

## **Analisis Pengaruh Employee Performance terhadap Career Growth pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Kabupaten Tangerang**

**Rievky Adhitya Ramadhan<sup>1✉</sup> Justine Tanuwijaya<sup>2</sup>**

*<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan hasil pengaruh faktor organizational commitment, motivation, discipline, organizational culture, dan leadership terhadap employee performance untuk menunjang career growth tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit di Kabupaten Tangerang. Pengambilan sampel menggunakan non-probabilitas sampling, pada penelitian ini menggunakan purposive sampling. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) dan software AMOS22. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 254 tenaga kesehatan Rumah Sakit di Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan variabel organizational commitment, motivation, discipline, dan leadership berpengaruh positif terhadap employee performance, akan tetapi organizational culture tidak berpengaruh terhadap employee performance, dan employee performance berpengaruh positif terhadap career growth. Adapun saran untuk tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit wilayah Kabupaten Tangerang dalam meningkatkan employee performance, dan dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi employee performance, juga untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti tenaga kesehatan di Rumah Sakit dengan cakupan yang lebih luas.

**Kata Kunci:** Organizational Commitment, Motivation, Discipline, Organizational Culture, Leadership, Employee Performance, Career Growth

### **Abstract**

This study aims to provide results on the influence of organizational commitment, motivation, discipline, organizational culture, and leadership on employee performance to support the career growth of health workers who work in hospitals in Tangerang Regency. Sampling using non-probability sampling, in this study using purposive sampling. The data analysis method uses the Structural Equation Model (SEM) and AMOS22 software. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 254 hospital health workers in Tangerang Regency. The results showed that organizational commitment, motivation, discipline, and leadership had a positive effect on employee performance, but organizational culture had no effect on employee performance, and employee performance had a positive effect on career growth. As for suggestions for health workers who work in hospitals in the Tangerang Regency area to improve employee performance, and being able to add other variables that can affect employee performance, also for further research to examine health workers in hospitals with a wider coverage.

**Keywords:** Organizational Commitment, Motivation, Discipline, Organizational Culture, Leadership, Employee Performance, Career Growth

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [122012101065@std.trisakti.ac.id](mailto:122012101065@std.trisakti.ac.id), [justine@trisakti.ac.id](mailto:justine@trisakti.ac.id)

## PENDAHULUAN

Pandemi Corona Virus Disease 19 (Covid-19) telah menyebabkan perlambatan ekonomi dan pembatasan sosial secara umum di Indonesia. Pada triwulan pertama, pertumbuhan ekonomi Indonesia melambat sebesar 5,32 persen (Tjiptono, 2019). Perlambatan laju pertumbuhan ekonomi berdampak signifikan pada pendapatan sektor usaha sebagai akibatnya menyebabkan terjadinya pengurangan tenaga kerja pada semua sektor. Tentu saja, hal ini berbanding terbalik dengan sektor kesehatan dimana seiring jumlah kasus harian yang semakin tinggi, kebutuhan tenaga kesehatan di seluruh wilayah Indonesia ikut meningkat. Tenaga kesehatan selaku garda terdepan memiliki peran kunci dalam mengatasi masalah ini. Karena petugas kesehatan berinteraksi langsung dengan pasien yang terpapar virus Covid-19 setiap hari, risiko penularan yang mengancam jiwa juga sangat tinggi.

Dalam industri Rumah Sakit, khususnya Rumah Sakit, peningkatan jumlah pasien membuat kebutuhan tenaga kesehatan khususnya di Rumah Sakit di Kabupaten Tangerang ikut meningkat. Rumah sakit membutuhkan tenaga yang berkualitas untuk memberikan pelayanan medis yang optimal. Situasi pandemi Covid-19 harus disadari bahwa tanggung jawab profesional tenaga kesehatan saat ini sangat besar dan tentunya akan mempengaruhi pertumbuhan karir mereka.

