersebut.

Pendapat Rousseau dan McShane secara konsep memiliki kesamaan. Kesamaannya yaitu kepercayaan adalah suatu kondisi psikologis yang menerima tindakan seseorang dan mengharapkan tindakan positif dari orang tersebut.

Selanjutnya, Colquitt (2009:243), menyatakan bahwa Kepercayaan adalah kesediaan untuk menerima tindakan dari seorang pimpinan dengan harapan mendapatkan sesuatu yang positif dari tindakannya.

Senada dengan Colquitt, Mayer dalam Nelson and Quick (2006:404) menyatakan Kepercayaan adalah kesediaan kita untuk menerima tindakan seseorang.

Kesamaan pendapat yang dikemukakan oleh Colquitt, *et al.*, dan Mayer adalah sama-sama menyebutkan bahwa kepercayaan adalah kesediaan kita untuk menerima tindakan dari seseorang. Namun ada sedikit perbedaannya yaitu Colquitt, menyatakan bahwa kepercayaan seseorang terhadap pimpinan dikarenakan orang tersebut mengharapkan sesuatu yang positif dari tindakan pimpinannya.

Ivancevic mengatakan (2008:174) *reward is perceived to be desirable and is provided to a person after performance*. Hal ini dapat diartikan bahwa penghargaan adalah penerimaan atas suatu keberhasilan yang diterima seseorang setelah melakukan sebuah pekerjaan.

Slocum, hellriegel (2009:170) mendefinisikan Penghargaan bisa bersifat eksternal seperti bonus-bonus, hadiah liburan, dan sejenisnya atau kebanggaan internal (perasaan puas dari pencapaian, kebanggaan dalam penyelesaian sebuah pekerjaan, dan perasaan senang atas sebuah kesuksesan).

Menurut McShane (2008:168), Penghargaan finansial atau insentif kemungkinan merupakan hal yang tertua dan fundamental yang telah diterapkan di sebuah organisasi. Hampir di setiap level dasar penghargaan finansial ini merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi, keahlian dan pengetahuan mereka dalam mengurangi biaya dan membawa keuntungan dari perusahaan/ organisasi dari berbagai perspektif, uang dan penghargaan berhubungan tujuan organisasi.

Hasibuan (2007) Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dessler (2005) Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang).

Menurut Mulyadi (2000), sistem penghargaan berbasis kinerja merupakan satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personil agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja dilakukan melalui empat langkah yaitu: (1) Penetapan asumsi tentang lingkungan bisnis yang dimasuki (2) Penetapan faktor penentu

keberhasilan perusahaan (3) Penetapan ukuran kinerja berbasis faktor keberhasilan perusahaan (4) Penetapan sistim penghargaan berbasis kinerja. Dengan pemberian reward yang telah ditetapkan organisasi/perusahaan, bagaimana dukungan seseorang dalam menghadapi pekerjaan. Masalah ini akan melihat bagaimana dampak pemberian insentif kepada seseorang sesuai dengan yang ditetapkan organisasi, dan bagaimana dampak pemberian reward yang telah ditetapkan organisasi, memperkuat atau memperlemah.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi merupakan keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan anggotanya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Jennifer (2005:75) memberikan definisi tentang komitmen organisasi, Komitmen organisasi adalah perasaan dan kepercayaan yang dimiliki seseorang secara keseluruhan terhadap organisasi.

Menurut David dalam Sopiah, (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll;
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional pekerja terhadap organisasinya dan identifikasi diri pekerja terhadap organisasi ditempat mereka bekerja

ada kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, yang semuanya itu dinyatakan oleh pegawai terhadap organisasinya.

McShane (2008:119) berpendapat, Komitmen organisasi mengacu pada ikatan emosional karyawan untuk tetap terlibat dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi merupakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Dengan demikian komitmen organisasi dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Komitmen organisasi juga mencerminkan kondisi hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasinya, apabila komitmen organisasi dari karyawan tinggi hal ini berarti hubungan psikologis karyawan dengan organisasi sangat baik sehingga karyawan akan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Hal ini dipertajam oleh pendapat Daft (2010:445) Komitmen organisasi merujuk kepada loyalitas pegawai untuk tetap sebagai anggota organisasi.

