

**PENGARUH PELATIHAN PENGEMBANGAN KESEMPATAN PROMOSI
PENGAKUAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP MUTU SDM DI RUMAH SAKIT
'AISYIYAH IBU DAN ANAK SAMARINDA TAHUN 2025**

Muhammad Solichin¹, Erwin Purwaningsih², Dewi Mardahlia³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda
Email: julaklihin17@gmail.com¹, purwaningsiherwin18@gmail.com²,
dewimardahlia@gmail.com³

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset Rumah Sakit yang sangat vital yang memiliki peranan penting dalam mengelola maupun mengatur didalamnya. Sumber daya manusia sangat berfungsi sehingga tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh mutu sumber daya manusia di Rumah Sakit 'Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda Tahun 2025 guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai kondisi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan desain *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sd bulan Februari di Rumah Sakit 'Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda Tahun 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit 'Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda berjumlah 120 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang memenuhi kriteria inklusi. Teknik analisis data dilakukan dengan uji Kendall's Tau menggunakan komputerisasi untuk mengetahui hubungan antara mutu SDM dan pelatihan dan pengembangan, kesempatan promosi, pengakuan dan penghargaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai mutu SDM di Rumah Sakit 'Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda dalam kategori tinggi. Namun, terdapat beberapa tantangan, seperti efektivitas pelatihan dan pengembangan yang masih kurang optimal, kesempatan promosi yang belum merata, serta sistem penghargaan yang lebih rendah dibandingkan dengan Rumah Sakit swasta. Meskipun hasil analisis statistik tidak menemukan hubungan signifikan antara variabel yang diteliti, faktor-faktor tersebut tetap memiliki peran penting dalam mempengaruhi mutu SDM. Pelatihan dan pengembangan, kesempatan promosi, pengakuan, dan penghargaan memiliki pengaruh terhadap mutu SDM, meskipun tidak secara signifikan berdasarkan hasil statistik. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan perbaikan dalam efektivitas pelatihan, transparansi promosi, serta sistem penghargaan yang lebih adil untuk meningkatkan mutu SDM dan layanan kesehatan di di Rumah Sakit 'Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda.

Kata Kunci: Kesempatan Promosi, Mutu SDM, Pelatihan Pengembangan, Pengakuan dan Penghargaan.

ABSTRACT

Human resources (HR) are a vital asset of a hospital, playing a crucial role in managing and organizing its operations. Human resources are indispensable and cannot be replaced by other resources. This study aims to evaluate the impact of human resource quality at 'Aisyiyah Mother and Child Hospital Samarinda in 2025 to gain a deeper understanding of employees' working conditions. This study employs a quantitative research method with a cross-sectional design. The research was conducted from January to February at 'Aisyiyah Mother and Child Hospital Samarinda in 2025. The population in this study consists of all employees of the hospital, totaling 120 people, while the sample consists of 30 respondents. The data collection technique used purposive sampling that met the inclusion criteria. Data analysis was performed using Kendall's Tau test with computerized processing to examine the relationship between HR quality and training and development, promotion opportunities, recognition, and rewards. The study results indicate that the majority of respondents perceive the HR quality at 'Aisyiyah Mother and Child Hospital Samarinda as high. However, several challenges remain, such as suboptimal training and development effectiveness, uneven promotion opportunities, and a reward system that is lower compared to private hospitals. Although statistical analysis did not find a significant relationship between the studied variables, these factors still play a crucial role in influencing HR quality. Training and development, promotion opportunities, recognition, and rewards impact HR quality, even though they are not statistically significant. Therefore, this study recommends improvements in training effectiveness, transparency in promotions, and a fairer reward system to enhance HR quality and healthcare services at 'Aisyiyah Mother and Child Hospital Samarinda.

Keywords: *Promotion Opportunities, Human Resource Quality, Development Training, Recognition and Awards.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset Rumah Sakit yang sangat vital yang memiliki peranan penting dalam mengelola maupun mengatur didalamnya. Sumber daya manusia sangat berfungsi sehingga tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Meskipun di era teknologi modern yang biasa digunakan, atau seberapa banyak dana yang memadai, namun tanpa sumber

daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna, termasuk dalam pengelolaan dan kualitas sistem manajemen informasi Rumah Sakit (Wulandari, 2021).