Career growth atau pertumbuhan karir merupakan persepsi seseorang mengenai peluang untuk mendapatkan peningkatan karir didalam organisasi (Weng & McElroy, 2012). Pertumbuhan karir disebut sebagai sejauh mana pekerjaan atau karier saat ini bisa dapat menunjukkan peluang positif buat seseorang untuk mencapai tujuan karirnya. Dengan kata lain potensi pertumbuhan karir tenaga kesehatan menjadi penentu korelasi antara karyawan dan pihak Rumah Sakit. Beberapa penelitian telah menghasilkan hubungan antara employee performance terhadap career growth. Oleh karena itu, taraf kinerja yang lebih tinggi dari karyawan diharapkan semakin tinggi potensi pertumbuhan karir mereka.

Salah satu faktor keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh employee performance atau kinerja karyawan, demikian juga pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit. Tenaga kesehatan memiliki peranan paling krusial untuk tercapainya tujuan suatu organisasi. Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan tersebut, kinerja tinggi yang diperoleh dari karyawan merupakan sesuatu yang sangat diharapkan, melalui kinerja yang yang diberikan oleh karyawan, perusahaan bisa merencanakan banyak sekali kebijaksanaan untuk pencapaian sasaran perusahaan. Employee performance merupakan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam rangka upaya mencapai tujuan yang dapat dicapai oleh seseorang selama periode tertentu dengan aneka macam kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Dalam bidang Kesehatan, kinerja karyawan dianggap sebagai konsekuensi terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi employee performance dalam suatu organisasi atau perusahaan menunjukkan perlunya sinergi yang baik antara semua pihak yang terlibat didalamnya, Salah satu efek sinergis yang paling penting adalah

faktor leadership. Leadership didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai visi atau tujuan yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2015). Leadership adalah proses mempengaruhi orang lain, dimana orang lain tersebut secara sukarela mau melakukan kegiatan bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Busro, 2017). Dengan kata lain, berhasil atau tidaknya seseorang ditentukan oleh pemimpinnya. Leadership bukan hanya seseorang yang berada di level manajer tapi juga seorang tahu bagaimana membangun mental, moral, dan spirit dari orang-orang yang dipimpinnya, dalam instansi kesehatan peranan leadership bisa digantikan oleh kepala bagian di suatu stase Rumah Sakit. Penelitian sebelumnya (Ketut et al., 2015) menemukan bahwa leadership memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee performance. Hal ini berarti bahwa semakin baik leadership maka semakin baik pula kinerja setiap karyawan.

Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi yang jelas, yang diturunkan kepada bawahannya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, menjadi kebiasaan, dan membentuk suatu budaya dalam organisasi. Sehingga, salah satu faktor lain yang mempengaruhi employee performance tenaga kesehatan dan menarik untuk diteliti adalah organizational culture. Organizational culture atau budaya organisasi yang positif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya budaya organisasi yang positif, dapat meningkatkan produktivitas setiap karyawan dan memungkinkan mereka untuk terus tumbuh dan berkembang dalam bekerja.

