

Efektivitas Sistem *Reward* dan *Recognition* terhadap Retensi Manajemen dan Tenaga Kesehatan di JEC Eye Hospitals & Clinics

Devina Nur Annisa¹, Gabriella Anindyah²

Universitas Pelita Harapan, Indonesia

devina.annisa@yahoo.com¹, gabriella.anindyah@gmail.com²

Submitted: 25th Oct 2024 | **Edited:** 24th Dec 2024 | **Issued:** 01st Jan 2025

Cited on: Annisa, D. N., & Anindyah, G. (2025). Efektivitas Sistem Reward dan Recognition terhadap Retensi Manajemen dan Tenaga Kesehatan di JEC Eye Hospitals & Clinics. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 363-371.

ABSTRACT

Employee retention is one of the most challenging issues in the healthcare industry, especially in hospitals. With the vast growth of hospitals and the declining growth rate of healthcare workers (medis and non medics), hospitals need to prioritize in employee retention to reduce their turnover, since a high turnover disturbs the stability, cost and quality of the services in the hospital. This study analyses the effect of two independent variables, which are the reward and recognition system to employee retention. Data collection is done through a questionnaire conducted in a purposive sampling manner. The sample used in this study were employees in JEC Eye Hospitals and clinics with a total of 70 respondents. The data analysis method is partial least squares regression. The result of this study indicate that the reward system positively influences the employee retention of JEC Eye Hospital and Clinics. These variables give a contribution of 33.6% of employee retention, while the remaining 66.4% is influenced by variables outside of this study.

Keywords : Reward, Recognition, Retensi

PENDAHULUAN

Retensi karyawan merupakan tantangan yang signifikan di sektor kesehatan, terutama di rumah sakit, di mana tenaga kesehatan memainkan peran kunci dalam keberhasilan operasional dan pelayanan kepada pasien. Tingginya tingkat perputaran karyawan (*turnover*) dapat berdampak buruk pada stabilitas organisasi, menyebabkan peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta mengganggu kualitas pelayanan kesehatan (Nelson & Campbell, 1972). Oleh karena itu, rumah sakit perlu mencari cara yang efektif untuk mempertahankan tenaga kesehatan yang berkualitas. Salah satu pendekatan yang terbukti dapat meningkatkan retensi karyawan adalah penerapan sistem penghargaan (*reward*) dan pengakuan (*recognition*) yang tepat (Indraswara dkk., 2024).

Sistem dan bentuk penghargaan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan komitmen mereka terhadap organisasi. Penghargaan yang diberikan dalam bentuk finansial, promosi, atau pengakuan atas kontribusi dan prestasi karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai dan memperkuat hubungan emosional mereka dengan rumah sakit. Penelitian oleh Nursaid dkk. (2020) menunjukkan bahwa penghargaan yang diterima karyawan dapat memperbaiki motivasi dan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya mengurangi tingkat turnover. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memastikan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan dapat memberikan dampak positif terhadap retensi tenaga kesehatan. Pada penelitian ini, dilakukan penilaian terhadap dua elemen penting yang dinilai dapat memberikan dampak positif yaitu *reward* dan *recognition*.

LANDASAN TEORI

Sistem Reward dan Sistem Recognition memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan retensi karyawan di organisasi. Sistem Reward mencakup penghargaan yang diberikan atas pencapaian kinerja, baik berbentuk finansial (seperti bonus dan gaji) maupun non- finansial (seperti promosi atau tunjangan) untuk mendorong peningkatan kinerja (Mehmood dkk, 2013). Sistem *Recognition*, di sisi lain, berfokus pada pengakuan atas kontribusi karyawan, seringkali dalam bentuk penghargaan moral yang dapat meningkatkan perasaan bahwa karyawan dihargai serta memperkuat hubungan mereka dengan organisasi (Brun & Dugas, 2008). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sementara Sistem *Recognition* menunjukkan pengaruh yang lebih lemah. Meskipun penghargaan dalam bentuk pengakuan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas, pengaruhnya terhadap keputusan tenaga kesehatan untuk tetap bertahan di rumah sakit tidak cukup kuat dibandingkan dengan penghargaan berbentuk imbalan finansial atau promosi (Andrianti dkk., 2022).