Sumber daya manusia kesehatan adalah berbagai jenis tenaga kesehatan klinik maupun non klinik dan tenaga pendukung kesehatan lain yang melaksanakan upaya dan manajemen kesehatan. Penyelenggaraan subsistem ini bertujuan dalam penyediaan sumber daya manusia kesehatan yang kompeten serta dapat terdistribusi secara adil dan merata, sehingga dapat mendukung penyelenggaraan pembangunan kesehatan (Prilly et al., 2020). Sumber daya manusia kesehatan merupakan aset yang sangat vital, karna itu keberadaannya dalam organisasi tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya (Johan Herni & Jalung, 2024). Sumber daya manusia kesehatan berperan penting dalam menambah kualitas pelayanan kesehatan yang terbaik pada masyarakat agar mereka mampu mendorong derajat kesehatan menjadi semakin baik, meliputi kesadaran, keinginan dan ketahanan hidup sehat agar dapat mewujudkan derajat kesehatan semaksimal mungkin sebagai investasi terhadap pembangunan SDM yang aktif baik sosial maupun ekonomi (Purwaningsih, 2023).

Pelatihan dan pengembangan SDM (sumber daya manusia) dalam sebuah organisasi perusahaan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas setinggi mungkin dengan target yang telah direncanakan. Program ini sangat erat kaitannya dengan upaya yang terstruktur, sistematis, bertujuan untuk mencapai penguasaan keahlian (*skill*) dan kemampuan pada bidang kerja, pengetahuan seputar bidang pekerjaan yang tengah digeluti oleh seorang karyawan, dan softskills bagi pegawai dan karyawan. Oleh karena itu, karyawan sebagai aset perusahaan harus mendapatkan kesempatan untuk dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia HRD (*Human Resource Development*), sehingga setiap karyawan dalam sebuah perusahaan dapat menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada dirinya yang mungkin masih terpendam (Dina Sarah Syahreza et al., 2024). Selain itu, strategi pengembangan SDM yang terstruktur membantu organisasi menciptakan karyawan yang lebih kompeten dan berdaya saing tinggi (Mubarrok, 2024).

Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk jabatan dan posisi yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya dengan diikuti tanggung jawab yang tinggi juga (Akbar & Mayliza, 2019). Promosi jabatan adalah suatu perpindahan jabatan kerja dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, yang juga merupakan salah satu

dari pengembangan karir seorang pekerja. Perpindahan pekerjaan ini biasanya disertai oleh peningkatan gaji atau upah (Barkah et al., 2024). Promosi jabatan merupakan salah satu aktivitas manajemen organisasi, yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tersebut (Luckyto et al., 2021).

Penghargaan dan pengakuan yang diberikan kepada karyawan yang berkinerja baik dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi (Madhani, 2020). Pengakuan dan penghargaan dapat berupa penghargaan formal seperti penghargaan karyawan terbaik atau promosi, serta penghargaan informal seperti pujian dan apresiasi langsung dari pemimpin (Muktamar et al., 2024). Penghargaan dan pengakuan yang diberikan secara sistematis tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga membentuk budaya kerja yang positif dan inovatif (Celestin et al., 2024). Penghargaan sesuatu atau seseorang yang dianggap penting, berkaitan dengan nilai yang dilekatkan pada sesuatu atau seseorang tersebut. Pengakuan dan penghargaan merupakan komponen penting yang dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang bersifat positif, memotivasi, dan meningkatkan kesejahteraan siswa (Laila & Akbar, 2024). Pengakuan memberikan apresiasi atas kontribusi dan prestasi mereka secara verbal atau tulisan, sementara *reward* memberikan bentuk pengakuan yang lebih konkret dan berwujud (Sholeh, 2023). *Reward* diperlukan untuk membentuk iklim inovasi yang kondusif sehingga pegawai pemerintah terdorong untuk berfikir dan bertindak kreatif. Penghargaan juga sebagai salah satu upaya memenuhi kebutuhan manusia terutama pengakuan dan aktualisasi diri (Mahpudin, 2022).

