

Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana

Mardhatila Fitri Sopali^{1✉}, Ai Elis Karlinda, Putri Azizi, Chintya Ones Charli

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

mardhatila@upiptyk.ac.id

Abstract

This study aims to determine how much influence workload, career development, and organizational commitment both individually and jointly have on the performance of executive nurses at Semen Padang Hospital. The data collection method was through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 60 executive nurse respondents at Semen Padang Hospital. The analytical method used is multiple regression analysis. The research results obtained based on the partial test (t test) showed that: (a) partially there was a significant influence between workload on the performance of implementing nurses, (b) partially there is a significant influence between career development on the performance of executive nurses, (c) partially there is a significant influence between organizational commitment on the performance of implementing nurses, (d) together workload, career development, and organizational commitment have a significant effect on the performance of implementing nurses. So the author concludes that workload, career development, and organizational commitment simultaneously and partially influence improving the performance of implementing nurses.

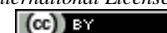
Keywords: Workload, career development, organizational commitment, performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Semen Padang. Metode pengumpulan data melalui survey dan menyebarkan kuisioner, dengan sampel 60 responden Perawat Pelaksana Rumah Sakit Semen Padang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh : (a) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat pelaksana. (b) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja perawat pelaksana. (c) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pelaksana. (d) secara bersama sama beban kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Maka penulis berkesimpulan bahwa beban kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja perawat pelaksana.

Kata kunci: Beban kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi, kinerja.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia menjadi kunci yang sangat penting di dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pengelola, pengatur dan pemanfaatkannya pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi [1].

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan bahkan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM terdiri dari orang-orang yang

di pekerjaan dalam suatu organisasi sebagai pemrakarsa, pemikir dan perencana guna mencapai tujuan organisasi tersebut [2], [3]. Pada dasarnya, sumber daya dibagi dua yaitu sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya alam (*natural resource*). Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumberdaya yang utama, di samping sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dimaksud. Oleh sebab itu, dalam mengelola sumber daya tersebut, SDM nya harus berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi sdm akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.

Sebagai salah satu lembaga kesehatan Rumah Sakit Semen Padang berusaha meningkatkan kualitas pelayanan perbedayaan bagi masyarakat khususnya

bagi wilayah kota Padang. Peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan yaitu melalui peningkatan Kinerja Perawat Pelaksana dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kepercayaan yang diberikan masyarakat dan pemerintah terhadap Rumah Sakit Semen Padang adalah suatu tugas dan tanggung jawab berat yang harus dipikul sungguh-sungguh dengan penuh keikhlasan. Oleh sebab kinerja pegawai amatlah berpengaruh pada tercapainya visi dan misi dari organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya [4]. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas yang akan dihasilkan oleh organisasi [5]. Kinerja pegawai merupakan ciri khas dalam kondisi global dengan tingkatan yang ketat, sering kali dihadapkan bermacam-macam permasalahan sehingga tidak dapat memuaskan keinginan dari mereka itu sendiri. Banyak sekali faktor - faktor yang biasa mempengaruhi kinerja antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, pengembangan karir, pemberian kompensasi, kurangnya komunikasi, iklim organisasi, semangat kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, rekrutman, seleksi, pelatihan, kepuasan kerja, beban kerja dan kepemimpinan.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, Beban Kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja [6]. Salah satu faktor yang telah disebutkan, salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat Pelaksana adalah adanya faktor kepuasan kerja. Pemimpin perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap Perawat agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja adalah cara perawat untuk merasakan kesenangan atas dirinya atau pekerjaan yang sudah dilakukan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya [7]. Berdasarkan pengamatan peneliti sementara kepuasan perawat belum terpenuhi secara keseluruhan, hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Seperti halnya waktu masuk kerja yang telah ditetapkan 07.30 wib, tetapi masih banyak perawat yang sering datang terlambat ke kantor. Hal ini lah yang perlu diperhatikan oleh pemimpin. Ketika pemimpin menunjukkan beban kerja yang baik, para perawat akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud beban kerja adalah persepsi perawat terhadap beban kerja yang dialami oleh perawat [8]. *Work load* adalah beban yang harus ditanggung pekerja yang volumenya bervariasi dan berfluktuasi sesuai tingkat kesibukan. Antara *work load* dengan jumlah tenaga kerja harus seimbang. Di

dalam sebuah perusahaan beban kerja yang dijalankan perawat haruslah sesuai dengan kemampuannya agar terciptanya rasa aman dan nyaman pada saat bekerja.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir [9].

Selain beban kerja dan pengembangan karir, faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja perawat adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya, karena komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi [10]. Komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru, sehingga berpengaruh terhadap kinerja perawat [11], [12].