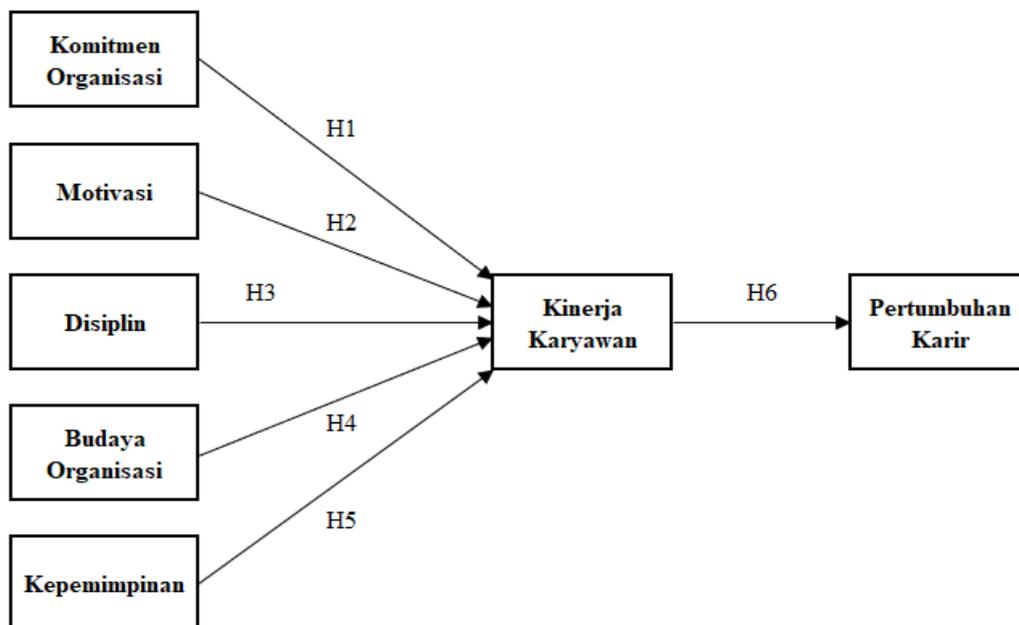
Organizational culture adalah persepsi bersama dari anggota organisasi sebagai sistem nilai organisasi yang mempengaruhi bagaimana anggota bekerja dan berperilaku, dan sistem nilai atau sistem makna yang membedakan organisasi dari yang lain. Setiap Rumah Sakit memiliki nilai-nilai yang diyakini oleh semua karyawan untuk diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan dan dijadikan acuan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebuah studi yang dilakukan oleh (Azizah, 2015.) menunjukkan korelasi yang positif antara organizational culture terhadap employee performance. Hal ini berarti semakin kuat organizational culture, maka akan meningkatkan employee performance. Selain faktor leadership dan organizational culture, faktor lain penunjang kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit ialah faktor discipline.

Discipline adalah suatu sikap dan perilaku yang dapat mendorong perasaan individu untuk berubah dan meningkatkan tujuan organisasi dengan mematuhi peraturan yang ada di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Masalah disiplin yang umum terjadi di setiap perusahaan adalah masih adanya beberapa karyawan keluar kantor pada saat jam kerja, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu kerja. Begitupun didalam objek penelitian ini dimana masih terdapatnya pegawai yang datang terlambat, hal ini berimplikasi kuat terhadap pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan nyawa seseorang, seperti contoh pasien positif Covid-19 butuh penanganan segera oleh tenaga kesehatan agar kondisi kesehatannya tidak memburuk. Faktor motivation memegang peranan yang sangat penting terutama dalam menggerakkan dan mengelola talenta terutama dari dalam agar suatu perusahaan atau instansi dapat mencapai visi, misi dan tujuannya.

Motivation merupakan penggerak dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan seluruh tenaganya untuk suatu tujuan (Mangkunegara, 2007). Stephen P. Robbins (2003) mengatakan bahwa motivation adalah suatu proses yang menciptakan kekuatan, arah dan ketekunan pribadi dalam usaha untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain ketika motivation seorang tenaga kesehatan meningkat, mereka pasti akan mempengaruhi perilaku individu dan ingin bekerja lebih keras untuk meningkatkan layanan mereka sebaik mungkin. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Rahardjo & Nurhayati, 2022) menunjukkan bahwa motivation memiliki pengaruh signifikan terhadap employee performance karena dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan akan mendorong kinerja pegawai tersebut hal kuantitas, kualitas, dan efisiensi kerja.

Masalah utama yang sering muncul dalam upaya meningkatkan employee performance adalah organizational commitment. Menurut (Eliyana et al., 2019) organizational commitment merupakan identifikasi komitmen individu terhadap suatu organisasi untuk mempertahankan keanggotaan dan kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Organizational commitment sangat dipengaruhi oleh jabatan dan lama masa kerja suatu karyawan. Semakin lama mereka mengabdikan untuk perusahaan maka semakin mereka berkontribusi pada perusahaan karena memiliki rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan, selain itu posisi jabatan yang tinggi memungkinkan seseorang dapat mempengaruhi keputusan organisasi, secara formal memberikan wewenang, dan menunjukkan bahwa organisasi tersebut kompeten dan mengakui nilai kontribusinya. Ketika karyawan tidak cukup memiliki komitmen terhadap organisasi maka mereka tidak berfikir untuk dapat menempati posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan atau bahkan terus bekerja untuk perusahaan. Peran top management atau eksekutif dalam meningkatkan organizational commitment dalam perusahaan memiliki peranan sangat penting, Seorang top management harus dapat mengelola situasi dan iklim kerja sehingga komitmen organisasi karyawan terus meningkat. Organizational commitment yang tinggi dari karyawan merupakan landasan menentukan arah kemajuan perusahaan sejalan dengan visi dan misi perusahaan dan merupakan aset berharga dari perusahaan.