Selain penghargaan, faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan pengembangan kompetensi juga turut mempengaruhi keputusan tenaga kesehatan untuk bertahan di rumah sakit. Penelitian oleh Yoshanda dan Sulistiyowati (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan peningkatan

kompetensi karyawan berhubungan langsung dengan kinerja dan kepuasan kerja mereka, yang berujung pada keputusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Selain itu, komitmen organisasi yang diperoleh melalui faktor-faktor intrinsik seperti motivasi kerja dan pengembangan karir, juga berperan dalam memperkuat hubungan antara penghargaan dan kinerja karyawan. Mengacu pada temuan-temuan ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh sistem *reward* dan *recognition* terhadap retensi tenaga kesehatan di rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain potong lintang untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *recognition* terhadap retensi tenaga kesehatan di rumah sakit. Metode yang digunakan adalah pengumpulan data primer melalui kuesioner yang disebarakan kepada dua kelompok responden, yaitu manajer SDM (HR) dan tenaga kesehatan (dokter, perawat, serta tenaga administrasi) di beberapa rumah sakit dan klinik yang dijadikan sampel. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap sistem penghargaan, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan keputusan untuk bertahan di rumah sakit.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di JEC Eye Hospitals & Clinics, yang mencakup dokter, perawat, dan tenaga administrasi. Selain itu, responden juga melibatkan pihak manajemen HR di tempat tersebut untuk memperoleh perspektif mereka mengenai penerapan sistem penghargaan.

Sampel penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu status sebagai tenaga kesehatan yang bekerja minimal satu tahun di instansi tersebut. Jumlah sampel yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sekitar 70 responden, yang terdiri dari 50 tenaga kesehatan dan 20 manajer HR di JEC Eye Hospitals & Clinics. Sampel ini dianggap representatif untuk memberikan gambaran yang valid mengenai penerapan sistem penghargaan dan pengaruhnya terhadap retensi tenaga kesehatan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari beberapa bagian, yaitu sistem penghargaan (*reward*), rekognisi (*recognition*), dan retensi karyawan. Setiap variabel akan diukur menggunakan kuesioner yang disusun dengan

menggunakan skala Likert 5 poin. Kuesioner dibagikan kepada dua kelompok responden: manajer SDM (HR) dan tenaga kesehatan di rumah sakit dan klinik yang menjadi objek penelitian.

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS). SEM-PLS dipilih karena metode ini dapat menguji hubungan antar konstruk secara simultan dan memungkinkan analisis hubungan yang kompleks antara variabel independen, mediator, dan dependen. SEM-PLS juga sesuai untuk analisis data dengan ukuran sampel yang tidak terlalu besar dan data yang tidak terdistribusi normal.

Proses analisis akan dilakukan dalam dua tahap, yaitu tahap pengukuran (measurement model) dan tahap struktur (structural model). Pada tahap pengukuran, dilakukan evaluasi terhadap reliabilitas dan validitas konstruk menggunakan indikator seperti Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE). Pada tahap struktur, hubungan antara sistem penghargaan, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan retensi karyawan akan diuji dengan melihat nilai path coefficient dan t-statistics untuk menilai kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Sistem reward (penghargaan) memiliki pengaruh positif terhadap retensi tenaga kesehatan di rumah sakit.

H2: Sistem recognition (pengakuan) memiliki pengaruh positif terhadap retensi tenaga kesehatan di rumah sakit.

HASIL PENELITIAN

Demografi pada responden tercantum pada Tabel 1, dimana jenis kelamin laki-laki mencakup proporsi yang lebih besar, usia paling banyak di usia 30-39 tahun, pendidikan terakhir terbanyak adalah D3, dan responden terbanyak adalah perawat.

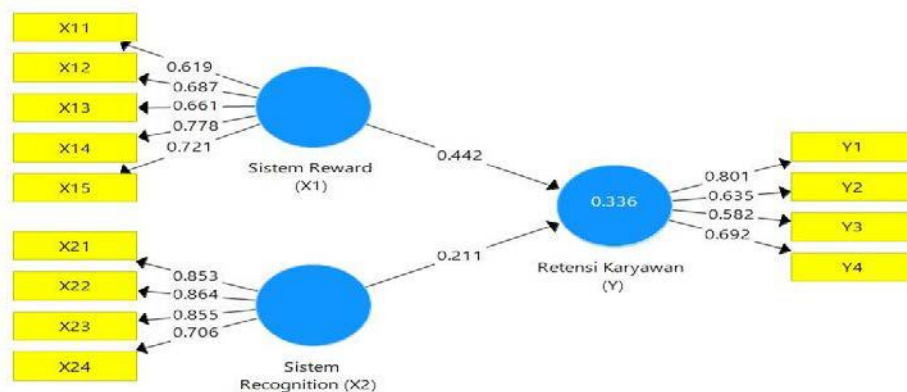
Tabel 1. Karakteristik demografi responden

Deskripsi	Total responden	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	28	40
Perempuan	42	60
Usia		
20-29 tahun	24	34
30-39 tahun	37	52

