

Peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal

Komang Sinta Maharani dan Naomi Vembriati

Program Studi Sarjana Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana
naomi.vembriati@unud.ac.id

Abstrak

Bali sebagai ikon pariwisata Indonesia menjadi salah satu penyumbang devisa negara terbesar melalui sektor pariwisata. Salah satu daya tarik Bali yang telah populer di kalangan wisatawan adalah *health and wellness tourism*, oleh karena itu tujuan wisatawan berkunjung ke Bali saat ini tidak hanya untuk berlibur, melainkan juga untuk berobat yang dikenal sebagai perjalanan medis (*medical tourism*). Salah satu pusat pelayanan kesehatan di Bali yang terinspirasi dari konsep perjalanan medis ini adalah Rumah Sakit Bali Royal. Upaya yang dilakukan rumah sakit dalam meningkatkan kualitas adalah mengembangkan fasilitas dan melakukan manajemen sumber daya manusia agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu rumah sakit perlu memerhatikan aspek penting dalam diri karyawan yang berguna bagi kesuksesan organisasi. Salah satu aspek tersebut adalah komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi dalam diri karyawan akan muncul apabila organisasi dapat memberikan dukungan berupa kesempatan atas pengembangan karir. Melalui pemberian kesempatan pengembangan karir, organisasi dapat menunjukkan rasa kepedulian dalam membantu karyawan mencapai tujuan karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala pengembangan karir dan skala komitmen organisasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik uji statistik parametrik, yaitu uji regresi linier sederhana melalui program SPSS 25. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,882, nilai koefisien determinasi sebesar 0,778 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir berperan sebesar 77,8% terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal.

Kata kunci : Karyawan, komitmen organisasi, pengembangan karir, rumah sakit.

Abstract

Bali as an icon of Indonesian tourism become one of the largest foreign exchange contributors to the country through the sector of tourism. One of the attraction from Bali that has been popular among tourists is health and wellness tourism, therefore the purpose of tourists visiting Bali at this time not only for a vacation, but also for medical treatment known as medical tourism. One of the health care centers in Bali that is inspired by the concept of medical travel is the Bali Royal Hospital. Efforts undertaken by the hospital in improving the quality are developing facilities and conduct human resource management in order to make qualified human resources. Therefore, hospitals need to pay attention to important aspects in employees that are useful for the success of the organization. That aspect is the employee's commitment to the organization. Organizational commitment within the employee will arise if the organization can provide support in the form of opportunities for career development. Through the provision of career development opportunities, organization can show a sense of caring in helping employees achieve their career goals. This research aims to determine the role of career development towards the organization's commitment to Bali Royal Hospital employees. Data collection in this study using the scale of career development and organizational commitment scale. The sampling technique is cluster probability sampling. Data analysis in this study using statistical parametric test technique, that is simple linear regression test through SPSS 25 program. The result shows regression coefficient value 0,882, coefficient determination value 0,778 and significance value 0.000 ($p < 0,05$). These results show that career development give a role of 77.8% of the organizational commitment of Bali Royal Hospital employees.

Keywords: Career development, employees, hospital, organizational commitment.

LATAR BELAKANG

Bali sebagai ikon pariwisata Indonesia menjadi salah satu penyumbang devisa negara terbesar melalui sektor pariwisata. Keindahan alam, seni, budaya, kehidupan spiritual, menjadi daya tarik bagi wisatawan domestik bahkan internasional untuk berkunjung ke Bali. Melihat potensi tersebut, pihak pemerintah maupun pihak swasta terus melakukan berbagai upaya untuk menarik minat wisatawan berkunjung. Salah satunya adalah dengan menawarkan pelayanan kesehatan yang prima bagi wisatawan, sehingga tujuan wisatawan berkunjung ke Bali saat ini tidak hanya untuk berlibur, melainkan juga untuk berobat atau yang dikenal dengan istilah perjalanan medis atau *medical tourism*. Bali yang telah populer dalam *Health and Wellness Tourism* memiliki peluang dalam persaingan global untuk mengembangkan pelayanan kesehatan yang berbasis *medical tourism*.

Perjalanan medis yang juga dikenal sebagai perawatan kesehatan global adalah proses dimana seorang pasien melakukan perjalanan ke tempat lain untuk layanan medis dan kesehatan. Wisata medis tidak hanya dilakukan oleh orang yang berasal dari negara berbeda, namun juga dapat dilakukan oleh orang dari negara yang sama, tetapi dari kota atau daerah yang berbeda dengan tempat pelayanan kesehatan yang dituju atau disebut sebagai *domestic medical tourism* (Sandberg, 2017). Salah satu pusat pelayanan kesehatan di Bali yang terinspirasi dari konsep perjalanan medis ini adalah Rumah Sakit Bali Royal (Bali Royal Hospital atau disingkat BROS). Terkait perjalanan medis ini Rumah Sakit Bali Royal memberikan fasilitas dan pelayanan terbaik bagi wisatawan yang melakukan wisata medis ke Bali.

Pelayanan yang ditawarkan Rumah sakit Bali Royal bagi wisatawan asing yang melakukan pengobatan maupun *medical check up* adalah *Royal International Patient Assistance Center* (RIPAC). RIPAC adalah unit khusus untuk membantu semua pasien internasional dan memastikan bahwa mereka mendapatkan layanan terbaik yang diberikan oleh rumah sakit. Unit ini terdiri dari *alarm center* dan *multi language interpreter*. Selain RIPAC, Rumah Sakit Bali Royal juga mengusung empat layanan unggulan yang membedakannya dengan rumah sakit lain yang ada di Bali. Layanan unggulan tersebut adalah *Royal IVF (In Vitro Fertilization)*, *Neuro Science Centre*, *Minimal Invasive Surgery (Endoscopy)*, dan *Cosmetic Surgery*. Melalui adanya fasilitas dan layanan yang ditawarkan Rumah Sakit Bali Royal mampu menarik minat wisatawan asing untuk melakukan pengobatan dan *medical check up* di rumah Sakit Bali Royal. Data pada tahun 2017 menunjukkan jumlah wisatawan asing yang melakukan rawat inap di Rumah Sakit Bali Royal sebanyak 190 orang, sedangkan wisatawan asing yang telah melakukan rawat jalan sebanyak 1353 orang. Banyaknya wisatawan asing yang melakukan rawat inap dan rawat jalan ini membuktikan bahwa Rumah Sakit Bali Royal telah berhasil menarik minat wisatawan asing melakukan pengobatan sekaligus membuktikan bahwa Rumah Sakit Bali Royal mampu bersaing dibidang *medical tourism*.

