

# **Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pelatihan terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit**

**Ria Novita, Sulistiowati**

Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Pontianak

Email : b2041212005@student.untan.ac.id

## *Abstract*

*Human resources are very decisive for the success of the organization (Dessler, 2017). The hospital is a service organization that has specifics in terms of Human Resources, infrastructure and equipment. The resulting product is intangible, so Human Resources is a very important element both in the production and delivery of services in services. This article reviews previous research relevant to all variables. This article reviews the Role of Organizational Commitment to Mediate Training on Hospital Employee Performance. The results of this library research are 1) Training has an effect on employee performance; 2) Organizational Commitment affects employee performance; and 3) Organizational Commitment acts as a mediation between training and employee performance.*

## Abstrak

Sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dari organisasi tersebut (Dessler,2017). Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang mempunyai kespesifikan dalam hal Sumber Daya Manusia, sarana prasarana dan peralatan. Produk yang dihasilkan bersifat intangible, sehingga Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat penting baik dalam produksi maupun penyampaian jasa dalam pelayanan. Artikel ini mereview riset terdahulu yang relevan dengan semua variabel. Artikel ini mereview Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit. Hasil dari library research ini adalah 1) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan 3) Komitmen Organisasional berperan sebagai mediasi antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan\_1, Komitmen Organisasional\_2, Kinerja Karyawan\_3

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mencapai visi dan misinya. Sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dari organisasi tersebut (Dessler,2017). Dalam sebuah organisasi kinerja berperan penting untuk mengukur tingkat keberhasilan. Karena itu, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik faktor-faktor akibatnya (Anwar Prabu,2017). Mangkunegara dalam Titisari (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu.

Kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor personal berupa komitmen organisasional. Komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen yang ada pada individu maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh individu tersebut (Mahendra,2019).

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang mempunyai kespesifikan dalam hal SDM, sarana prasarana dan peralatan. Sebagai perusahaan pelayanan jasa, rumah sakit menghasilkan produk yang bersifat intangible, maka SDM merupakan unsur yang sangat penting baik dalam produksi maupun penyampaian jasa dalam pelayanan berkualitas di rumah sakit. Sesuai dengan Undang-Undang No 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit pada Pasal 5 menyebutkan salah satu fungsi Rumah Sakit adalah penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan dan penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan No.129 tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit pada salah satu indikatornya adalah “Karyawan yang mendapat pelatihan minimal 20 jam pertahun” dengan standar  $\geq 60\%$ . Pelatihan perlu dilakukan secara berkesinambungan agar tenaga kerja yang dimiliki bermutu dan berkualitas, tepat dan mempunyai keahlian serta keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dan standar pekerjaannya.

Dalam organisasi khususnya yang bergerak dibidang jasa pelayanan seperti rumah sakit penuh dengan interaksi sosial, memerlukan orang – orang yang cakap dalam menangani diri sendiri maupun orang lain. Menurut Goleman dalam Pratama (2016) menyebutkan disamping kecerdasan intelektual (IQ) ada kecerdasan lain yang membantu seseorang sukses yakni kecerdasan emosional (EQ). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, tentunya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut dirumuskan masalah yang akan dibahas pada artikel literature review agar lebih fokus pada kajian pustaka dan hasil pembahasan yaitu : 1) Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; 2) Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; dan 3) Apakah Pelatihan dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, (Afuan et al., 2020; R B Putra, 2016; R B Putra et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2017). Sedangkan Colquitt et al, (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, ada penyelesaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2011), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2010), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Mangkunegara (2011), menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor kemampuan (Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental pegawai harus sikap mental yang secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap secara mental, mampu secara fisik, memahami secara fisik, memahami tujuan utama dari target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan menurut Wibowo (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumberdaya manusia meliputi:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya seperti pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi dapat bersumber dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berkaitan langsung dengan individu atau personal seperti karakteristik individu perilaku individu. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor atau unsur yang berasal dari luar diri individu seperti, lingkungan, peristiwa, kebijakan pemerintah, budaya kerja dan lain-lain. Literatur lain, Mitchel dalam Sedarmayanti & Rahadian (2018), kinerja karyawan dapat diukur melalui:

- 1) Quality of work (Kualitas hasil kerja);

- 2) Promptness(Ketepatan waktu);
- 3) Initiative(Prakarsa dalam menyelesaikan tugas);
- 4) Capability(Kemampuan menyelesaikan tugas); dan
- 5) Communication(Kemampuan menjalin kerjasama dengan pihak lain).