Di Rumah Sakit ‘Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda tahun 2025 memiliki sekitar 120 pegawai. Dalam dunia kerja yang semakin dinamis, berbagai faktor seperti pelatihan dan pengembangan, kesempatan promosi, pengakuan, dan penghargaan memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM). Pengembangan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, antara lain pendidikan, pelatihan, dan motivasi. Pendidikan formal memberikan dasar pengetahuan yang diperlukan, sementara pelatihan meningkatkan keterampilan spesifik yang relevan dengan pekerjaan. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong individu untuk terus berkembang dan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi (Fauzi et al., 2022). Pengakuan dan penghargaan dari perusahaan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bentuk-bentuk penghargaan seperti

pemberian sertifikat, bonus, atau pujian atas kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Rismayadi & Maemunah, 2020). Kurangnya pengakuan dan reward dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja. Oleh karena itu, institusi pendidikan disarankan untuk mengimplementasikan program penghargaan yang adil dan transparan guna meningkatkan semangat dan kinerja guru (Sholeh, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh mutu sumber daya manusia di Rumah Sakit 'Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda pada tahun 2025 guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai kondisi kerja karyawan. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi pelatihan dan pengembangan, kesempatan promosi, pengakuan dan penghargaan antara kehidupan profesional dan pribadi. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji keterkaitan antara kualitas sumber daya manusia dan mutu layanan yang diberikan, guna mengetahui sejauh mana kompetensi pegawai memengaruhi tingkat kepuasan pasien. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan serta optimalisasi mutu layanan di Rumah Sakit.

Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan mendalam mengenai mutu sumber daya manusia di Rumah Sakit 'Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda pada tahun 2025.

Rumusan masalah

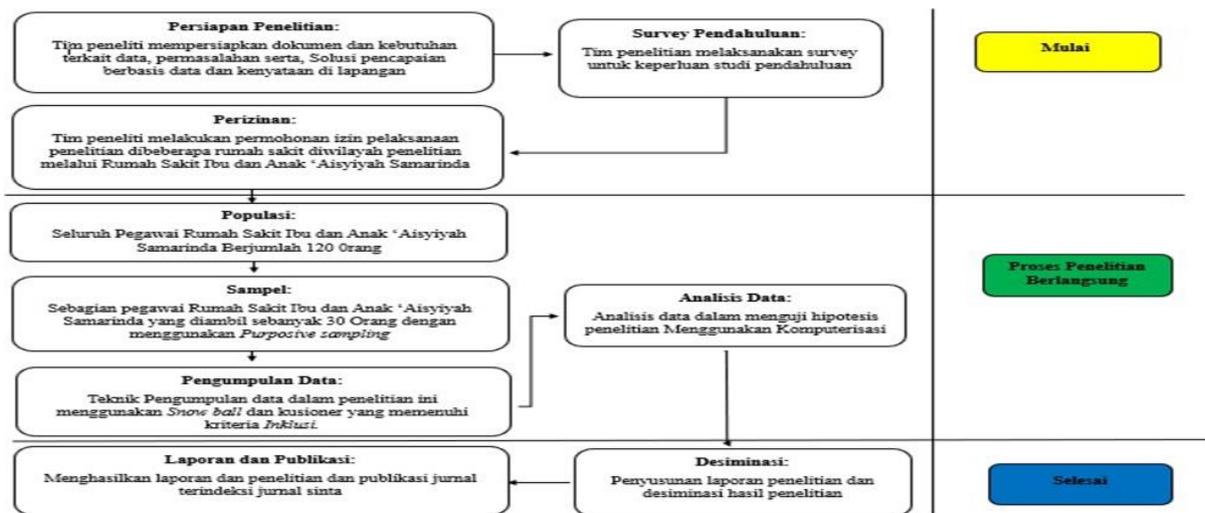
“Bagaimana merumuskan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di Rumah Sakit 'Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda pada tahun 2025”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan desain *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sd bulan Februari di Rumah Sakit 'Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda Tahun 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit 'Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda berjumlah 120 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang memenuhi kriteria inklusi :1). Bersedia menjadi responden 2). Pegawai di Rumah Sakit 'Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda 3). Pekerja ≥ 6 bulan 4). Pegawai tidak dalam masa cuti ≥ 1 bulan. Teknik analisis data dilakukan dengan

uji Kendall's Tau menggunakan komputerisasi untuk mengetahui hubungan antara mutu SDM dan pelatihan dan pengembangan, kesempatan promosi, pengakuan dan penghargaan.