Pengembangan fasilitas dan sarana saja tidaklah cukup untuk meningkatkan kualitas, namun juga perlu memperhatikan aspek mutu sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Pentingnya pengelolaan mutu sumber daya manusia ini sesuai dengan salah satu misi Rumah Sakit Bali Royal yakni menyediakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas. Namun dalam perkembangannya, Rumah Sakit Bali Royal dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia menemukan kesulitan, khususnya dalam mempertahankan maupun menurunkan jumlah karyawan yang *resign* dari rumah sakit (Maharani, 2017). Hal ini tercermin dari angka *turnover* karyawan yang meninggalkan Rumah Sakit Bali Royal. Pada tahun 2014 angka *turnover* karyawan adalah 22,10%, kemudian pada tahun 2015 menjadi 20,84%. Pada tahun 2016 angka *turnover* karyawan adalah 16,84%, sedangkan pada tahun 2017 angka *turnover* karyawan mengalami peningkatan menjadi 20,99%. Hal ini menjadi tantangan utama bagi organisasi untuk bagaimana caranya agar dapat mempertahankan komitmen karyawan yang masih bekerja dalam organisasi untuk tetap berkomitmen terhadap Rumah Sakit Bali Royal.

Komitmen organisasi adalah proses dimana tujuan organisasi dan individu menjadi kongruen atau semakin terintegrasi (Mowday, Porter, Steers, 2015). Menurut Allen dan Meyer (1997) komitmen organisasi adalah keyakinan yang menjadi pengikat antara karyawan dengan organisasi yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik (Miyatun, 2011).

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan melakukan pekerjaan secara optimal dan lebih bertanggung jawab, sehingga dengan komitmen tersebut karyawan dapat membantu memperlancar organisasi dalam mencapai tujuannya (Indria, 2015). Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, berusaha mencapai tujuan organisasi, memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas – tugas, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, sangat loyal terhadap organisasi, dan akan berdampak pada peningkatan karir karyawan tersebut (Priansa, 2016; Nydia, 2012; Chairy, 2002; Miyatun, 2011). Menurut Greenberg dan Baron (1993) karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Sedangkan tingkat komitmen dalam diri karyawan yang rendah dapat menyebabkan munculnya permasalahan yang kemudian akan menurunkan kinerja karyawan dan menghambat kesuksesan suatu perusahaan. Permasalahan yang muncul berkaitan dengan rendahnya komitmen karyawan adalah keluhan pada pekerjaan, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, seringnya terjadi kesalahan atau kecelakaan dalam tugas, kurangnya loyalitas pada organisasi, dan pemogokan maupun keinginan dan perilaku pindah kerja ke perusahaan lain (Kingkin, Rosyid, Arjaggi, 2009; Chairy, 2002).

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi adalah faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik

PERAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN RUMAH SAKIT BALI ROYAL

struktur, budaya keterbukaan, kepuasan kerja, pengalaman kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan (Priansa, 2016; Chairy, 2002). Survei Watson di Indonesia menyatakan beberapa faktor yang menyebabkan karyawan Indonesia bertahan dalam suatu perusahaan selain faktor gaji adalah kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja yang nyaman dan lamanya dalam perjalanan ke kantor (beritasatu, 2014). Banyak perusahaan di Indonesia gagal memahami pentingnya faktor-faktor tersebut berperan dalam meningkatkan komitmen karyawan.

Watson Wyatt pada tahun 2004 melakukan sebuah survei di Asia termasuk Indonesia mengenai komitmen, sikap, dan pandangan karyawan. Salah satu aspek yang diukur adalah komitmen karyawan terhadap organisasinya. Hasil menunjukkan bahwa banyak karyawan yang merasa bangga bekerja di perusahaan mereka dan yakin terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan, tetapi hanya sedikit karyawan Indonesia yang ingin tetap bertahan di perusahaan tersebut walaupun dalam hal gaji, jabatan, dan cakupan pekerjaan hampir sama dengan perusahaan lain. Faktor-faktor yang berperan dalam memengaruhi rendahnya komitmen dan kecenderungan karyawan pindah kerja adalah peluang pengembangan karir yang lebih baik, paket kompensasi yang lebih baik, prospek kesuksesan perusahaan di masa depan, menyediakan peluang training dan pengembangan diri yang lebih baik, dan memberikan peluang lebih baik untuk mendayagunakan keahlian. Berdasarkan beberapa faktor tersebut, faktor peluang pengembangan karir menyumbang angka terbesar dalam memengaruhi komitmen karyawan (Portallr, 2005). Penelitian lain yang mendukung pentingnya faktor pengembangan karir dalam memengaruhi komitmen karyawan menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi (Armawati, 2016).

Pengembangan karir yang mendukung praktek dan konseling karir dapat membantu karyawan mendorong pertumbuhan dan pengembangan keterampilan, membantu karyawan untuk membangun arah dan tujuan karir, membantu karyawan untuk meningkatkan harga diri karyawan, adaptabilitas perilaku, keterampilan emosional, dan kerja sama yang memiliki efek positif pada komitmen mereka terhadap organisasi (Coetzee, 2013). Menurut Flippo (1995) ketika karyawan memiliki persepsi positif terhadap pengembangan karir dalam suatu perusahaan, maka karyawan tersebut cenderung memiliki kinerja, kepuasan dan motivasi kerja yang dapat mendukung dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penelitian ini akan meneliti peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan baik medis maupun non medis di Rumah Sakit Bali Royal.