Penelitian terkait kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh para peneliti diantaranya adalah: (Prihartono & Ali, 2020), (Harini et al., 2020), (Hanafiah1; Juhadi2,2020), (Fredy Setiawan,2022), (Sulaeman et al., 2019), (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan et al., 2020), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Agustina, N.M.S\*, Suandari, P.V.L. \*, Wardhana., Z.F,2021) (M. Ali, 2018; Cesário, 2017; Diamantidis, 2019; Papa, 2018)

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut (Simamora, 2016) Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional. Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu (Notoatmodjo, 2015). Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (job orientation). Pengertian pelatihan menurut (Kasmir 2016) yaitu “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. (Hendra, 2020). Dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan pelatihan adalah sebuah proses yang dilakukan oleh karyawan untuk mendapatkan hasil maksimal sesuai tujuan organisasi.

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan disebutkan (Mangkunegara, 2017), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut: (1) Instruktur, mencakup dari pendidikan, penguasaan materi; (2) Peserta, mencakup: semangat mengikuti pelatihan, seleksi; (3) Materi, mencakup: sesuai tujuan, sesuai komponen peserta, penetapan sasaran; (4) Metode, mencakup: pensosialisasian tujuan, memiliki sasaran yang jelas; (5) Tujuan, mencakup: meningkatkan keterampilan.

Menurut Carrell dan Kuzmits dalam (Simamora,2004) tujuan utama pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten, membantu masalah operasional, menyiapkan karyawan dalam promosi dan memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya. Menurut (Barnadin dan Russel) ada tiga tahapan pelatihan dalam (Rosidah,2009) yaitu : 1) Penilaian kebutuhan pelatihan (need assesment); 2) Pengembangan program pelatihan (development); dan 3) Evaluasi program pelatihan (evaluation). Penelitian terkait kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh para peneliti diantaranya adalah: (Hanafiah; Juhadi, 2020), (Intan Cahya Karuniasari,2018), (Tri Indah Ayu Lestari,2018), (Agustina, N.M.S, Suandari, P.V.L, Wardhana.,Z.F.2021),(Basmaida Waty Tambusay. Syaiful Bahri,

2022),(Meidiana Wulandari, 2020), (Willy Yusnandar, Roydi Nefri, Safi'i Siregar,2020), (Widi Astuti ; Rahmi Hayati; Heni Suparti,2019), (Wahid Eka Saputra,2019)

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2013). Menurut Allen dan Meyer (1991) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen tidak hanya berhubungan dengan tingkat keluar masuknya karyawan, melainkan juga berkaitan dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban bagi perusahaan.

Allen dan Meyer (1991) menyebutkan bahwa dalam komitmen organisasional memiliki tiga dimensi yaitu 1) komitmen afektif dimana seorang karyawan secara emosi terikat dengan organisasi, mereka peduli dan senang berada di organisasinya bukan karena fasilitas yang diperoleh; 2) komitmen berkelanjutan dimana karyawan bertahan akibat dari biaya yang mereka terima; dan 3) komitmen normatif dimana secara psycological karyawan terikat dengan organisasi dengan sukarela, bahagia dan setia.

Penelitian terkait kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh para peneliti diantaranya adalah: (Andi Nilalowati<sup>1</sup>, Salim Basalamah<sup>2</sup>, Muhammad Arif<sup>3</sup>, Fyrdha Faradyba Hamzah<sup>4</sup>,2018), (Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie,2019), (Hosea Pigome, Muhtar Sapiri, Thamrin Abduh,2019), (Rahmad Arifaldi,2021), (Rianto, Survival, Arief Purwanto,2020), (Richard H. Mone, Ridolof W. Batilmurik, Amram Rohi Bire,2020), (Sumarni, Andri Pramuntadi,2019).

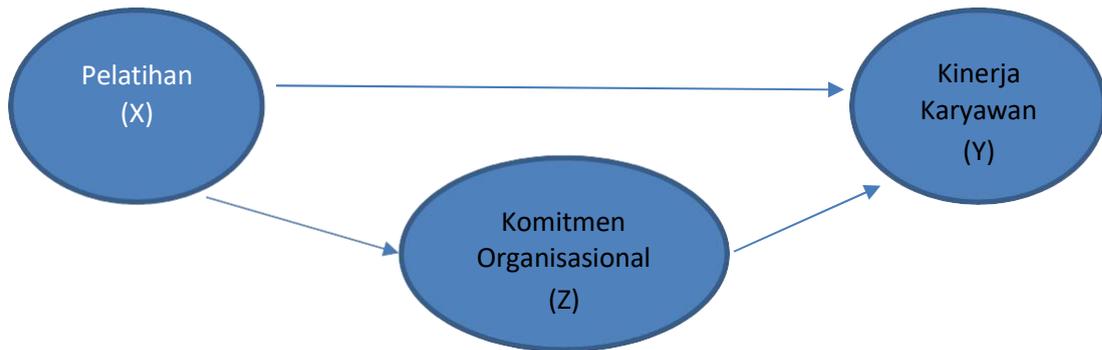
### **Kerangka Berpikir**

Berdasarkan Kajian teori dan hubungan antar variabel maka Conceptual Framework pada artikel ini dalam rangka membangun hipotesis sebagai berikut :