Berdasarkan pengamatan peneliti sementara, masih adanya perawat yang tidak komitmen dengan dirinya sendiri, sehingga banyak perawat yang berusaha mencari lowongan pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat ia bekerja sekarang. Akibatnya turunya konsentrasi kerja terhadap tugas dan kewajiban yang telah diberikan pemimpin, sehingga berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana tersebut.

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti, Rumah Sakit Semen Padang, beban kerja yang diberikan kepada perawat tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja sehingga memberatkan pekerjaan perawat yang lainnya. Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya pembagian tugas yang tidak merata. Masih dijumpai perawat yang mempunyai kinerja yang rendah dibiarkan tanpa mendapat teguran atau sanksi. Sementara itu ada perawat yang diberi tugas dan tanggung jawab yang banyak menjadi kurang fokus terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Hal tersebut berakibat pada kurangnya memberikan promosi jabatan, dan insentif yang diberikan oleh pimpinan dalam mencapai target organisasi. Berikut adalah presentasi dari kinerja perawat pertahunnya pada realisasi kinerja perawat rawat inap pada Rumah Sakit Semen Padang.

Tabel 1. Hasil Penilaian Rawat Inap Perawat pada Rumah Sakit Semen Padang

No	Devisi	Sasaran Nilai)	Realisasi			
			2021 (Nilai)	%	2022 (Nilai)	%
1	VVIP	885	774	87	725	82
2	VIP	885	731	83	745	84
3	Kelas 1	1145	945	83	968	85
4	Kelas 2	885	757	85	785	89
5	Kelas 3	885	785	89	855	97

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa realisasi kinerja perawat Rumah Sakit Semen Padang mengalami

fluktuasi dari tahun 2021-2022 disetiap devisi. Dibandingkan tahun 2021, pada tahun 2022 penilaian kinerja perawat mengalami penurunan. Terjadinya fluktuasi ini dikarenakan pembagian beban kerja, pengembangan karir dan komitmen kerja yang tidak merata disetiap devisi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan dengan hasil bahwa pengembangan karir dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi [13]. Dan penelitian yang dilakukan dengan hasil pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi [14]. Dan penelitian yang dilakukan dengan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat [15].

2. Metodologi Penelitian

Bentuk penelitian ini akan memakai desain penelitian deskriptif kuantitatif yang meliputi pengumpulan data, penyusunan dan analisa yang berasal dari angka-angka dalam catatan instansi yang bersangkutan, kemudian diolah menjadi data dan selanjutnya diadakan suatu analisis sehingga menghasilkan suatu kesimpulan.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan probability sampling. Untuk menentukan besar sampel digunakan rumus Slovin dengan rumus sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana, n menyatakan banyaknya sampel, N merupakan total seluruh anggota populasi, dan e adalah % kelonggaran ketidak-telitian karena kesalahan pengambilan sampel.

Pada penelitian ini $e = 10\%$, maka perhitungan besarnya sampel adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{135}{1 + (135)(0,1)^2} = 60$$

Berdasarkan uraian di atas maka sampel pada penelitian ini berjumlah 135 orang yang dapat mewakili dari populasi sebanyak 60 orang.

Analisis yang digunakan Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

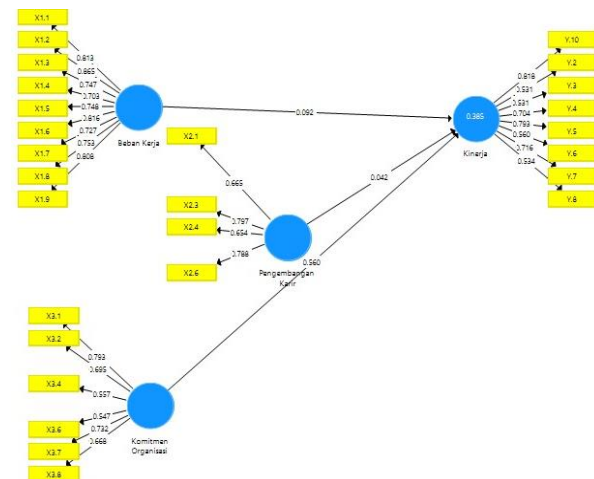
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana, X_1 merupakan beban kerja; X_2 adalah pengembangan karir; X_3 adalah komitmen organisasi; Y adalah kinerja perawat; a adalah konstanta; b_1 ,

b_2, b_3, b_4 adalah koefisien regresi masing-masing variabel; dan e adalah standar error.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Outer Model



Gambar 1. Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi

Tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai Convergent Validity di atas 0,7.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 2 :