- H1 : Organizational commitment berpengaruh positif terhadap employee performance
- H2 : Motivation berpengaruh positif terhadap employee performance.
- H3 : Discipline berpengaruh positif terhadap employee performance.
- H4 : Organizational Culture berpengaruh positif terhadap employee performance.
- H5 : Leadership berpengaruh positif terhadap employee performance
- H6 : Employee performance berpengaruh positif terhadap career growth



Gambar 1. Kerangka Konsep

## METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk menguji suatu hipotesis tentang pengaruh variabel yang berhubungan dengan faktor lain dan sebagai penelitian yang bertujuan untuk memeriksa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi career growth pada tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit di Kabupaten Tangerang. Variabel yang akan diuji adalah variabel organizational commitment, motivation, discipline, organizational culture, leadership, employee performance dan career growth. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode survey research dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup sebagai alat bantu pengumpulan data melalui portal penelitian. Data responden yang didapatkan sebanyak 254 responden berasal dari tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit di Kabupaten Tangerang pada bulan Juni-Agustus 2022. Untuk analisis kuantitatif data ini diolah dengan menggunakan software Amos. Penelitian ini menggunakan analisis SEM (Structural Equation Model), dengan menganalisis data terlebih dahulu menguji validitas, reliabilitas, serta uji hipotesis.

Pada penelitian ini, variabel diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert dikategorikan ke dalam skala pengukuran aritmatika tertentu yang menunjukkan peringkat dan jarak komposisi dari data yang dikumpulkan dari responden (Sekaran dan Bougie, 2019). Alat ukur ini digunakan untuk mengetahui tingkat kesetujuan responden atas pernyataan yang diberikan. Skala likert yang digunakan dalam analisis hubungan berdasarkan nilai 1,2,3,4, dan 5 dengan penjelasan tingkatan secara berurutan adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, dan sangat setuju.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data responden diperoleh berdasarkan distribusi data tentang usia, jenis kelamin dan status penggunaan produk oriflame. Adapun hasil selengkapnya disajikan dalam tabel 1.

**Tabel 1. Data Profil Responden**

Category	Frequency (N=254)	Precentage
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	151	59%
Laki - Laki	103	41%
<b>Usia</b>		
19 - 25 Tahun	48	19%
26 - 30 Tahun	67	26%
31 - 35 Tahun	59	23%
36 - 40 Tahun	43	17%
41 - 49 Tahun	23	9%
> 49 Tahun	14	6%
<b>Status Perkawinan</b>		
Belum Menikah	117	46%
Sudah Menikah	137	54%
<b>Pendidikan</b>		
Diploma	79	31%
Sarjana	115	45%
Magister	38	15%
Spesialis	22	9%
<b>Pekerjaan</b>		
Dokter	40	16%
Perawat	83	33%
Bidan	67	26%
Apoteker	33	13%
Lainnya	31	12%
<b>Lama Bekerja</b>		
1 - 3 Tahun	95	37%
4 - 6 Tahun	89	35%
7 - 10 Tahun	46	18%
> 10 Tahun	24	10%

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel diatas, hasil dari kuesioner 254 responden yang dikumpulkan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden didominasi laki-laki (59%), berusia diantara 26-30 tahun (26%), mayoritas responden sudah menikah (54%), pendidikan mayoritas sarjana (45%), responden mayoritas bekerja sebagai perawat (33%), dengan masa lama bekerja 1-3 tahun (37%).