- a. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan rumah sakit berdasarkan hasil riset: (Hanafiah; Juhadi, 2020), (Intan Cahya Karuniasari,2018), (Tri Indah Ayu Lestari,2018), (Agustina, N.M.S, Suandari, P.V.L, Wardhana.,Z.F.2021),(Basmaida Waty Tambusay. Syaiful Bahri, 2022),(Meidiana Wulandari, 2020), (Willy Yusnandar, Roydi Nefri, Safi'i Siregar,2020), (Widi Astuti ; Rahmi Hayati; Heni Suparti,2019), (Wahid Eka Saputra,2019)
- b. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan rumah sakit berdasarkan hasil riset: (Andi Nilalowati<sup>1</sup>, Salim Basalamah<sup>2</sup>, Muhammad Arif<sup>3</sup>, Fyrdha Faradyba Hamzah<sup>4</sup>,2018), (Burhannudin, MohammadZainul, Muhammad Harlie,2019), (Hosea Pigome, Muhtar Sapiri, Thamrin Abduh,2019), (Rahmad Arifaldi,2021), (Rianto, Survival, Arief Purwanto,2020), (Richard H. Mone, Ridolof W. Batilmurik, Amram Rohi Bire,2020), (Sumarni, Andri Pramuntadi,2019).
- c. Peran Komitmen Organisasional dalam memediasi Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan rumah sakit berdasarkan hasil riset: (Andi Nila, Salim Basalamah, Muhammad Arif, Fyrdha Faradyba Hamzah,2018),

(Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie,2019), (Hosea Pigome, Muhtar Sapiri, Thamrin Abduh,2019), (Rahmad Arifaldi,2021), (Rianto, Survival, Arief Purwanto,2020), (Richard H. Mone, Ridolof W. Batilmurik, Amram Rohi Bire,2020), (Sumarni, Andri Pramuntadi,2019).

Dari rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik daribuku dan artikel yang relevan, maka diperoleh kerangka artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

#### METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan studi literatur yaitu penelitian menggunakan metode pengumpulan data pustaka atau objek penelitian digali melalui informasi kepustakaan baik dari buku, jurnal ilmiah, ensiklopedia, koran, majalah, berita online dan dokumen (Arikunto,2014). Mengkaji dan menelaah buku- buku literatur sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Manajemen Pengetahuan. Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari Mendeley, Sinta dan Scholar Google. Penelitian kepustakaan atau kajian literatur adalah penelitian yang mengkaji dan meninjau secara kritis pengetahuan, gagasan ataupun temuan yang ada di dalam literatur yang berorientasi akademik dan merusmuskan kontribusi teoritis dan metodologis untuk topik tertentu (Hapzi Ali & Nanda Limakrisna,2013).

Fokus penelitian kepustakaan yaitu menemukan berbagai teori, hukum, prinsip, dalil atau gagasan yang digunakan untuk menganalisis dan memecahkan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Sifat penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu menguraikan data yang diperoleh kemudian diberi pemahaman dan penjelasan untuk memudahkan pembaca memahami artikel ini.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian literature review, maka pembahasan artikel ini adalah sebagai berikut:

##### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit**

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan

akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. (Hendra, 2020). Penelitian yang dilakukan (Agustina dkk, 2021) semakin sering pendidikan dan pelatihan online dilakukan maka kinerja pegawai akan semakin baik. Pelatihan yang berkesinambungan sangat diperlukan bagi tenaga kesehatan. Adanya penyesuaian kebijakan di masa Covid 19 dan new normal menuntut penyesuaian dalam penyelenggaraan pelatihan yang biasanya bertatap muka menjadi online. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan online dapat menghemat biaya dan pelaksanaannya dapat dilakukan dengan waktu yang lebih fleksibel.

Hal ini sejalan dengan (Hanafiah & Juhadi,2020) dan (Basmaida Waty Tambusay& Syaiful Bahri, 2022) menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Enny Khotimah,2021); (Widi Astuti,2019); (Willy Yusnandar,2019) dan (Tri Indah Ayu Lestari,2018).