40-49 tahun	8	11
50 tahun ke atas	1	1
Pendidikan terakhir		
SMA/SMK	2	3
D3	40	57
S1	26	37
S2 atau lebih	2	3
Pekerjaan		
Dokter	1	1
Perawat	37	52
Staff administrasi	4	6
Tenaga medis lainnya	12	17
Staff non-medis lainnya	16	22

Sumber : Data Penelitian, 2024

Berdasarkan Standardized Coefficient, gambar berikut menggambarkan bagaimana koefisien atau parameter yang menunjukkan hubungan sebab akibat sebuah variabel laten memberi pengaruh variabel laten lainnya dievaluasi.



Gambar 1. Hasil PLS Algoritm
Sumber : Data Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil analisis untuk uji validitas, seluruh item dari ketiga variabel penelitian, yaitu Sistem Reward (X1), Sistem Recognition (X2), dan Retensi Karyawan (Y), memiliki nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel sebesar 0.361. Hal ini menunjukkan bahwa semua item dalam variabel penelitian dinyatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas secara rinci:

1. Sistem Reward (X1): Nilai Rhitung berkisar antara 0.601 hingga 0.886, seluruhnya valid.
2. Sistem Recognition (X2): Nilai Rhitung berkisar antara 0.776 hingga 0.843, seluruhnya valid.
3. Retensi Karyawan (Y): Nilai Rhitung berkisar antara 0.689 hingga 0.839, seluruhnya valid.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari nilai kritis reliabilitas sebesar 0.70. Dengan demikian, semua variabel dinyatakan reliabel. Berikut adalah hasil rinci uji reliabilitas:

- 1. Sistem Reward (X1): $\alpha=0.842$, reliabel.
- 2. Sistem Recognition (X2): $\alpha=0.825$, reliabel.
- 3. Retensi Karyawan (Y): $\alpha=0.773$, reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, instrumen penelitian ini telah terbukti valid dan reliabel, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh antara dua faktor penting dalam organisasi, yaitu Sistem Reward dan Sistem Recognition, terhadap Retensi Karyawan. Pengujian ini dilakukan menggunakan analisis bootstrapping dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS, yang menghasilkan nilai Path Coefficient, T-Value, dan P-Value untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel.

Tabel 2. Hasil uji f

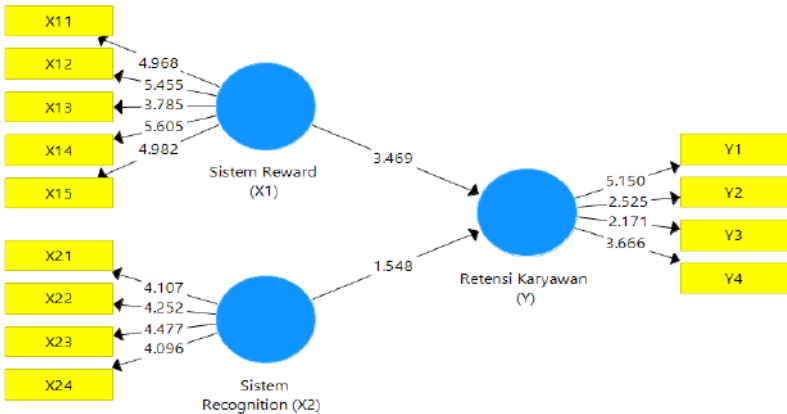
	Retensi karyawan (Y)	Sistem recognition (X2)	Sistem Reward (X1)
Retensi karyawan (Y)			
Sistem recognition (X2)	0.211		
Sistem reward (X1)	0.442		

Sumber : Data Penelitian, 2024

Tabel 3. Hasil Uji R²

	R Square	R Square Adjusted
Retensi karyawan (Y)	0.336	0.317

Sumber : Data Penelitian, 2024



Gambar 2. Hasil uji hipotesis
Sumber : Data Penelitian, 2024

Tabel 4. Hasil uji hipotesis

	O	M	STDEV	T-Stat	P-value
Sistem Recognition (X2) → Retensi Karyawan (Y)	0.211	0.218	0.136	1.548	0.122
Sistem Reward (X1) → Retensi Karyawab	0.442	0.462	0.127	3.469	0.001

Sumber : Data Penelitian, 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Sistem Recognition (X2) memiliki Path Coefficient sebesar 0,211 terhadap Retensi Karyawan (Y). Namun, dengan P-Value sebesar 0,122, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05, hubungan antara Sistem Recognition dan Retensi Karyawan tidak dapat dianggap signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Sistem Recognition berpotensi mempengaruhi Retensi Karyawan, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk diterima sebagai faktor yang signifikan dalam model ini. Oleh karena itu, hipotesis yang menguji hubungan ini harus ditolak, yang berarti tidak ada bukti yang cukup untuk mendukung pernyataan bahwa pengakuan terhadap karyawan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap keputusan mereka untuk tetap bertahan di perusahaan.