METODE PENELITIAN

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, sedangkan variabel tergantung dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Berikut adalah definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya peningkatan kemampuan karyawan secara formal dan berkelanjutan baik oleh individu itu sendiri dan ditunjang dengan dukungan dari organisasi agar tercapainya tujuan karir yang diinginkan dan tersedianya karyawan dengan kualifikasi yang tepat untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala pengembangan karir yang dikembangkan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Samsudin (2006) dan Sinambela (2016) yang terdiri atas dua aspek, yakni: pengembangan karir secara individual dan pengembangan karir secara organisasional. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek pada skala pengembangan karir, maka semakin positif penilaian subjek terhadap kesempatan pengembangan karir yang ada di organisasinya. Hal ini berarti subjek telah menyadari adanya kesempatan pengembangan karir dan menilai pengelolaan pengembangan karir yang ada di organisasi telah berjalan dengan baik sesuai dengan harapannya.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah refleksi ikatan emosional terhadap organisasi, pengakuan tentang harga yang harus dibayar bila meninggalkan organisasi dan tanggung jawab moral yang melekat (Allen & Meyer 1997). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1997) yang terdiri atas tiga aspek, yakni: komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek pada skala komitmen organisasi maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan tingginya tingkat kecenderungan seseorang untuk bertahan sebagai anggota dalam organisasi, identifikasi yang kuat dengan organisasi serta keterlibatan yang aktif dalam organisasi.

Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Rumah Sakit Bali Royal baik yang medis maupun non medis. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling area (*cluster probability sampling*). Teknik ini dipilih karena sesuai dengan kondisi penelitian dimana sampel dalam penelitian ini tersebar dalam berbagai unit dan jumlah unit yang ada di Rumah Sakit Bali Royal yang cukup banyak yakni 47 unit. Oleh karena itu diperlukan pemilihan unit secara random untuk menentukan unit mana saja yang akan digunakan pada tahap pengambilan data maupun pada tahap uji coba alat ukur.

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah subjek minimal pada tahap pengambilan data

adalah 157 subjek, maka pengundian area dilakukan hingga mencapai target tersebut. Berdasarkan hasil pengundian diperoleh 28 unit untuk pengambilan data. Seluruh sampel yang terdapat dalam 28 unit ini yakni 178 subjek nantinya akan diikutsertakan dalam tahap pengambilan data. Sedangkan sisanya yakni 19 unit yang terdiri atas 81 subjek akan diikutsertakan dalam tahap uji coba alat ukur penelitian. Unit yang terpilih untuk diikutsertakan pada tahap pengambilan data adalah operator, alarm center, sim rs, pengamanan, umum, keuangan, akunting, upm, pelayanan medis, penunjang medis, keperawatan, komite keperawatan, ppi, dokter igd, perawat igd, kamar bedah, ruang bersalin, ruang bayi, icu, lantai 1, lantai 2 depan, lantai 2 belakang, radiologi, laboratorium, farmasi, gizi, cssd, dan ekspedisi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2018 di Rumah Sakit Bali Royal. Rumah Sakit Bali Royal berlokasi dikawasan *civic center* Renon di Jalan Tantular nomor enam Denpasar. Rumah Sakit Bali Royal adalah rumah sakit di Bali yang memberikan pelayanan kesehatan yang unggul (*center of excellence*) dengan mengutamakan kepuasan dan keselamatan pasien. Rumah Sakit ini memiliki empat layanan unggulan dan beragam fasilitas juga didukung sumber daya manusia yang profesional sehingga Rumah Sakit Bali Royal diharapkan dapat memberikan layanan kesehatan yang paripurna bagi masyarakat.

Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengembangan karir dan skala komitmen organisasi. Kedua skala tersebut menggunakan jenis skala likert yang terdiri dari empat kategori pilihan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Metode skoring menggunakan *Method of Summated Ratings* yang mentransformasi jenjang pilihan jawaban ordinal menjadi kualitas berskala interval (Azwar, 2012). Skala pengembangan karir dalam penelitian ini terdiri atas dua dimensi yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Samsudin (2006) dan Sinambela (2016). Berdasarkan hasil uji validitas skala pengembangan karir dengan kriteria validitas 0,250 terdapat 21 item valid. Nilai koefisien reliabilitas α pada skala pengembangan karir adalah 0,824, maka alat ukur dinyatakan layak digunakan untuk mengukur atribut pengembangan karir. Skala komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1997). Hasil uji validitas skala komitmen organisasi berkisar antara 0,325 sampai 0,676. Nilai koefisien reliabilitas α pada skala komitmen organisasi adalah ,849 yakni lebih besar dari 0,600 maka alat ukur dinyatakan layak untuk digunakan.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Kuesioner terdiri atas tiga bagian yakni: permohonan partisipasi responden dan identitas responden, petunjuk pengisian kuesioner, serta kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini. Skala pengembangan karir yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 12 item *favorable* dan 9 item *unfavorable* dengan total 21 item. Skala

lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi yang terdiri dari 11 item *favorable* dan 6 item *unfavorable* dengan total 17 item. Total item keseluruhan dari dua skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 item.