Pendapat Luthans (2006:249), komitmen organisasi adalah "keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi" Karyawan merefleksikan loyalitas pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Di karenakan komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Mayer dan Allen dalam luthan (2006:249) bahwa ketiga dimensi tersebut adalah:

1. *Komitmen afektif* adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. *Komitmen kelanjutan* adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. *Komitmen normatif* adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Adapun untuk meningkatkan komitmen organisasi yakni seperti diidentifikasi dalam pembahasan awal komitmen, manajemen menghadapi situasi paradox: "Pada satu sisi, focus pada kerja tim, pemberdayaan, dan organisasi yang lebih datar hanya meningkatkan motivasi diri pada karyawan yang memiliki komitmen; disisi lain, kondisi lingkungan mengurangi mengurangi komitmen karyawan. Berikut Dessler memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan system manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, memekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan idiologi, bekerjasama; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan; pelatihan; membentuk tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampain keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama; saling mendukung, dan kerja tim; berkumpul bersama.

Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama;

memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan pada karyawan tanpa jaminan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dimana penelitian mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya disajikan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan RSIA Eria Bunda Pekanbaru bagian medis yang berjumlah 164 orang. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini disesuaikan dengan analisis yang digunakan, sampel responden yang akan diteliti harus mencapai jumlah tertentu agar benar-benar mewakili populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang dianggap memenuhi syarat digunakan rumus Taro Yamane dalam Riduan (2010:65) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan, yaitu 5%

Berdasarkan rumus di atas, ukuran sampel yang dianggap sudah dapat mewakili populasi dengan menggunakan derajat kepercayaan 0,05 (5%) adalah:

$$n = \frac{164}{(164)(0,05)^2 + 1} = 116,31 = 116$$

## **Jenis dan Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Sumber data yang diperoleh dengan menggunakan teknik kuisisioner dan wawancara

|   |                                 |       |
|---|---------------------------------|-------|
| Pemberdayaan, Kepercayaan, dan Penghargaan - Komitmen | F hitung 521,339 > F tabel 2,68 | 0,000 |
|---|---------------------------------|-------|

## HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan signifikansi pengaruh pemberdayaan, kepercayaan dan penghargaan terhadap komitmen karyawan paramedis dapat ditunjukkan dari nilai F hitung > F tabel pada taraf  $\alpha = 5\%$ . Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa F hitung = 521,339 > F tabel = 2,68 dengan tingkat probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 dan nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 93,3%. Artinya sekitar 93,3% pemberdayaan, kepercayaan dan penghargaan memberikan pengaruh terhadap komitmen pegawai. Uji secara parsial menunjukkan bahwa nilai t pada pemberdayaan sebesar 8,512, kepercayaan 0,646, penghargaan 1,831. Pemberdayaan mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap komitmen pegawai ( $p < 0,05$ ) dengan nilai t hitung = 8,512 > t tabel = 1,980.

Penelitian ini dapat membuktikan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan paramedis Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru, sedangkan kepercayaan dan penghargaan tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru. Namun penelitian ini dapat membuktikan secara simultan variabel bebas yang terdiri dari pemberdayaan, kepercayaan, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu komitmen karyawan RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

### Hasil uji hipotesis

| Variabel                | Nilai estimate                 | Nilai signifikan |
|-------------------------|--------------------------------|------------------|
| Pemberdayaan – Komitmen | t hitung 8,512 > t tabel 1,980 | 0,000            |
| Kepercayaan – Komitmen  | t hitung 0,646 < t tabel 1,980 | 0,519            |
| Penghargaan – Komitmen  | t hitung 1,831 > t tabel 1,980 | 0,070            |

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Komitmen Karyawan Paramedis RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Faktor pemberdayaan dalam penelitian ini terbukti secara parsial memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi komitmen karyawan, dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa dengan adanya pemberdayaan yang dilakukan oleh pihak perusahaan, maka dalam penelitian ini akan dapat menjadikan komitmen karyawan menjadi semakin baik.

Menurut Luthan (2006:492), pemberdayaan adalah otoritas dalam membuat keputusan di area tanggung jawab seseorang tanpa meminta persetujuan orang lain, Lebih dalam Luthan mengatakan walaupun pemberdayaan sama dengan delegasi wewenang, ada dua karakteristik yang menjadikannya unik, *Pertama*, pegawai/karyawan didukung untuk memakai inisiatif mereka sendiri, *Kedua*, pemberdayaan pegawai/ karyawan tidak hanya memberi otoritas tapi juga sumber daya sehingga mereka mampu membuat keputusan dan memiliki kekuasaan untuk diimplementasikan.