Penelitian ini dilakukan terlebih dahulu melakukan *screening* pada responden yang sesuai dengan Teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria inklusi yang ditetapkan. Adapun alir penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Alur Skema Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana kuesioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi kuesioner sebagai indikator suatu variabel. Berikut disajikan tabel hasil uji validitas dan reliabilitasnya, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Mutu sdm (n=30)	t hitung > t tabel (0.361)		Alpha cronbath >	
pertanyaan 1	3.795	Valid	0.902	Reliabel
pertanyaan 2	3.541	Valid		
pertanyaan 3	6.324	Valid		
pertanyaan 4	6.917	Valid		
pertanyaan 5	6.091	Valid		

Pelatihan dan pengembangan (n=30)	t hitung > t tabel (0.361)		Alpha cronbath >	
pertanyaan 1	7.317	Valid	0.921	<i>Reliabel</i>
pertanyaan 2	6.560	Valid		
pertanyaan 3	6.053	Valid		
pertanyaan 4	6.503	Valid		
pertanyaan 5	6.752	Valid		

Kesempatan promosi (n=30)	t hitung > t tabel (0.361)		Alpha cronbath >	
pertanyaan 1	18.598	Valid	0.939	<i>Reliable</i>
pertanyaan 2	13.876	Valid		
pertanyaan 3	16.320	Valid		
pertanyaan 4	16.386	Valid		
pertanyaan 5	17.531	Valid		

Pengakuan (n=30)	t hitung > t tabel (0.361)		Alpha cronbath >	
pertanyaan 1	17.491	Valid	0.895	<i>Reliable</i>
pertanyaan 2	14.935	Valid		
pertanyaan 3	17.247	Valid		
pertanyaan 4	15.248	Valid		
pertanyaan 5	14.379	Valid		

Penghargaan (n=30)	t hitung > t tabel (0.361)		Alpha cronbath >	
pertanyaan 1	12.352	Valid	0.921	<i>Reliabel</i>
pertanyaan 2	13.087	Valid		
pertanyaan 3	12.882	Valid		
pertanyaan 4	12.211	Valid		
pertanyaan 5	11.934	Valid		

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap sejumlah variabel penelitian berdasarkan data dari 30 responden (n=30). Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur konsep atau variabel yang ingin diukur. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi

dan keandalan alat ukur dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Validitas diuji dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel (0.361). Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka pertanyaan dianggap valid. Reliabilitas diukur menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan standar keandalan di atas 0,9 sebagai indikasi bahwa instrumen memiliki reliabilitas tinggi. Variabel mutu SDM diuji dengan lima pertanyaan. Semua pertanyaan memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, sehingga dinyatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel ini adalah 0.902, yang menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki reliabilitas tinggi dan dapat digunakan secara konsisten untuk mengukur mutu SDM. Kelima pertanyaan dalam variabel pelatihan dan pengembangan juga dinyatakan valid, karena nilai t-hitungnya lebih besar dari 0.361. Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh sebesar 0.921, menegaskan bahwa instrumen ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan dapat digunakan untuk mengukur pelatihan serta pengembangan karyawan secara akurat. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam variabel kesempatan promosi memiliki nilai t-hitung yang jauh lebih tinggi dari 0.361, sehingga seluruhnya valid. Nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* mencapai 0.939, menunjukkan bahwa instrumen ini sangat andal dalam mengukur kesempatan promosi. Seluruh pertanyaan dalam variabel pengakuan dinyatakan valid berdasarkan uji t-hitung. Dari segi reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.895 menunjukkan bahwa meskipun cukup tinggi, masih sedikit di bawah batas 0.9 yang digunakan sebagai standar tinggi. Namun, secara keseluruhan, instrumen ini tetap dapat dikatakan cukup andal dalam mengukur pengakuan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam variabel penghargaan valid. Nilai reliabilitasnya mencapai 0.921, yang menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam mengukur penghargaan bagi karyawan.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa sebagian besar variabel memiliki reliabilitas yang tinggi, dengan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.9, kecuali variabel pengakuan yang sedikit di bawah batas tersebut. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan cukup valid dan andal dalam mengukur faktor-faktor yang diteliti.

Analisis Univariat

1. Karakteristik Responden

Analisis univariat merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mengevaluasi satu variabel secara terpisah. Dalam konteks penelitian, analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, unit atau bagian. Hasil analisis tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Mutu SDM Pegawai Rumah Sakit ‘Aisyiyah Ibu dan Anak SaSSmarinda

Karakteristik (n=30)	Total	
	F	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	3	10.0%
Perempuan	27	90.0%
Usia		
20-30 thn	21	70.0%
31-40 thn	6	20.0%
41-50 thn	3	10.0%
Pendidikan terakhir		
D3	25	83.3%
D4	3	10.3%
S1	2	6.7%
Unit bagian kerja		
Perawat	15	50.0%
Bidan	15	50.0%