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan menguji validitas, reliabilitas dan statistik deskriptif variabel organizational commitment, motivation, discipline,

organizational culture, leadership, employee performance, dan career growth. Uji validitas adalah suatu pengujian yang diperlukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang dibuat untuk penelitian menggunakan alat ukur yang tepat. Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner maka diperlukan uji validitas, dengan kata lain kuesioner dapat dikatakan valid apabila item pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Sekaran & Bougie, 2019). Validitas erat kaitannya dengan apakah yang kita ukur adalah memang apa yang semestinya dilakukan pengukuran (Sekaran & Bougie, 2019). Terdapat factor loading yang digunakan untuk menganalisis dugaan keterikatan dari setiap variabelnya. Masing-masing variabel diwakili oleh factor loading yang dimilikinya. Sesuai data responden yang didapat dalam penelitian ini yang berjumlah 254 responden, maka factor loading yang digunakan sesuai ketentuan adalah 0,35. Dikatakan valid jika nilai factor loading lebih besar sama dengan dari 0,35. Menurut (Hair et al., 2020) jumlah sampel dalam penelitian menjadi dasar dalam penentuan nilai factor loading. Berikut nilai dasar penentuan nilai factor loading.

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

No	Factor Loading	Jumlah Ukuran Sampel
1	0.30	350
2	0.35	250
3	0.40	200
4	0.45	150
5	0.50	120
6	0.55	100
7	0.60	85
8	0.65	70
9	0.70	60
10	0.75	50

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2022

Uji Reliabilitas Instrumen dapat dilihat dari nilai dari uji reliabilitas kuisisioner. Berdasarkan nilai dari cronbach's alpha yang kemudian dibandingkan dengan 0,6. Jika koefisien cronbach's alpha > 0,6 maka cronbach's alpha dinyatakan reliabel, namun jika cronbach's alpha < 0,6 maka cronbach's alpha dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3. Tabel Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel dan Indikator	Nilai Factor Loading	Nilai Cronbach's Alpha	Keputusan	Mean	Standard Deviation
Organizational Commitment		0,961	Reliabel	4,14	1,06
OCM1	0,889		Valid	4,28	1,09
OCM2	0,846		Valid	4,07	1,07
OCM3	0,854		Valid	4,14	1,05
OCM4	0,832		Valid	4,14	1,04
OCM5	0,862		Valid	4,17	1,08
OCM6	0,841		Valid	4,08	1,07
OCM7	0,880		Valid	4,12	1,07
OCM8	0,869		Valid	4,13	1,03

OCM9	0,875		Valid	4,15	1,04
Motivation		0,927	Reliabel	4,16	1,07
M1	0,862		Valid	4,15	1,06
M2	0,875		Valid	4,12	1,06
M3	0,896		Valid	4,16	1,05
M4	0,885		Valid	4,15	1,08
M5	0,879		Valid	4,20	1,08
Discipline		0,919	Reliabel	4,12	1,03
D1	0,873		Valid	4,12	1,03
D2	0,860		Valid	4,14	1,05
D3	0,864		Valid	4,08	1,02
D4	0,869		Valid	4,14	1,03
D5	0,879		Valid	4,15	1,05
Organizational Culture		0,936	Reliabel	4,11	1,05
OCL1	0,885		Valid	4,16	1,07
OCL2	0,862		Valid	4,13	1,05
OCL3	0,868		Valid	4,10	1,02
OCL4	0,865		Valid	4,10	1,08
OCL5	0,869		Valid	4,12	1,06
OCL6	0,873		Valid	4,06	1,01
Employee Performance		0,939	Reliabel	4,13	1,06
EP1	0,883		Valid	4,10	1,07
EP2	0,871		Valid	4,15	1,09
EP3	0,866		Valid	4,12	1,02
EP4	0,868		Valid	4,17	1,04
EP5	0,887		Valid	4,12	1,08
EP6	0,878		Valid	4,15	1,05
Career Growth		0,919	Reliabel	4,13	1,06
CG1	0,851		Valid	4,15	1,04
CG2	0,856		Valid	4,07	1,04
CG3	0,874		Valid	4,15	1,09
CG4	0,860		Valid	4,16	1,07

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2022

Tabel diatas memberikan hasil dari Uji validitas, uji reliabilitas, dan statistik deskriptif. Untuk hasil mean terendah yaitu pada variabel organizational culture dengan nilai mean sebesar 4,11 dan indikator terkecil yaitu sebesar 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi ditempat bekerja beberapa responden saat ini dinilai kurang mendukung untuk produktifitas mereka bekerja. Selanjutnya untuk hasil mean tertinggi yaitu pada variabel motivation dengan nilai mean sebesar 4.16, dan indikator tertinggi yaitu sebesar 4.20. Dapat diartikan bahwa mayoritas responden memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi maksimal untuk perusahaan.