Di sisi lain, Sistem Reward (X1) menunjukkan hasil yang berbeda. Pengujian terhadap pengaruh Sistem Reward terhadap Retensi Karyawan menghasilkan *Path Coefficient* sebesar 0,442, yang menunjukkan pengaruh positif yang cukup kuat. Lebih lanjut, *P-Value* yang sangat kecil, yaitu 0,001, jauh di bawah tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), yang berarti hubungan ini signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menguji hubungan antara Sistem *Reward* dan Retensi Karyawan diterima, yang menunjukkan bahwa pemberian penghargaan atau imbalan kepada karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan mereka untuk tetap bertahan di organisasi. Hal ini mencerminkan pentingnya sistem penghargaan dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

Selain itu, model ini berhasil menjelaskan sekitar 33,6% variasi dalam Retensi Karyawan, yang tercermin pada nilai *R-Square* sebesar 0,336. Meskipun angka ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan fenomena Retensi Karyawan, ada indikasi bahwa faktor-faktor lain yang belum diteliti mungkin juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. *Adjusted R-Square* yang sedikit lebih rendah, yakni 0,317, mengindikasikan bahwa meskipun model ini cukup memadai, masih ada ruang

untuk penambahan variabel atau faktor eksternal yang dapat memperbaiki penjelasan model.

Sistem *Reward* terbukti menjadi faktor yang signifikan dalam mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan, sementara Sistem *Recognition* mungkin memerlukan pendekatan atau peningkatan lebih lanjut agar dapat memberikan pengaruh yang lebih kuat dalam konteks ini. Hal ini juga didukung oleh penelitian-penelitian lain, yaitu dari Permata & Rahardja (2016), Huang (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh positif antara *reward* terhadap retensi karyawan

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Reward memiliki pengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan, dengan Path Coefficient sebesar 0,442 dan P-Value 0,001, yang menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan. Sebaliknya, Sistem Recognition tidak menunjukkan pengaruh signifikan, dengan P-Value 0,122, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05.

Model penelitian ini menjelaskan sekitar 33,6% variasi dalam Retensi Karyawan, yang menunjukkan bahwa faktor lain yang belum diteliti mungkin juga mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di rumah sakit. Secara keseluruhan, Sistem Reward terbukti menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan retensi tenaga kesehatan, sementara Sistem Recognition perlu pendekatan lebih lanjut untuk memberikan dampak yang lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrianti, R., Supriyantoro, S., & Anindita, R. (2022). Factors influenced of nurse performance: The mediating role of organizational commitment with SEM-PLS approach. *International Journal of Nursing and Health Services*, 5(1), 1-10.
- Indraswara, P. A., Khourouh, U., & Risfandini, A. (2024). The effect of employee engagement and work-life balance on employee performance with job satisfaction as a mediation variable in Lavalette Hospital Malang. *EPaper Bisnis: International Journal of Entrepreneurship and Management*, 1(3), 184–210. <https://doi.org/10.61132/epaperbisnis.v1i3.88>
- Mehmood, M. (2013). Impact of Reward and Recognition on Employee Job Satisfaction and Motivation. *IRE Journals*, Vol. 6, Issue 12.
- Brun, J., & Dugas, N. (2008). An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 716–730. <https://doi.org/10.1080/09585190801953723>

- Nelson, B., & Campbell, D. (1972). The Case for Recognition: How Employee Recognition Drives Performance. *Human Resource Management Journal*.
- Nursaid, N., Qomariah, N., Sanosra, A., Satoto, E. B., & Utomo, A. W. (2020). Peningkatan kepuasan kerja berdasarkan motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi untuk karyawan rumah sakit. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 7, 1-10. <https://doi.org/10.21070/ijler.2020.V7.461>
- Yoshanda, A. A., & Sulistiyowati, W. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode PLS-SEM dan IPA. *Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, 1-10. <https://doi.org/10.21070/ups.2744>
- Permata, P. R., & Rahardja, E. (2016). ANALISIS PENGARUH SISTEM REWARD, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya). *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 27-37. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17874>
- Huang, I., Lin, H., & Chuang, C. (2006). Constructing factors related to worker retention. *International Journal of Manpower*, 27(5), 491–508. <https://doi.org/10.1108/01437720610683976>