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, sebanyak 27 orang (90.0%), sedangkan laki-laki hanya berjumlah 3 orang (10.0%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja dalam kelompok yang diteliti adalah perempuan, yang kemungkinan besar berkaitan dengan jenis pekerjaan yang mereka jalani, seperti dalam bidang kesehatan atau keperawatan yang memang didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Pada kategori masa kerja, responden dalam penelitian ini dikategorikan ke dalam tiga kelompok usia, yaitu 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun. Kelompok usia 20-30 tahun merupakan kelompok terbesar dengan 21 orang (70.0%), menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja dalam penelitian ini masih berusia muda. Kelompok usia 31-40 tahun berjumlah

6 orang (20.0%), yang menunjukkan bahwa ada sebagian tenaga kerja yang berada dalam kategori usia menengah. Sementara itu, kelompok usia 41-50 tahun hanya berjumlah 3 orang (10.0%), yang menandakan bahwa hanya sedikit tenaga kerja yang berada di kategori usia lebih tua. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas tenaga kerja yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja muda yang berada dalam rentang usia 20-30 tahun. Hal ini bisa berpengaruh terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tingkat pengalaman, adaptasi terhadap inovasi, serta daya tanggap terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja mereka.

Pada latar belakang belakang pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan yaitu D3, D4, dan S1. Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Diploma 3 (D3), sebanyak 25 orang (83.3%). Pendidikan Diploma 4 (D4) ditempuh oleh 3 orang (10.3%), sedangkan pendidikan Strata 1 (S1) hanya ditempuh oleh 2 orang (6.7%). Dari data ini dapat disimpulkan bahwa kebanyakan tenaga kerja yang menjadi responden berasal dari lulusan D3. Hal ini bisa menggambarkan bahwa tenaga kerja yang terlibat dalam penelitian ini umumnya merupakan tenaga kesehatan yang memiliki pendidikan vokasional dengan penekanan pada keterampilan praktik dibandingkan teori akademis.

Bedasarkan hasil penelitian ini, responden terbagi dalam dua unit kerja utama, yaitu jenis kepegawaian. Sebanyak 15 orang (50.0%) bekerja sebagai perawat, sementara 15 orang lainnya (50.0%) bekerja sebagai bidan. Dari data ini terlihat bahwa jumlah perawat dan bidan dalam penelitian ini seimbang, dengan distribusi yang sama besar. Ini memungkinkan penelitian untuk melakukan analisis lebih lanjut mengenai perbedaan atau kesamaan dalam pengalaman kerja antara perawat dan bidan, terutama dalam aspek kepuasan kerja, tantangan yang dihadapi, serta keterlibatan dalam inovasi pelayanan kesehatan.

2. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan empat variabel utama, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Jumlah dan jenis, tekanan kerja, dan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, yang diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu tinggi, dan sedang. Sementara itu, variabel dependen adalah Mutu SDM, yang juga dinilai menggunakan tiga indikator, yaitu tinggi, dan sedang.

Tabel 3. Distribusi Berdasarkan Tingkat Kepuasan Mutu SDM, pelatihan dan pengembangan, kesempatan promosi, pengakuan dan penghargaan

Variabel (N=30)	N	%
Mutu SDM		
Tinggi	29	96,7
Sedang	1	3,3
Pelatihan pengembangan		
Tinggi	29	96,7
Sedang	1	3,3
Kesempatan promosi		
Tinggi	28	93,3
Sedang	2	6,7
Pengakuan		
Tinggi	29	96,7
sedang	1	3,3
Penghargaan		
tinggi	29	96,7
sedang	1	3,3

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Tabel diatas berisi data tentang variabel penelitian terkait sumber daya manusia (SDM) dengan sampel sebanyak 30 responden. Berikut adalah penjelasan mendetail mengenai setiap variabel. Mutu SDM Tinggi (96,7%) Hampir seluruh responden (29 dari 30) menilai mutu SDM dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa kualitas tenaga kerja dalam penelitian ini dianggap sangat baik. Sedang (3,3%) Hanya satu responden yang menilai mutu SDM pada tingkat sedang. Mayoritas besar responden memiliki persepsi positif terhadap mutu SDM, yang dapat mencerminkan kompetensi, keterampilan, atau pendidikan tenaga kerja yang tinggi. Pelatihan dan Pengembangan Tinggi (96,7%) Sebagian besar responden merasa bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berada dalam kategori tinggi. Sedang (3,3%) Hanya satu responden yang menilai pelatihan dan pengembangan sebagai sedang. Data ini menunjukkan bahwa organisasi atau institusi dalam penelitian ini memiliki program pelatihan dan pengembangan yang dianggap efektif oleh hampir seluruh responden. Kesempatan Promosi Tinggi (93,3%) Sebanyak 28 dari 30 responden menilai kesempatan promosi dalam kategori tinggi. Sedang (6,7%) Dua responden merasa bahwa kesempatan promosi hanya berada di tingkat sedang. Kesempatan promosi yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi memiliki