Evaluasi Model Pengukuran dibagi menjadi dua yaitu, uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk evaluasi validitas, loading factor dari indikator dapat dilihat pada tabel nilai factor loading. Apabila nilai standardized loading factor > 0,35 maka indikator tersebut dapat dikatakan valid. Berdasarkan Tabel tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada loading factor yang nilainya di bawah 0,35 maka dapat dikatakan semua variabel telah valid.

Uji Reliabilitas Instrumen dilihat dari nilai dari uji reliabilitas kuisioner. Berdasarkan nilai dari cronbach's alpha yang kemudian dibandingkan dengan 0,6. Apabila nilai cronbach's alpha  $> 0,6$  maka variabel dikatakan reliabel. Berdasarkan tabel diatas hasil menunjukkan bahwa semua indicator yang ada pada setiap variable memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6 yang berarti semua variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Hipotesis

Hasil pengujian menggunakan metode analisis structural equation modeling (SEM) dengan bantuan software AMOS 22. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada output AMOS seperti pada tabel dibawah ini

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
H1 : Organizational commitment berpengaruh positif terhadap employee performance	1,014	0,000	H1 didukung
H2 : Motivation berpengaruh positif terhadap employee performance	0,954	0,023	H2 didukung
H3 : Discipline berpengaruh positif terhadap employee performance	0,734	0,025	H3 didukung
H4 : Organizational culture berpengaruh positif terhadap employee performance	0,296	0,220	H4 tidak didukung
H5 : Leadership berpengaruh positif terhadap employee performance	0,617	0,000	H5 didukung
H6 : Employee performance berpengaruh positif terhadap career growth	0,969	0,000	H6 didukung

Sumber: Data diolah menggunakan Amos, 2022

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan H1 Organizational commitment berpengaruh positif terhadap employee performance ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan estimate 1,014 maka hipotesis didukung. H2 motivation berpengaruh positif terhadap employee performance ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,023 dan estimate 0,954 maka hipotesis didukung. H3 discipline berpengaruh positif terhadap employee performance ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,025 dan estimate 0,734 maka hipotesis didukung. H4 organizational culture berpengaruh positif terhadap employee performance ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,220 dan estimate 0,296 maka hipotesis tidak didukung. H5 leadership berpengaruh positif terhadap employee performance ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan estimate 0,617 maka hipotesis didukung. H6 employee performance berpengaruh positif terhadap career growth ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan estimate 0,969 maka hipotesis didukung. Berdasarkan hasil tersebut, dari enam hipotesis yang diajukan hanya lima yang didukung, dan hanya satu variabel yang tidak didukung karena hasil nilai p-value lebih besar dari 0,05.

### Pembahasan

#### Organizational commitment terhadap employee performance

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan koefisien variabel Organizational commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance.

organizational commitment mencerminkan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. (Rifai & Mardijuwono, 2020) berpendapat bahwa karyawan dengan komitmen organisasional cenderung bertahan dengan organisasi tempatnya bekerja. Dengan kata lain, karyawan mengambil tindakan proaktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam jurnalnya Allen & Meyer (1990) mengelompokkan tiga dimensi dalam organizational commitment: Affective commitment, Continuance commitment, dan Normative commitment. Ketiga dimensi tersebut sebagai sebuah kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi individu untuk tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Penelitian (Mohammad et al., 2019) menjelaskan adanya hubungan positif antara organizational commitment dengan employee performance dalam studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

### **Motivation terhadap employee performance**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan koefisien pengaruh variabel Motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. menurut (Chair & Ma'ruf, 2020.) mengatakan motivation adalah sebuah dorongan, keinginan, atau tekanan yang timbul dari dalam diri individu dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Clapton Alderfer dalam Moorhead & Griffin (2015) menjelaskan tentang tiga kelompok utama kebutuhan manusia, yaitu: existence, relatedness and growth. (Made et al., 2016) dalam penelitian terbaru juga menjelaskan bahwa motivation berpengaruh positif terhadap employee performance. Lalu mereka pun menyimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan pada motivasi yang ditunjukkan karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