### 2. Pengaruh Kepercayaan Terhadap Komitmen Karyawan Paramedis RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Variabel kepercayaan dalam penelitian ini tidak terbukti mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi komitmen karyawan,

Secara teoritis dijelaskan oleh Rousseau, *et al.*, (2011:429) dalam Robbins and Judge menyatakan bahwa Kepercayaan adalah suatu keadaan psikologis yang terjadi ketika kamu setuju dengan tindakan seseorang karena mengharapkan sesuatu yang positif dari perilaku orang tersebut,

Menyikapi teori tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa harapan yang

diinginkan dari kepercayaan yang diberikan berupa sesuatu yang positif. Dengan kata lain bahwa ketika karyawan tidak dipercaya untuk melakukan sesuatu hal, maka dampaknya akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang menjadi tanggungjawabnya dan juga komitmen karyawan untuk menerima pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain bahwa ketika seseorang diberikan kepercayaan, semestinya seseorang tersebut akan dapat menikmati kepercayaan tersebut, dan ketika kepercayaan tersebut tidak diberikan maka akan mempengaruhi komitmen karyawan.

Namun hasil penelitian yang dilakukan, pengaruh kepercayaan terhadap komitmen organisasi tergambar dalam pendapat Colquitt (2009:243) yang menyatakan bahwa Kepercayaan adalah kesediaan untuk menerima tindakan dari seorang pimpinan dengan harapan mendapatkan sesuatu yang positif dari tindakannya, Senada dengan Colquitt, Mayer dalam Nelson and Quick (2006:404) menyatakan bahwa Kepercayaan adalah kesediaan kita untuk menerima tindakan seseorang. Kesamaan pendapat yang dikemukakan oleh Colquitt, *et al.*, dan Mayer adalah sama-sama menyebutkan bahwa kepercayaan adalah kesediaan kita untuk menerima tindakan dari seseorang, Namun ada sedikit perbedaannya yaitu Colquitt, menyatakan bahwa kepercayaan seseorang terhadap pimpinan dikarenakan orang tersebut mengharapkan sesuatu yang positif dari tindakan pimpinannya.

### **3. Pengaruh Penghargaan Terhadap Komitmen Karyawan Paramedis RSIA Eria Bunda Pekanbaru**

Didalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan sebuah asset perusahaan/ organisasi yang sangat penting untuk dipertahankan, Semangat kerja yang dimiliki oleh individu pegawai merupakan salah satu kunci tolak ukur bagi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Perlunya suatu motivasi yang dapat berupa penghargaan dalam bentuk finansial

maupun non finansial yang pantas diterima oleh karyawan merupakan dorongan penuh bagi peningkatan komitmen pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, Hal ini tampak dalam pendapat teori Colquitt (2009:192) *Rewards tend to increase goal commitment across cultures, but cultures vary in the types of rewards that they value*, maknanya penghargaan cenderung meningkatkan komitmen pada tujuan di seluruh budaya, namun budaya bervariasi dalam jenis *reward* yang mereka nilai

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan, penghargaan yang diberikan oleh pihak perusahaan terlihat tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan paramedis RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini sudah tergambar pada hasil penelitian awal yang dilakukan penulis dimana hasil tersebut tergambar tingginya persentase jawaban atas pernyataan bahwa karyawan bertahan diperusahaan karena memang atas dasar keinginan dari individu mereka sendiri dengan hasil persentase 89,03 dan atas dasar kebutuhan atas pekerjaan dengan hasil 84,76%, mereka (karyawan) tidak terlalu menghiraukan akan penghargaan yang semestinya mereka bisa capai pada perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Tingkat pengangguran yang tinggi serta daya saing terhadap pencari pekerjaan dan tingginya akan pemenuhan kebutuhan hidup mungkin menjadi salah satu faktor mereka hanya berfokus pada pekerjaan tanpa embel-embel penghargaan.

### **4. Pengaruh Pemberdayaan, Kepercayaan dan Penghargaan Terhadap Komitmen Karyawan Paramedis (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru**

Secara simultan pemberdayaan, kepercayaan dan penghargaan berdasarkan hasil penelitian telah terbukti secara signifikan mempengaruhi komitmen karyawan paramedis RSIA Eria Bunda



Pekanbaru. Secara keseluruhan ketiga variabel tersebut mempengaruhi komitmen karyawan sebesar 93,1%, Hal ini berarti bahwa 6,9% komitmen karyawan paramedis RSIA Eria Bunda Pekanbaru dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pemberdayaan karyawan akan menaikkan tingkat kepercayaan dalam organisasi, Karyawan yang diberdayakan akan merasa bahwa “ kita bersama-sama berada di dalamnya” dan sikap mereka menjadi penuh tanggung jawab. Kepercayaan adalah sebuah keharusan bagi sebuah organisasi masa kini yang terbuka, yang melakukan pemberdayaan, dan yang berada di pasar sangat kompetitif.