kebijakan kenaikan jabatan yang jelas dan diterapkan dengan baik. Namun, masih ada sebagian kecil responden yang merasa bahwa kesempatan promosi tidak sebaik yang lainnya. Pengakuan Tinggi (96,7%) Sebagian besar responden merasa bahwa pengakuan atas kerja keras dan kontribusi mereka tinggi. Sedang (3,3%) Hanya satu responden yang merasa pengakuan berada di tingkat sedang. Tingginya angka ini menunjukkan bahwa organisasi atau institusi dalam penelitian ini memberikan apresiasi yang cukup bagi karyawan atau individu yang berprestasi. Penghargaan Tinggi (96,7%) Sebanyak 29 dari 30 responden menilai penghargaan yang diberikan sangat baik. Sedang (3,3%) Satu responden menilai penghargaan pada tingkat sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan oleh organisasi dianggap memadai oleh mayoritas responden, yang bisa mencakup insentif finansial, penghargaan non-finansial, atau bentuk apresiasi lainnya.

Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian (kuesioner) dapat mengukur dengan baik, langkah selanjutnya adalah melakukan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang diperoleh mengikuti distribusi normal atau tidak. Jika data dinyatakan berdistribusi normal, maka analisis yang tepat untuk dilakukan selanjutnya adalah regresi linear sederhana.

Tabel 4. Hasil Analisis Bivariat Berdasarkan mutu SDM Rumah Sakit ‘Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda

Variabel (N=30)	Std Deviation ± <i>Mean</i>	Uji Normalitas	P Value
Mutu SDM	1.8257 ± 1,0333	0,000	0,853
Pelatihan dan pengembangan	1.8257 ± 1,0333	0,000	0,853
Kesempatan promosi	2.5371 ± 1,0667	0,000	0,789
Pengakuan	1.8257 ± 1,0333	0,000	0,853
Penghargaan	1.8257 ± 1,0333	0,000	0,853

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis bivariat terhadap beberapa variabel, yaitu mutu SDM, pelatihan pengembangan, kesempatan promosi, pengakuan dan penghargaan. Analisis bivariat digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel, yang dapat diuji menggunakan berbagai metode statistik tergantung pada jenis data dan distribusi normalitasnya. *Mean* atau rata-rata mencerminkan nilai tengah dari data yang dikumpulkan, sedangkan standar deviasi menunjukkan seberapa besar variasi atau penyebaran data dari nilai rata-rata tersebut. Dari tabel, diperoleh hasil sebagai berikut. Mutu SDM *Mean* 1.8257, Standar Deviasi 1.0333, Pelatihan dan Pengembangan *Mean* 1.8257, Standar Deviasi 1.0333, Kesempatan Promosi *Mean* 2.5371, Standar Deviasi 1.0667, Pengakuan *Mean* 1.8257, Standar Deviasi 1.0333, dan Penghargaan *Mean* 1.8257, Standar Deviasi 1.0333. Dari nilai-nilai tersebut, dapat dilihat bahwa empat variabel pertama memiliki nilai *Mean* dan standar deviasi yang sama, yaitu 1.8257 ± 1.0333 , sedangkan Kesempatan Promosi memiliki nilai *Mean* yang lebih tinggi (2.5371) dengan standar deviasi yang sedikit lebih besar (1.0667). Ini menunjukkan bahwa persebaran data pada variabel Kesempatan Promosi lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, yang berarti responden memberikan jawaban yang lebih bervariasi terhadap variabel ini. Normalitas data diuji dengan melihat nilai *p-value* pada kolom uji normalitas. Dalam statistik, jika *p-value* < 0.05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Dari hasil yang diberikan dalam tabel. Semua variabel memiliki nilai *p-value* sebesar 0.000.

Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai uji normalitas sebesar 0.000, yang berarti data tidak terdistribusi normal. Selain itu, nilai *P* dari keempat variabel menunjukkan angka di atas 0.05, yang mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan dalam variabel-variabel yang diukur. Secara keseluruhan, memiliki pola distribusi data yang sama dengan rata-rata 1.8257 dan standar deviasi 10333. Sementara itu, kesempatan promosi memiliki rata-rata yang lebih tinggi tetapi tetap menunjukkan hasil uji normalitas yang sama. Dengan Penelitian ini memberikan gambaran mengenai kondisi SDM, pelatihan pengembangan, kesempatan promosi, pengakuan serta penghargaan ini memiliki hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan dalam variabel yang diteliti.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutu SDM di Rumah Sakit 'Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda tahun 2025 sebagian besar dinilai tinggi oleh responden. Hal ini

mengindikasikan bahwa kualitas tenaga kerja di Rumah Sakit tersebut cukup baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan lebih lanjut, seperti pelatihan dan pengembangan yang belum berjalan secara optimal serta ketidakpuasan karyawan terhadap beban kerja yang tinggi. Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah bahwa meskipun pelatihan dan pengembangan dianggap penting, implementasinya masih belum maksimal. Beberapa pelatihan yang diberikan terkesan hanya sebagai formalitas dan tidak dilakukan secara komprehensif. Selain itu, hasil evaluasi terhadap kompetensi karyawan setelah pelatihan menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan masih rendah. Dengan demikian, perlu adanya perbaikan dalam sistem pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Selain pelatihan, kesempatan promosi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa memiliki kesempatan promosi yang cukup baik, tetapi ada sebagian kecil yang merasa belum mendapatkan kesempatan yang adil. Ketidakjelasan mekanisme promosi dan kurangnya transparansi dalam proses penilaian dapat menjadi penyebab utama perasaan ini. Faktor pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan juga memiliki peran besar dalam meningkatkan mutu SDM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang memadai. Namun, sistem penghargaan di Rumah Sakit negeri cenderung lebih rendah dibandingkan dengan Rumah Sakit swasta, sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Untuk itu, diperlukan kebijakan yang lebih baik dalam pemberian penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Analisis univariat dan bivariat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mutu SDM dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pelatihan, kesempatan promosi, pengakuan, dan penghargaan. Namun, hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap mutu SDM di Rumah Sakit 'Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda, seperti kondisi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan tingkat stres pegawai.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang membahas tidak adanya hubungan antara tekanan kerja dan mutu SDM pegawai dalam beberapa tahun terakhir. Sebagai contoh, Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini bertentangan dengan hasil penelitian di RSUD Raden Mattaher

Jambi yang menemukan bahwa kepuasan kerja memang berpengaruh terhadap kinerja perawat (Amelia et al., 2022). Dengan demikian jurnal tersebut menggarisbawahi kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja tetapi Rumah Sakit RSUD Raden Mattaher Jambi menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh hal ini menunjukkan adanya nilai positif dan negatif terhadap hubungan yang ada.

Selain itu, bahwa penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan di hotel berbintang di Kepulauan Riau, sementara pelatihan dan pengembangan serta kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan (Khadafi & Lestari, 2022). Ini menunjukkan bahwa meskipun penghargaan dianggap penting, dalam konteks tertentu, faktor lain seperti pelatihan dan kepemimpinan lebih berperan dalam meningkatkan keterikatan karyawan.

Penelitian lain menemukan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat berkarir sebagai akuntan publik, sementara pelatihan profesional dan pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (Norlaela & Muslimin, 2022). Hal ini menekankan bahwa faktor finansial tidak selalu menjadi penentu utama dalam pengambilan keputusan karir.