### **Discipline terhadap employee performance**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan Discipline berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Discipline merupakan suatu usaha yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya dan mentaati segala peraturan di perusahaan, sehingga dengan disiplin yang kerja yang tinggi, dapat meningkatkan loyalitas dan produktifitas terhadap perusahaan. Discipline adalah sikap menghormati aturan dan peraturan perusahaan khusus untuk karyawan, dan secara sukarela mematuhi peraturan dan peraturan perusahaan. (Hartono & Kusuma, 2020.) menyatakan bahwa discipline berpengaruh signifikan terhadap employee performance. Hal ini sesuai dengan penelitian (Yusnandar et al., 2020)) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara discipline terhadap employee performance dalam studi kasus di Rumah Sakit milik Pemerintah di kota Medan.

### **Organizational culture terhadap employee performance**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan organizational culture berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap employee performance. Organizational Culture merupakan suatu pola yang didasarkan pada keyakinan, prinsip, tradisi dan nilai bersama yang dijadikan landasan untuk membimbing anggota suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan dan diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang

menyenangkan sehingga dapat meningkatkan employee performance. Akan tetapi yang terjadi pada tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit di Kabupaten Tangerang budaya organisasi yang di terapkan masi kurang contoh kasus yanh terjadi para karyawan kurang mendapatkan apresiasi dari pimpinan sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya cenderung setengah hati sehingga menghambat kinerja karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2013) organizational culture mempunyai empat fungsi: memberikan identitas kepada pegawainya, mempermudah komitmen kolektif, mempromosikan stabilitas sistem sosial, dan membentuk perilaku. Dalam penelitian (Utami & Riono, 2020, terjadi hubungan positif antara organizational culture dengan employee performance, semakin baik organizational culture sebuah perusahaan, maka semakin meningkatkan produktifitas kerja seorang karyawan.

### **Leadership terhadap employee performance**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Peran seorang leader dalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting karena ditangan pimpinan lah sebuah organisasi atau perusahaan lebih terarah, terutama dalam hal memberikan arahan kepada tim tentang apa yang harus dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan. Robbins & Judge (2015) mendefinisikan leadership sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Leadership diartikan sebagai kepemimpinan adalah sebuah sifat, karakter, atau cara seseorang untuk membina, memotivasi, mengelola, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh unsur yang ada didalam organisasi agar mereka bersedia, komitmen, dan setia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk dapat mencapai suatu tujuan dan keberhasilan organisasi yang diharapkan. Leadership merupakan kunci keberhasilan dari kinerja karyawannya. Leadership yang efektif, diharapkan mampu memotivasi, mendorong, dan membimbing setiap karyawan untuk memaksimalkan setiap potensi yang dimiliki dan meningkatkan kinerja karyawannya. Peranan ini dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu yang bersifat interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan. Dalam penelitian Girsang dan Syahril (2021) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Employee Performance terhadap career growth**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Employee performance berpengaruh positif dan signifikan terhadap career growth. Pada dasarnya, karyawan diharapkan untuk menunjukkan kinerja terbaik yang dapat mereka tunjukkan saat menjalankan tugas, Performance atau Kinerja adalah hasil dari prestasi kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai selama periode waktu melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2007). Employee performance atau kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan kompetensinya dan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Baharuddin & Salam (2020) menyebutkan, kinerja karyawan merupakan sejauh mana seorang pegawai berkembang menuju hasil usahanya untuk secara aktif meningkatkan keterampilannya dalam bekerja. Sebuah penelitian yang dilakukan (Yoopetch et al., 2021) menunjukkan bahwa employee performance berdampak positif terhadap career growth. Career growth merupakan