Meskipun implementasi program pemberdayaan sangat bervariasi, semuanya berdasarkan pada evaluasi yang sangat cermat mengenai kelebihan dan kekurangan dari proses dan tingkat kesiapan anggota organisasi untuk menerima keputusan baru.

Program pemberdayaan bisa mentransformasi organisasi yang beku menjadi organisasi yang hidup dengan menciptakan” pembagian tujuan karyawan, mendukung kolaborasi yang bagus, dan yang paling penting adalah, menyampaikan nilai-nilai yang baik kepada pelanggan,” Dengan demikian, organisasi harus biasa mengatasi penghalang-penghalang tertentu, seperti ketidaksabaran, menganggap semua karyawan memiliki kemampuan tanpa melihat kualifikasi mereka, dan kontradiksi antara penghargaan dan model perilaku, Artinya ada hubungan antara kekuasaan dengan kepercayaan diri, otoritas manajerial, dan penghargaan terhadap komitmen kontributor (Luthans, 2006:492).

Tujuan khusus lebih mempengaruhi kinerja ketika para karyawan menerima dan menjalankannya, Kepemilikan dan penerimaan tujuan dapat dicapai lebih baik melalui proses partisipasi, Komitmen pribadi dapat diberikan pada tujuan-tujuan yang ditentukan dan pada tujuan personal atau tujuan yang ditentukan sendiri, terutama ketika tujuannya kurang jelas. Komitmen cenderung berjalan lebih cepat ketika

tujuannya khusus, tidak demikian pada tujuan umum atau luas, Insentif moneter dapat juga meningkatkan komitmen terhadap tujuan jika tujuan dirasakan dapat dicapai (Luthan, 2006:575)

## SIMPULAN

1. Hasil penelitian membuktikan secara simultan variabel bebas yang terdiri dari Pemberdayaan, Kepercayaan, dan Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan paramedis RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Diketahui aspek yang paling besar pengaruhnya terhadap komitmen karyawan adalah aspek pemberdayaan. Dengan pemberdayaan, rumah sakit akan memberikan nilai kepercayaan terhadap paramedis sehingga paramedis akan bekerja lebih baik, tentunya akan memiliki prestasi dalam bekerja. Setelah memiliki prestasi dalam bekerja maka paramedis akan mendapatkan Penghargaan dari Pimpinan RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
2. Hasil penelitian membuktikan aspek Pemberdayaan berpengaruh terhadap komitmen karyawan paramedis Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru melalui uji t dimana t hitung lebih besar dari t tabel. Dimana mengindikasikan aspek pemberdayaan dalam kategori tinggi. Hal ini tergambar bahwa karyawan berupaya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, menjadikan kepercayaan sebagai landasan dalam melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab serta menjaga komunikasi antar sesama.
3. Kepercayaan tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan paramedis Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru, kondisi seperti ini menunjukkan jika kepercayaan terhadap paramedis ditingkatkan maka tidak akan mendorong paramedis untuk memiliki

komitmen lebih tinggi lagi. Meskipun hasil kepercayaan tidak berpengaruh terhadap peningkatan komitmen paramedis namun paramedis tetap berupaya menjalankan pekerjaan dengan suasana hati tenang dan nyaman, berupaya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan berkerja mengikuti prosedur dan sistimatis.

4. Penghargaan tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan paramedis Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru, hal ini menunjukkan bahwa apabila penghargaan diberikan oleh paramedis maka tidak akan membuat komitmen paramedis akan semakin meningkat yang akan menguntungkan bagi pihak paramedis maupun rumah sakit. Namun pada sebagian paramedis tetap berharap bahwa penghargaan pelu diterapkan guna motivasi mereka dalam menjalan pekerjaan, dimana dengan penghargaan paramedis akan merasa bahwa prestasi yang mereka raih diakui oleh pihak rumah sakit dan paramedis merasa bahwa mereka diperhatikan, diluar kondisi yang demikian namun paramedis tetap berupaya untuk melakukan pekerjaan tanpa pamrih dan dilakukan berlandaskan iktikad baik