Diperlukan technical skill, social ability, konseptual ability, agar pegawai dapat cepat menyelesaikan pekerjaannya (Wahid Eka Saputra,2019). Karena menurut (Dyajeng Marharani,2022) Pendidikan dan Pelatihan, akan berdampak pada Disiplin kerja, karena melatih dan meningkatkan mekanisme kerja pegawai akan membentuk dan meningkatkan sikap tanggung jawab dari seorang pegawai. Selain itu Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilan dan pengetahuan dari seorang pegawai. Apabila kemampuan atau keterampilan dan pengetahuan telah berkembang maka kerja pegawai akan lebih baik dan lebih optimal, dengan kinerja yang baik maka dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit**

Komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Pemberian reward berupa bonus insentif, kenaikan jabatan ataupun kesempatan mengikuti pelatihan kepada karyawan yang berprestasi dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam melaksanakan kerjanya (Burhannudin dkk,2019). Hasil penelitian dari (Andi Nilalowati dkk, 2018) dan (Sumarni & Andri Pramuntadi,2019) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang perawat yang memiliki komitmen positif dengan instansi akan menetap lama di dalam organisasi itu karena merasa terikat dengan organisasi, sehingga mereka akan bekerja dengan semangat yang tinggi dan kualitas yang prima (Hosea Pigome dkk, 2020).

Secara parsial maupun simultan komitmen afektif, normative dan kontinu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Diperlukan adanya keterlibatan perawat dalam setiap kegiatan maupun pengambilan keputusan, sehingga perawat merasa diberikan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, serta menumbuhkan rasa tanggungjawab dan loyalitas yang tinggi dalam diri perawat (Richard H. Mone dkk,2020).

Sebuah rumah sakit terdiri dari berbagai macam profesi, namun profesi yang mendominasi adalah perawat. Komitmen perawat menjadi kekuatan untuk menjalankan kegiatan rumah sakit. Komitmen perawat yang tinggi terhadap rumah sakit akan mempermudah tercapainya tujuan-tujuan rumah sakit tersebut

(Rianto dkk,2020).

Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pelatihan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional, namun pelatihan tidak berpengaruh langsung

terhadap kinerja. Diperlukan komitmen organisasional memediasi pelatihan terhadap kinerja. Hal ini diungkapkan dari penelitian yang diungkapkan oleh (Afiani Dwi Handayani,2019). Hal yang berbeda diungkapkan (Muhammad Ricza Irhamni & Edy Rahardja, 2021) Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan yang dikaji dan dibahas pada artikel ini, maka dapat disimpulkan untuk membangun suatu hipotesis untuk penelitian selanjutnya yaitu 1) Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan; 2) Terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan?; dan 3) Terdapat Peran mediasi Komitmen Organisasional pada Pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran pada artikel ini bahwa masih banyak variabel dan indikator yang mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, masih diperlukan kajian lebih lanjut terkait indikator pelatihan dan komitmen organisasional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **REFERENSI**

- Astuti, W., Hayati, R., & Suparti, H. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja. *JAPB*, 722-734.
- Hanafiah, & Juhadi. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja. P-ISSN:2541-5255E- ISSN:2621-5306, 333-349.
- Irhamni, M. R., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh Transfer Pelatihan Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *CakrawalaManagementBusniessJournal*, 893-902.
- Khotimah, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi an Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. *JurnalEkonomi*, 31-50.
- Marharani, D., Arief, M. Y., & Pramesti, R. A. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Asn Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur(JME)*, 2006-2017.
- Mone, R. H., Batilmurik, R. W., & Bire, A. R. (2020). Peran Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Pada Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang. *Jurnal PendidikanIlmuPengetahuanSosial(JPIPS)*, 79-86.
- N.M.S, A., P.V.L, S., & Z.F, W. (2021). Pengaruh Penerapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Online serta Motivasi. *JurnalManajemenKesehatanIndonesia*, 198-204.
- Pigome, H., Sapiri, M., & Abduh, T. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior

- Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah. *IndonesianJournalofBusinessandManagement*, 48-59.
- Rianto, Survival, & Purwanto, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat Serta Peran Teamwork Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang). *JurnalIlmuManajemen*, 93-111.
- Saputra, W. E. (2019). Analysis of Influence of Training and Work Motivation on Performance of Employees in General Hospitals Ogan Komering ULU Timur. ISSN2656-095X(online) 2656-0941(print), 115-119.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja,. Eq.ISSN:2503-1546, 11-17.
- Sumarni, & Pramuntadi, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 154 - 164.
- Tambusay, B. W., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di RS. Martha Friska Brayon Medan. E-ISSN:2599-3410|P- ISSN:2614-3259, 1444-1455.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel. ISSN2548-9585, 61-72.