sebuah perencanaan karir jangka panjang yang memungkinkan karyawan untuk mengambil semua tanggung jawab. Dikatakan bahwa ketika setiap karyawan mengambil tanggung jawab yang lebih besar, kinerja dapat ditingkatkan secara andal, yang jauh lebih tinggi, dan meningkatkan potensi kemajuan karir karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil riset serta ulasan, dapat disimpulkan bahwasannya organizational commitment berpengaruh positif terhadap employee performance, motivation berpengaruh positif terhadap employee performance, discipline berpengaruh positif terhadap employee performance, organizational culture tidak berpengaruh positif terhadap employee performance, leadership berpengaruh positif terhadap employee performance, employee performance berpengaruh positif terhadap career growth. Penelitian ini memiliki banyak keterbatasan yang memberikan peluang untuk pengujian lebih lanjut. Pertama, penelitian ini dibatasi hanya pada sampel tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit di Kabupaten Tangerang. Kedua, penelitian saat ini hanya menyelidiki tujuh variabel, organizational commitment, motivation, discipline, organizational culture, leadership, employee performance, dan career growth. Dari hasil penelitian dan pembahasan serta keterbatasan yang telah dikemukakan oleh peneliti, saran yang dapat direkomendasikan untuk penelitian selanjutnya yaitu: 1) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah dari sampel penelitian agar semakin bisa menggambarkan kondisi dari populasi didalam ruang lingkup penelitian; 2) Dapat dikaji juga terkait variabel lainnya, yang diduga juga mempengaruhi employee performance dari tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit di Kabupaten Tangerang. Namun tidak menutup kemungkinan untuk dapat ditambahkan variabel lain yang sesuai dengan kondisi pandemi Covid 19 saat ini yang mungkin juga mempengaruhi employee performance

## Referensi :

- Azizah, N. (n.d.). BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) MADYA MAKASSAR.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Berita Resmi Statistik: Indonesia Triwulan I-2020. Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan I-2020 No. 39/05/Th. XXIII, 39, 1-12.
- Busro, Muhammad. 2017. Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chair, U., & Ma'ruf. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIRHA JAYA TEHNIK MAKASSAR. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Disiplin Kerja, P., Yusnandar, W., & Nefri, R. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Girsang, M. J., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 9-21.
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101-110.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (n.d.). HARTONO KUSUMADisiplin Kerja, Beban Kerja.
- Mada, O., Wibowo, A., Tetap, D., Ama, S., Yanuar, S., Putra, S., Abstrak, S., Kunci, K., Motivasi,

- ; Organisasi, B., Kerja, K., Karyawan, K., Latar, P., & Masalah, B. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM (RSU) SALATIGA. Yanuar Surya Putra.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mohammad, B., Muhammad, Z., Manajemen, H., Islam, U., Muhammad, K., Al, A., & Banjarmasin, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur* |, 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/425>
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2015). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pane, G., & Fatmawati, D. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA MEDAN. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3).
- Rahardjo, A. P., & Nurhayati, M. (2022). THE IMPORTANCE OF COMPETENCY, MOTIVATION AND TALENT MANAGEMENT TOWARDS THE EMPLOYEES PERFORMANCE AT BUDI KEMULIAAN HOSPITAL. 3(4). <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i4>
- Rifai, M. H., & Mardijuwono, A. W. (2020). Relationship between auditor integrity and organizational commitment to fraud prevention. *Asian Journal of Accounting Research*, 5(2), 315–325. <https://doi.org/10.1108/AJAR-02-2020-0011>
- Robbins, P, Stephen. (2003). *Organization Structure Design And Application*. New Jersey : Prentice-Hill International Inc., Englewood Cliffs
- Robbins, S. P., and Judge, T. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Spagnoli, P.; Weng, Q. Factorial validity, cross-cultural equivalence, and latent means examination of the organizational career growth scale in Italy and China. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 2017, 30, 2951–2970. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1340325>
- Utami, S. N., & Riono, B. S. (n.d.). NUR 190-1-594-1-10-20200423.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256–265. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.014>
- Yoopetch, C., Nimsai, S., & Kongarchapatara, B. (2021). The effects of employee learning, knowledge, benefits, and satisfaction on employee performance and career growth in the hospitality industry. *Sustainability* (Switzerland), 13(8). <https://doi.org/10.3390/su13084101>.