#### DAFTAR RUJUKAN

- Achua, 2010, *Effective Leadership*, Canada: Cengange Learning.
- Colquitt, Lepine dan Wesson, 2009, *Organization Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw –Hill.
- Daft, Richard L, 2010, *New Era of Management: Ninth Edition*, Canada: South Western, Cengage Learning.
- Dessler, G, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.
- Dewi Puspitasari, Setia Asyanti, Jurnal, *Faktor yang paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda di Surakarta, Surakarta*.
- Froggatt, Cynthia C, 2001, *Work Naked: Eight Essential Principles for Peak Performance in the Virtual Workplace*, San Francisco: Jossey-Bass.
- George, Jennifer M, and Gareth R, Jones, 2005, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hasibuan, H, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Henriegel, Slocum, 2009, *Principles of Organizational Behavior*, Canada: Cengange Learning.
- Isyandi B, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Pekanbaru: Unri Press.
- Ivancevic, Konopaske, 2008, *Organizational Behavior and Management*, New York: McGraw-Hill.
- Jennifer M, George & Gareth R, Jones, 2005, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Educational.
- Koesmono, Teman, *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel moderasi Motivasi Perawat Rumag Sakit Awasta Surabaya*.
- Kristianto, Dian dkk, Jurnal, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Intervening (Studi pada RSUD Tugu Rejo Semarang)*
- Laschinger, Heather K. Spence, Joan Finegan, Judith Shmian. 2001. *The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses Work Satisfaction and Organizational Commitment*. Health Care Manage Rev, Aspen Publisher. Inc.
- Trinantoro, Laksono, *Aspek Strategis Manajemen Rumah Sakit*, Ed,1, Yogyakarta: ANDI, 2005.
- Laurie J, Mullins, 2005, *Management And Organizational behavior*, Seventh edition: Prentice Hall.

- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari, Yogyakarta: ANDI.
- Luthan, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta:ANDI.
- Lusi Handayani, Dwi, Jurnal, 2011, *Komitmen Organisasi Merupakan Variabel Intervening Pengaruh antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik di RSUD Sukoharjo)*.
- Linda Rhoades, Robert Eisenberger, and Stepent Armeli, 2001, *Journal Of United States*.
- McShane – Von Glinow, 2008, *Organizational Behavior*, New Delhi: McGraw-Hill International Edition.
- Minarsih, Maria Magdalena, Jurnal, *Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Pandanaran Semarang*.
- Mulyadi, 2000, *Pengalaman dan Permasalahan dalam Implementasi Balance Scorecard di Indonesia*, Yogyakarta: Semiloka FE Universitas Atmaja.
- Nelson James, Debra L, Combell Quick, 2006, *Organizational Behavior*, South-Western :Thomson.
- Newstrom, John W, 2007, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, New York: McGraw-Hill.
- Nurfadilah Armal, Farah dkk, Jurnal, 2015, *Gambaran Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak di Rumah Sakit Universitas Hasanudin Makasar*.
- Rahmawati, Rita dkk, 2012, *Hubungan Kepercayaan dan Komitmen Pasien dalam Pelayanan Keperawatan dengan Loyalitas Pasien*.
- Riduan, 2010, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: Alfabeta.
- Robert Kreitner & Angelo Kinicki, 2003: *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, and Timothi A, Judge, 2011, *Organizational Behavior: Fourteenth Edition*, New Jersey: Pearson.
- Santosa, Purbayu Budi dan Muliawan Hamdani, 2007, *Statistika Deskriptif Dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*, Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit: Mandar Maju, Bandung.
- Suhermin, Jurnal, 2012, *Pemberdayaan Kerja Profesional Sebagai Mediasi Dukungan Organisasi dan Pertukaran Peimpin Anggota (LMX) Terhadap Komitmen Organisasi Staf Medis Fungsional ((SMF) Rumah Sakit Umum Pemerintah Pusat dan Daerah di DKI Jakarta*.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, Edi, 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana.
- Suzanne, Jurnal, 2006, *Nurses' Perception of Job Empowerment and its Relation to Organizational Commitment*.
- Sylviz Nabila Azwa Ambad, 2012, *Journal Of Psychological*, Malaysia.
- Tanihatu, Maudi Marla, Jurnal, *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Komitmen Perawat dalam Kualitas Layanan pada RSUD dr. M. Haulussy Ambon*.
- Ugboro, Isaiah O, Jurnal, 2012, *Organizational Commitment, Job Redesign, Employee Empowerment and Intent To Quit Among Survivors Of Restructuring and Downsizing*.
- Wahyuni, Sri, Jurnal, 2008, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Pada Kinerja Perawat Pafiliun Cendana Raumah Sakit dr. Moewardi Surakarta*.
- Werner, Jon M, and Randy L, DeSimone, 2006, *Human Resource Development: 4th Edition*, United States: South-Western.
- Wulandari, Puput, 2015, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen*

*Organisasi Terhadap Orgational  
Chitizenship Behavior Perawat Rumah  
Sakit Islam Yogyakarta.*

Vitiashini A/P Arunasalam, Omar Rabeea  
Mahdi, Mahmoud Khalid Almsafir,  
2012, Article,

*Empirical Study on the Impacts of  
Psychological Commitment on  
Employee's Engagement in NHK  
Manufacturing Company in Malaysia,  
Malaysia*