Sistem penyebaran kuesioner pada tahap pengambilan data sama dengan sistem penyebaran kuesioner pada saat uji coba alat ukur. Kuesioner disebar ke masing-masing unit yang ada di Rumah Sakit Bali Royal, selain unit yang telah mendapat kuesioner pada saat uji coba. Kemudian kuesioner dibagikan kepada karyawan tetap yang ada di unit tersebut. Setelah selesai mengisi seluruh pernyataan dan data diri, kuesioner dikumpulkan ke masing-masing kepala unit. Setelah subjek mengisi seluruh kuesioner, peneliti bersama dengan staff sumber daya manusia melakukan follow up dan mengambil langsung kuesioner yang sudah diisi oleh subjek ke masing-masing unit. Kuesioner yang terkumpul pada pelaksanaan penelitian sebanyak 157 kuesioner.

Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data penelitian dilakukan uji asumsi yakni uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov, sedangkan uji linearitas dilakukan dengan menggunakan test of linearity. Setelah semua uji asumsi terpenuhi maka uji hipotesis penelitian dapat dilakukan. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for Sosial Science (SPSS) 25*.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Rumah Sakit Bali Royal baik medis maupun non medis yang berjumlah 157 orang yang terdiri dari 109 orang perempuan dan 48 orang laki-laki. Mayoritas subjek berusia 28 tahun sampai 34 tahun. Mayoritas subjek pada penelitian ini telah menempuh jenjang pendidikan Sarjana. Mayoritas subjek telah bekerja di Rumah Sakit Bali Royal selama tujuh sampai sembilan tahun.

Deskripsi dan Kategorisasi Data Penelitian

Hasil deskripsi data penelitian yaitu pengembangan karir dan komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 1 (Tabel 1 terlampir).

Hasil deskripsi statistik pada tabel 1 menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki mean teoretis sebesar 52,50 dan mean empiris sebesar 55,13. Hasil ini menunjukkan adanya perbedaan antara mean empiris dengan mean teoritis sebesar 2,63, dimana mean empiris lebih besar dibandingkan mean teoritis. Maka dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki taraf pengembangan karir yang tinggi.

Hasil deskripsi statistik pada tabel 1 juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki mean teoretis sebesar 42,50 dan mean empiris sebesar 45,20. Hasil ini menunjukkan

PERAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN RUMAH SAKIT BALI ROYAL

adanya perbedaan antara mean empiris dengan mean teoritis sebesar 2,70, dimana mean empiris lebih besar dibandingkan mean teoritis. Maka dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki taraf komitmen organisasi yang tinggi.

Uji Asumsi Penelitian

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebaliknya untuk data yang tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Santoso, 2014). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *SPSS 25*.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 2 (Tabel 2 terlampir) menunjukkan bahwa data dari kedua variabel yakni pengembangan karir dan komitmen organisasi berdistribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dari nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0,066 dan signifikansi 0,091 berada diatas 0,05.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian, yaitu adanya hubungan antara skor variabel bebas dan terikat yang menunjuk garis sejajar atau tidak (Sugiyono, 2016). Uji linearitas data dilakukan dengan menggunakan *test of linearity*. Hubungan antara kedua variabel penelitian dinyatakan linear apabila nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05 (Azwar, 2012).

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 3 (Tabel 3 terlampir) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel pengembangan karir dengan variabel komitmen organisasi.

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen (Sujarweni, 2014). Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan koefisien regresi R sebesar 0,882 dan koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,778. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir menentukan 77,8% taraf komitmen organisasi, sedangkan 22,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil uji regresi linier sederhana pada tabel 4 (Tabel 4 terlampir) menunjukkan nilai F hitung sebesar 543,824 dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Maka model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi. Kesimpulan yang didapatkan adalah pengembangan karir berperan terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji regresi linier sederhana pada tabel 5 (Tabel 5 terlampir) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,882, nilai t sebesar 23,320. Hasil pada tabel 5 juga menunjukkan nilai signifikansi

0,000 ($p < 0,05$), maka pengembangan karir berperan secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil uji regresi linier sederhana pada tabel 5 dapat memprediksi taraf komitmen organisasi dari masing-masing subjek dengan melihat persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,203 + 0,689 X$$

Keterangan:

Y : Komitmen organisasi

X : Pengembangan karir

Konstanta sebesar 7,203 menyatakan bahwa jika tidak ada penambahan atau peningkatan skor pada pengembangan karir maka taraf komitmen organisasi sebesar 7,203. Koefisien regresi X sebesar 0,689 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan satuan skor subjek pada variabel pengembangan karir, maka akan terjadi kenaikan taraf komitmen organisasi sebesar 0,689.

Hipotesis (H_0) pada penelitian ini adalah pengembangan karir tidak berperan meningkatkan komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal. Sedangkan hipotesis (H_a) pada penelitian ini diterima, yakni pengembangan karir berperan meningkatkan komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah pengembangan karir berperan terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal sebesar 77,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, yakni pengembangan karir berperan meningkatkan komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal.

Analisis Tambahan

Analisis tambahan dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan komitmen organisasi karyawan ditinjau dari usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Uji analisis yang digunakan adalah uji *Independent Sample T-Test* dan Uji Anova. Uji *independent sample t-test* dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan komitmen organisasi karyawan ditinjau dari jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Sedangkan Uji *anova* dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan komitmen organisasi karyawan ditinjau dari usia.

Jenis Kelamin

Hasil uji asumsi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 6 (Tabel 6 terlampir).

Pengambilan keputusan suatu data memiliki varian yang sama atau identik adalah berdasarkan nilai $p > 0,05$ (Sujarweni, 2014). Tabel 6 menunjukkan taraf signifikansi pada *equal variance assumed* adalah 0,337, yakni lebih besar dari 0,05. Taraf signifikansi ini menunjukkan bahwa data komitmen organisasi karyawan dan jenis kelamin memiliki varian yang sama. Berdasarkan hasil ini maka tahap selanjutnya dalam uji *independent sample t-test* menggunakan asumsi *equal variance assumed*. Hasil menunjukkan taraf signifikansi pada *equal variance assumed* adalah 0,865, yakni lebih besar dari 0,05. Berdasarkan taraf signifikansi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan nilai rata-rata

yang signifikan pada variabel komitmen organisasi karyawan ditinjau dari jenis kelamin. Hal ini berarti bahwa karyawan Rumah Sakit Bali Royal baik yang berjenis kelamin perempuan maupun laki-laki tidak memiliki perbedaan nilai rata-rata yang signifikan pada komitmen organisasi.