Meskipun pelatihan pengembangan, promosi, pengakuan, dan penghargaan di Rumah Sakit 'Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda telah dinilai tinggi oleh mayoritas pegawai sebagai wujud manajemen SDM yang baik, namun tidak ditemukannya hubungan signifikan dengan mutu SDM menunjukkan perlunya peningkatan efektivitas pelaksanaan program dan perbaikan sistem promosi serta penghargaan agar dampaknya lebih optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan, kesempatan promosi, pengakuan, dan penghargaan tidak memiliki pengaruh terhadap mutu SDM di Rumah Sakit 'Aisyiyah Ibu dan Anak Samarinda Tahun 2025. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti efektivitas pelatihan, transparansi promosi, serta sistem penghargaan yang lebih adil dan merata.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi manajemen Rumah Sakit untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai serta mutu layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Dengan adanya perbaikan dalam sistem pengelolaan SDM, diharapkan kepuasan kerja pegawai meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan di Rumah Sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. Rifky, & Mayliza, Riri. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi terhadap Turnover Intention pada Cv. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman*. 2(1), 2.
- Amelia, Mellisa, Adriani, Zulfina, & Indrawijaya, Sigit. (2022). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia(SDM) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dalam Mattaher Jambi*.
- Barkah, Hilwa Syafira, Marliani, Sari, & Yuliawati, July. (2024). Analisis Promosi Jabatan Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 9290.
- Celestin, Mbonigaba, Vasuki, M., Sujatha, S., & Kumar, A. Dinesh. (2024). *Enhancing Employee Satisfaction And Engagement To Boost Productivity : The Role Of Leadership , Culture , And Recognition Enhancing Employee Satisfaction And Engagement To Boost Productivity: The Role Of Leadership , Culture , And Recognition Programs. International Journal of Computational Research and Development(IJCRD)*.
- Dina Sarah Syahreza, Hilma Harmen, Grestin Analia, Nisa Nababan, Regita Cahyani, Rosana Girsang, Silvia Putriani, & Tamara Marpaung. (2024). Mengoptimalkan Pengimplementasian Pelatihan dan Pengembangan Pelayanan Tenaga Kerja kesehatan di RSUD Sawerigading. *Economic Reviews Journal*, 3(3), 1179.
- Fauzi, Achmad, Rizki Utami, Aprilia, Rahmaviani, Lattifah, Bonita, Ricka, Pangestu, Sandy, Robbiatul Adawiah, Sarifah, & Syahputra, Pradhana Arief. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3).
- Johan Herni, Jalung, F. G. (2024). evaluasi manajemen sumber daya manusia bagaian rekam medis di uptd. puskesmas long pahangai Gregorius. 7(6), 426.
- Khadafi, Muamar, & Lestari, Indah Dianti. (2022). Pengaruh Penghargaan, Pelatihan dan Pengembangan serta Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Berbintang di Kepulauan Riau). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 1106–1114.
- Laila khansa' Muzaimah & Muhammad Fitrah Raffi Akbar. (2024). *Pengakuan dan penghargaan mendukung prestasi belajar siswa*. 5(2), 62.

- Luckyto, Mukhammad, Oktaviana, Sinka, & Fu'adah, Laily. (2021). Analisis Promosi Jabatan Berbasis Kesetaraan Gender Pada Birokrasi Pemerintahan. *IJTIMAIYA: Journal of Social Science Teaching*.
- Madhani, P. .. (2020). Effective Rewards and Recognition Strategy: Enhancing Employee Engagement, Customer Retention and Company Performance. *The Journal of Total Rewards*, 29(2), 39–48.
- Mahpudin, Mahpudin. (2022). Inovasi Pelayanan Publik: Pengalaman dari Kota Cilegon, Indonesia. *Matra Pembaruan*, 6(2), 113.
- Mubarrok, Rohmah. (2024). *Implementation of Human Resource Development Strategis In Improving Employee Motivation and Work Effectiveness*. 8(3).
- Muktamar, Ahmad, Saputra, Ardan, Zali, Muh, & Ugi, Nabila Batara. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2, 17–18.
- Norlaela, Anita, & Muslimin, Muslimin. (2022). Pengaruh Pelatihan Profesional, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Berkarir Akuntan Publik. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(2), 636–652.
- Prilly, Nindya Nuriesta, Sari, Rahma Miladia, & Aprilia, Tiara Roroputri. (2020). Analisis kualitas sumber daya manusia menurut kota di Indonesia. *Warta Demografi*, 30(3).
- Purwaningsih, E. (2023). Kebijakan Terkait Krisis Kesehatan: Analisa Kebutuhan Tenaga Kesehatan Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 12(2), 67.
- Rismayadi, Budi, & Maemunah, Mumun. (2020). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bidang Sumber Daya Manusia PT. Telekomunikasi Indonesia Regional Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 1–15.
- Sambas, Politeknik Negeri, & Artikel, Riwayat. (2024). *Penerapan Sistem Reward dan Recognition untuk Meningkatkan Produktivitas Angga Tritisari*. 6(1), 508–509.
- Sholeh, Ibnu Muh. (2023). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *Competitive: Journal of Education*, 2(4), 213–229.

Wulandari, Prima. (2021). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terkait Penempatan Kerja Di RSUD Kepulauan Meranti (Systematic Literature Riview). *Jurnal Ilmu Kesehatan Indonesia*, 1(1), 69