Pendidikan

Tabel 7 (Tabel 7 terlampir) menunjukkan taraf signifikansi pada *equal variance assumed* adalah 0,007, yakni lebih kecil dari 0,05. Taraf signifikansi ini menunjukkan bahwa data komitmen organisasi karyawan dan jenis kelamin tidak memiliki varian yang sama. Berdasarkan hasil ini maka tahap selanjutnya dalam uji *independent sample t-test* menggunakan asumsi *equal variance not assumed*. Hasil menunjukkan taraf signifikansi pada *equal variance not assumed* adalah 0,163, yakni lebih besar dari 0,05. Berdasarkan taraf signifikansi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan nilai rata-rata yang signifikan pada variabel komitmen organisasi karyawan ditinjau dari tingkat pendidikan. Hal ini berarti bahwa karyawan Rumah Sakit Bali Royal baik yang memiliki pendidikan terakhir D3 dan S1 tidak memiliki perbedaan nilai rata-rata yang signifikan pada komitmen organisasi.

Masa Kerja

Tabel 8 (Tabel 8 terlampir) menunjukkan taraf signifikansi pada *equal variance assumed* adalah 0,664, yakni lebih besar dari 0,05. Taraf signifikansi ini menunjukkan bahwa data komitmen organisasi karyawan dan masa kerja memiliki varian yang sama. Berdasarkan hasil ini maka tahap selanjutnya dalam uji *independent sample t-test* menggunakan asumsi *equal variance assumed*. Hasil menunjukkan taraf signifikansi pada *equal variance assumed* adalah 0,431, yakni lebih besar dari 0,05. Berdasarkan taraf signifikansi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan nilai rata-rata yang signifikan pada variabel komitmen organisasi karyawan ditinjau dari masa kerja. Hal ini berarti bahwa karyawan Rumah Sakit Bali Royal baik yang telah bekerja selama 4-6 tahun dan 7-9 tahun tidak memiliki perbedaan nilai rata-rata yang signifikan pada komitmen organisasi.

Usia

Pengambilan keputusan suatu data memiliki varian yang sama atau homogen adalah berdasarkan nilai $p > 0,05$ (Sujarweni, 2014). Tabel 9 (Tabel 9 terlampir) menunjukkan nilai *Levene test statistic* adalah 1,229 dan taraf signifikansi adalah 0,282, yakni lebih besar dari 0,05. Taraf signifikansi ini menunjukkan bahwa data keempat varian populasi adalah sama atau identik, maka tahap selanjutnya dalam uji *anova* dapat dilakukan. Tabel 10 menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,274, yakni lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan nilai rata-rata yang signifikan pada variabel komitmen organisasi karyawan ditinjau dari usia. Hal ini berarti bahwa karyawan Rumah Sakit Bali Royal baik yang berusia 27,28,30, dan 31 tahun tidak memiliki perbedaan nilai rata-rata yang signifikan pada komitmen organisasi.

Tabel 10 (Tabel 10 terlampir) menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,274, yakni lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan nilai rata-rata

yang signifikan pada variabel komitmen organisasi karyawan ditinjau dari usia. Hal ini berarti bahwa karyawan Rumah Sakit Bali Royal baik yang berusia 27,28,30, dan 31 tahun tidak memiliki perbedaan nilai rata-rata yang signifikan pada komitmen organisasi.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Pembahasan

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan melakukan pekerjaan secara optimal dan lebih bertanggung jawab, sehingga dengan komitmen tersebut karyawan dapat membantu memperlancar organisasi dalam mencapai tujuannya (Indria, 2015). Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, berusaha mencapai tujuan organisasi, memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, sangat loyal terhadap perusahaan, dan akan berdampak pada peningkatan karir karyawan tersebut (Priansa, 2016; Nydia, 2012; Chairy, 2002; Miyatun, 2011). Menurut Greenberg dan Baron (1993) karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan menguntungkan bagi organisasi.

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, subjek pada penelitian ini memiliki tingkat komitmen terhadap Rumah Sakit Bali Royal yang tinggi. Semakin tinggi skor komitmen organisasi yang diperoleh karyawan, maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan tingginya tingkat kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota dalam organisasi, memiliki rasa tanggung jawab dan identifikasi yang kuat dengan organisasi (Sopiah, 2008). Komitmen organisasi karyawan pada penelitian ini tergolong tinggi dikarenakan karyawan yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan tetap yang memiliki komitmen untuk tetap bekerja di Rumah Sakit Bali Royal.

Berdasarkan data turnover karyawan dari tahun 2014 sampai 2017, mayoritas karyawan yang resign dari Rumah Sakit Bali Royal didominasi oleh karyawan kontrak, sedangkan karyawan tetap hanya belasan orang dan jumlahnya semakin menurun tiap tahunnya. Rendahnya jumlah karyawan tetap yang resign dibandingkan karyawan kontrak ini menunjukkan bahwa karyawan tetap yang bekerja di Rumah Sakit Bali Royal memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja dalam organisasi. Hal ini selaras dengan hasil kategorisasi taraf komitmen organisasi karyawan dimana mayoritas karyawan tetap pada penelitian ini memiliki tingkat komitmen terhadap Rumah Sakit Bali Royal yang tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi ini diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang bagus, motivasi kerja yang tinggi, rasa tanggung jawab terhadap organisasi yang lebih tinggi, dan keinginan yang kuat untuk tetap bekerja dalam organisasi (Allen dan Meyer 1997).

PERAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN RUMAH SAKIT BALI ROYAL

Upaya yang dapat dilakukan organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan komitmen karyawan adalah memberikan kesempatan pengembangan karir. Hal ini ditunjang dengan survey yang dilakukan oleh Watson dan Wyatt yang menyatakan bahwa faktor peluang pengembangan karir menyumbang angka terbesar dalam memengaruhi komitmen karyawan. Semua karyawan pastinya berharap agar karirnya dapat berjalan dengan baik hingga ke jenjang yang paling tinggi. Keinginan tersebut dapat tercapai apabila organisasi dapat memfasilitasi keinginan karyawan untuk mengembangkan karirnya. Oleh karena itu diperlukan dukungan dari organisasi khususnya dari pihak manajemen, sumber daya manusia, dan atasan dalam membantu pengembangan karir karyawan. Pihak manajemen dan sumber daya manusia dapat memberikan bimbingan, pelatihan, informasi terkait pengembangan karir, umpan balik serta saran yang membantu karyawan dalam proses mencapai tujuan karir yang diinginkan (Handoko, 2008; Sinambela, 2016). Selain dukungan dari organisasi, karyawan juga perlu mengerahkan usaha dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan karyawan dalam upaya pengembangan karirnya adalah meningkatkan prestasi kerja, menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, meminta umpan balik dan saran dari rekan kerja, menunjukkan loyalitas serta dedikasi terhadap organisasi (Siagian, 2015; Sinambela, 2016).

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, subjek pada penelitian ini memiliki taraf pengembangan karir yang tinggi. Semakin tinggi taraf pengembangan karir yang diperoleh, maka semakin positif penilaian karyawan terhadap pengembangan karir yang ada di dalam organisasinya. Sehingga mayoritas karyawan pada penelitian ini memiliki pandangan positif terhadap kesempatan pengembangan karir yang ada di Rumah Sakit Bali Royal. Hal ini berarti karyawan menyadari adanya kesempatan pengembangan karir dan menilai pengelolaan pengembangan karir yang ada di Rumah Sakit Bali Royal telah berjalan dengan baik. Pandangan karyawan mengenai adanya kesempatan pengembangan karir dan sampai sejauh mana kebutuhan akan pengembangan karir dapat terpenuhi, menjadi dasar keputusan karyawan apakah akan tetap bekerja di organisasi tersebut atau pindah ke organisasi lain (Siagian, 2015).

Pemberian kesempatan pengembangan karir karyawan merupakan upaya yang dilakukan organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap Rumah Sakit Bali Royal. Kesempatan pengembangan karir yang diberikan organisasi merupakan wujud kepedulian organisasi terhadap kemajuan karir sekaligus sarana pengembangan diri karyawan. Kesempatan pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi berupa promosi jabatan, mutasi kerja antar unit, dan pelatihan yang bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi karyawan yang nantinya juga akan berguna bagi pengembangan karir karyawan tersebut. Kesempatan promosi yang telah diberikan oleh Rumah Sakit Bali Royal kepada karyawan yakni promosi jabatan pada karyawan medis dan non medis. Promosi bagi karyawan medis diberikan kepada karyawan yang awalnya menjabat sebagai penanggung jawab *shift* kemudian menjadi kepala unit.

Sedangkan promosi yang diberikan kepada karyawan non medis adalah kenaikan jabatan menjadi manajer. Sedangkan kesempatan mutasi yang telah diberikan oleh rumah sakit adalah mutasi karyawan pada unit ICU, ruang bayi, lantai 1, lantai 2, lantai 3, poliklinik, ruang bedah, penunjang medis, akunting, dan *alarm centre*.

Rumah Sakit Bali Royal dalam melakukan pengelolaan pengembangan karir telah memberikan pelatihan yang bermanfaat dalam menunjang karir karyawan dan dapat meningkatkan kompetensi karyawan seperti pelatihan manajemen ICU bermanfaat bagi perawat saat melakukan mutasi ke unit ICU. Selain pelatihan, dalam melakukan pengelolaan pengembangan karir, rumah sakit juga memberikan informasi persyaratan atau hal-hal apa saja yang dibutuhkan untuk pengembangan karir karyawan seperti kompetensi, keterampilan, hasil tes, dan sertifikat yang dibutuhkan. Pengelolaan pengembangan karir yang ada di Rumah Sakit Bali Royal ini juga lebih mengutamakan karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Bali Royal (*intern* organisasi) dibandingkan merekrut karyawan dari luar rumah sakit untuk menduduki jabatan tertentu (Maharani, 2017). Melalui adanya kesempatan pengembangan karir yang telah diberikan Rumah Sakit Bali Royal kepada karyawannya dan pemberian kesempatan pengembangan karir yang lebih mengutamakan karyawan *intern* organisasi ini menimbulkan pandangan positif pada karyawan terhadap pengembangan karir di Rumah Sakit Bali Royal. Hal ini menjadi landasan tingginya taraf pengembangan karir karyawan di Rumah Sakit Bali Royal.

Kesempatan pengembangan karir yang diberikan organisasi kepada karyawan dapat meningkatkan keterampilan, potensi diri, promosi, gaji yang lebih tinggi, dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Sinambela, 2016). Pengembangan karir yang mendukung praktek dan konseling karir dapat membantu karyawan untuk mendorong pertumbuhan dan pengembangan keterampilan yang berbeda, membantu karyawan untuk membangun arah dan tujuan karir, membantu karyawan untuk meningkatkan harga diri karyawan, adaptabilitas perilaku, keterampilan emosional, dan memiliki efek positif terhadap komitmen organisasi karyawan (Coetzee, 2013). Disisi lain, praktik pengembangan karir juga dapat meningkatkan kepuasan karir karyawan, efektivitas organisasi, loyalitas organisasi, klarifikasi tujuan organisasi, dan citra positif dalam pengembangan sumber daya manusia. Sehingga hal ini dapat menjadi keuntungan tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi organisasi (Bernadin dan Russel 2013).

Berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengujian hipotesis adanya peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal dapat diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien R sebesar 0,882, nilai F hitung sebesar 543,824, dan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,882, nilai t sebesar 23,320 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga pengembangan karir berperan secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa

besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dilihat dari koefisien determinasi. Hasil koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini sebesar 0,778. Hal ini menunjukkan variabel pengembangan karir memberi sumbangan efektif sebesar 77,8% terhadap komitmen organisasi, sedangkan 22,2% ditentukan oleh variabel lain.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini memiliki makna yakni ketika karyawan menilai adanya kesempatan pengembangan karir di Rumah Sakit Bali Royal dan pengelolaan pengembangan karir yang baik oleh organisasi, maka dapat memunculkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Armawati (2016) bahwa dengan adanya kesempatan pengembangan karir atau karir yang sesuai dengan keinginan karyawan maka akan membuat karyawan merasa diperhatikan oleh organisasi, sehingga nantinya komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi.

Selain faktor pengembangan karir, komitmen karyawan terhadap organisasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan terhadap kompensasi. Kompensasi tambahan yang diberikan oleh rumah sakit berupa insentif jasa pelayanan. Insentif ini ada yang diberikan setiap bulan untuk seluruh karyawan, dan ada yang diberikan setiap tahun untuk karyawan tetap. Insentif yang diperoleh karyawan tetap setiap tahunnya ini berupa peningkatan pendapatan. Melalui adanya insentif tambahan yang diterima oleh karyawan ini dapat menyumbang peranan dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap Rumah Sakit Bali Royal. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, Alamsyah, dan Noermijati pada tahun 2015 bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Musadieg, dan Mayowan pada tahun 2016 bahwa dengan pemberian kompensasi yang baik akan memotivasi karyawan untuk berkomitmen kepada organisasi yang telah memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hasil analisis tambahan dengan menggunakan uji independent sample t-test dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada variabel komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung dan Perdhana pada tahun 2016 bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi karyawan ditinjau dari jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan usia. Selain menggunakan uji independent sample t-test, penelitian ini juga menggunakan uji anova untuk melihat apakah terdapat perbedaan komitmen organisasi karyawan ditinjau dari usia. Berdasarkan hasil uji anova diperoleh hasil bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi karyawan ditinjau dari usia. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wellikin pada tahun 2017 bahwa tidak ada perbedaan signifikan pada komitmen organisasi karyawan ditinjau dari usia. Karyawan pada penelitian tersebut menganggap bahwa usia tidak menjadi patokan seseorang berkomitmen terhadap organisasinya, dan tidak ada batasan usia untuk berkomitmen terhadap organisasinya. Berdasarkan hasil analisis tambahan pada penelitian ini berarti karyawan

yang berjenis kelamin perempuan maupun laki-laki, berusia 27, 28, 30, 31, yang berpendidikan D3 maupun S1, bahkan yang bekerja selama 4-6 tahun maupun 7-9 tahun memiliki komitmen yang kuat terhadap Rumah Sakit Bali Royal. Maka dapat disimpulkan bahwa perbedaan karakteristik individu tidak menjadi patokan dan tidak menjadi batasan karyawan untuk berkomitmen dengan organisasinya.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu pada proses pengisian kuesioner. Pada saat pengisian kuesioner peneliti tidak bisa mendampingi subjek, dikarenakan jadwal kerja (*shift*) dan waktu senggang responden untuk mengisi kuesioner berbeda-beda. Selain itu terdapat beberapa area khusus seperti ruang bersalin dan ruang bayi dimana peneliti tidak diperkenankan masuk kedalam ruangan sehingga peneliti tidak bisa mendampingi subjek secara langsung saat pengisian kuesioner. Oleh sebab itu kuesioner dititipkan terlebih dahulu ke kepala unit atau penanggung jawab di masing-masing unit, sehingga peneliti tidak bisa memantau subjek secara keseluruhan saat pengisian kuesioner. Hal inilah yang menyebabkan waktu pengumpulan data menjadi lebih lama karena pemberian dan pengumpulan kuesioner masih memerlukan bantuan dari perantara yakni unit sumber daya manusia dan penanggung jawab dimasing-masing unit. Demikian hal-hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya terutama bila ingin melakukan penelitian di Rumah Sakit.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Pengembangan karir berperan meningkatkan komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal. 2) Mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki taraf pengembangan karir yang tinggi, yakni subjek memiliki pandangan positif terhadap sistem dan kesempatan pengembangan karir yang ada di Rumah Sakit Bali Royal. 3) Mayoritas subjek pada penelitian ini memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap Rumah Sakit Bali Royal.

Saran

Beberapa saran yang dapat diajukan terkait penelitian ini adalah:

Saran bagi manajemen Rumah Sakit Bali Royal: a) memberikan kesempatan pengembangan karir yang lebih luas bagi karyawan Rumah Sakit Bali Royal baik yang medis maupun non medis, karena terbukti memiliki peran yang signifikan untuk menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi. b) mempertahankan cara manajemen pengembangan karir karyawan yang tetap mengutamakan pemberian kesempatan pengembangan karir bagi karyawan intern rumah sakit dan penyebaran informasi terkait peluang pengembangan karir yang ada serta persyaratan yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan pengembangan karir. c) memberikan informasi, pelatihan dan bimbingan yang mendukung pencapaian tujuan karir karyawan.

PERAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN RUMAH SAKIT BALI ROYAL

Saran bagi karyawan Rumah Sakit Bali Royal: a) lebih aktif mencari informasi terkait pengembangan karir yang ada dan kriteria promosi jabatan. b) lebih aktif mengikuti seminar maupun pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir. c) berinisiatif meminta umpan balik dari atasan, pihak manajemen, dan rekan kerja untuk meningkatkan prestasi kerja yang mendorong pengembangan karir. d) mempertahankan komitmen dan loyalitas terhadap Rumah Sakit Bali Royal.

Saran bagi peneliti selanjutnya: a) mempertimbangkan keterbatasan akses yakni terdapat beberapa unit dimana peneliti tidak diperbolehkan masuk, sehingga tidak bisa mendampingi karyawan secara langsung saat pengisian kuesioner. Oleh karena itu hal ini sebaiknya menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya terutama apabila ingin meneliti di rumah sakit. b) menambahkan variabel kepuasan terhadap kompensasi sebagai variabel bebas atau variabel lainnya yang mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application advanced topic in organizational behavior*. California: Sage.
- Armawati, D. (2016). Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (kasus karyawan pt. Panin bank kantor cabang pekanbaru. *JOM Fisip* 3(1), 1-15. Retrieved from <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/search/authors/vi-ew>
- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berita Satu. (2014). *Dua per tiga karyawan hengkang setiap dua tahun*. Retrieved from <http://www.beritasatu.com/ekonomi-karier/229036-dua-per-tiga-karyawan-hengkang-setiap-dua-tahun.html>
- Bernadin, H. J., Russel, J. E. A. (2013). *Human resource management*. South-Western: Cengage Learning
- Chairy, L. S. (2012). *Seputar komitmen organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Coetzee, M. (2013). *Psycho-social career meta-capacities: Dynamics of contemporary career development*. Switzerland: Springer Science and Bussiness Media.
- Flippo, B. E. (1995). *Manajemen personalia*. Edisi Keenam, terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J., Baron, R. A. (1993). *Behavior in organizations : Understanding and managing the human side of work (5th ed)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Kingkin., Rosyid., Arjanggal (2009). Kepuasan kerja dan masa kerja sebagai prediktor komitmen organisasi pada karyawan PT. Royal Korindah di Purbalingga. *Jurnal Proyeksi*, 5(1), 17-32
- Maharani, K. S. (2017). Persepsi karyawan swasta terhadap pengembangan karir dan komitmen organisasi (Naskah tidak dipublikasi). Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana, Denpasar
- Miyatun, (2011). *Hubungan antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi*. (Undergraduate Thesis) Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah, Surakarta. Retrieve from <http://eprints.ums.ac.id/14512/>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M.. (2015). *Employee—organization linkages:The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Nydia, Y.T. (2012). *Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono*. (Undergraduate Thesis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Indonesia, Depok. Retrieve from <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20318230-S-Yetta%20Tri%20Nydia.pdf>
- Portal HR. (2005). *Membedah pandangan karyawan indonesia*. Diakses dari: <http://portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-indonesia/>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sdm*. Bandung: Alfabeta
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M.. (2015). *Employee—organization linkages:The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Nydia, Y.T. (2012). *Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono*. (Undergraduate Thesis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Indonesia, Depok. Retrieve from <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20318230-S-Yetta%20Tri%20Nydia.pdf>
- Portal HR. (2005). *Membedah pandangan karyawan indonesia*. Diakses dari: <http://portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-indonesia/>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sdm*. Bandung: Alfabeta
- Santoso, S. (2014). *Panduan lengkap SPSS versi 20*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Pustaka Setia, Bandung
- Sandberg, D. S. (2017). Medical tourism: An emerging global healthcare industry. *International Journal Of Healthcare Management*, 10(4), 281-288. Retrieve from <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1296213>
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

LAMPIRAN

Tabel 1.
Deskripsi Statistik Data Penelitian

Variabel	N	Mean Teoretis	Mean Empiris	Std Deviasi Teoretis	Std Deviasi Empiris	Sebaran Teoretis	Sebaran Empiris
Pengembangan Karir	157	52,50	55,13	10,50	11,07	21-84	32-72
Komitmen Organisasi	157	42,50	45,20	8,50	8,65	17-68	26-59

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas Data Penelitian
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
Test Statistic	.066
Asymp. Sig. (2-tailed)	.091

Tabel 3.
Hasil Uji Linearitas Data Penelitian

			Sig.
Komitmen Organisasi * Pengembangan Karir	Between Group	(Combined)	0,000
		Linearity	0,000

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Signifikansi Nilai F

	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Squares</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	9091,603	1	9091,603	543,824	0,000
<i>Residual</i>	2591,276	155	16,718		
Total	11682,879	156			

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Nilai Koefisien Beta dan Nilai t Variabel Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi

Model	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
(Constant)	7,203	1,662		4,335	0,000
Pengembangan Karir	0,689	0,030	0,882	23,320	0,000

Tabel 6.
Hasil Uji Independent Sample T-Test Jenis Kelamin

		<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>		<i>t-test for Equality of Means</i>			
		<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>Std. Error Difference</i>
Komitmen Organisasi	<i>Equal variances assumed</i>	.926	.337	155	.865	-.256	1.504
	<i>Equal variances not assumed</i>			94.003	.863	-.256	1.476

PERAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN RUMAH SAKIT BALI ROYAL

Tabel 7.
Hasil Uji Independent Sample T-Test Pendidikan

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Komitmen Organisasi	<i>Equal variances assumed</i>	7.393	.007	125	.157	-2.043	1.436
	<i>Equal variances not assumed</i>			113.098	.163	-2.043	1.455

Tabel 8.
Hasil Uji Independent Sample T-Test Masa Kerja

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Komitmen Organisasi	<i>Equal variances assumed</i>	.190	.664	140	.431	-1.163	1.473
	<i>Equal variances not assumed</i>			132.224	.432	-1.163	1.475

Tabel 9.
Hasil Uji Homogenitas Usia

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.299	3	67	.282

Tabel 10.
Hasil Uji Anova Usia

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	245.482	3	81.827	1.323	.274
Within Groups	4144.406	67	61.857		
Total	4389.887	70			