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Beban Kerja (X1)	0,604
Pengembangan Karir (X2)	0,532
Komitmen Organisasi (X3)	0,451
Kinerja (Y)	0,434

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa hampir semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai

crombach alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3. Nilai Reliabilitas

Konstruk(Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,924	0,932	Reliabel
Kinerja (Y)	0,807	0,856	Reliabel
Komitmen	0,750	0,829	Reliabel
Organisasi (X3)			
Pengembangan Karir (X2)	0,715	0,818	Reliabel

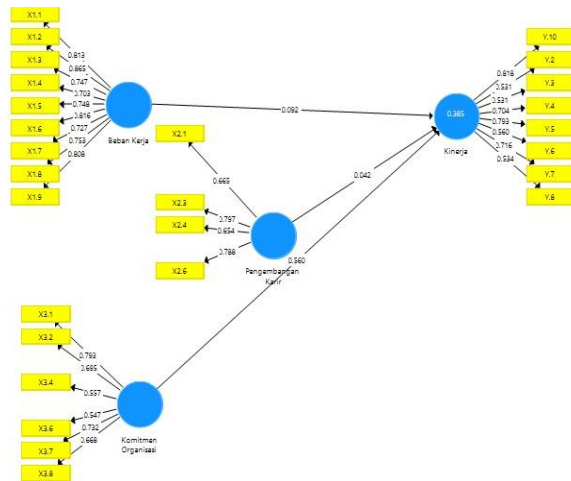
Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai crombach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik atau reliable.

Persamaan Outer Model

Berdasarkan Gambar 2, dapat diambil Persamaan , merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk beban kerja dan pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

Kinerja Perawat = β_1 beban kerja + β_2 pengembangan karir + β_3 komitmen organisasi + e1.

Kinerja Perawat = beban kerja + pengembangan karir + komitmen organisasi + e1



Gambar 2. Hasil Outer Loading

Berikutnya, sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, maka penilaian inner model dievaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 4.

Tabel 4. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Perawat (Y)	0,385	0,352

Pada table 4 terlihat nilai R2 konstruk kinerja perawat sebesar 0,352 atau sebesar 35,2% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk beban kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi. Sisanya sebesar 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen .

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada tabel 4.

Pengaruh Langsung

Tabel 5. Result For Inner Weight

Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STD EV)	P Values
Beban Kerja -> Kinerja Perawat	0,092	0,119	0,142	0,648	0,518
Komitmen Organisasi -> Kinerja Perawat	0,560	0,552	0,169	3,307	0,001
Pengembangan Karir -> Kinerja Perawat	0,042	0,075	0,155	0,273	0,785

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 5 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung beban kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Perawat yaitu 0,092 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara beban kerja terhadap kinerja perawat adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,518 besar dari alpha 5% yaitu $0,518 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,648 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,648 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini ditolak.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Perawat.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja perawat yaitu 0,560 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja perawat adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,307 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,307 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja perawat yaitu 0,042 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara komitmen organisasi terhadap Kinerja perawat adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,785 kecil dari alpha 5% yaitu $0,785 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,273 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,273 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja perawat. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini ditolak.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat pelaksana Rumah Sakit Semen Padang, terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja perawat pelaksana Rumah Sakit Semen Padang, dan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pelaksana Rumah Sakit Semen Padang.

Daftar Rujukan

- [1] Sopali, M. F., & Karlinda, A. E. (2022). The Influence of workload, job satisfaction and commitment. organization. against. kinerja. implementing nurses at Padang Reksodiwiro Hospital. JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research), 6(1), 224-231. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v6i1.703>
- [2] Selvia, N. L., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2023). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Journal on Education, 5(4), 17136-17145. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.4072>
- [3] Aziz, A. M. Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja: Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Leadership Style, Work Stress, and Work Environment: Implications for Employee Performance. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v6i1.277>
- [4] Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Xyz. Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan, 27-35. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>
- [5] Nugroho, M., & Putro, B. D. P. (2021). Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership dan Komitmen Organisasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 22(1), 1-16. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5147>
- [6] Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6(1), <https://doi.org/370-386>. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- [7] Sari, N., Sugianto, S., & Nurlaila, N. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BSI KC Medan S Parman). Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 9(2), 2773-2782. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9667>
- [8] Sugianto, S., Ramming, S., & Rahman, A. (2023). Hubungan Beban Kerja terhadap Waktu Tanggap Perawat Gawat Darurat Menurut Persepsi Pasien di Ruang IGD Rumah Sakit Banggai Laut. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(3), 21685-21693. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.9946>
- [9] Utama, S. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja dan Prestasi Perusahaan. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(1), 281-287. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.449>
- [10] Pratiwi, A. M. A., Pertiwi, M., & Andriany, A. R. (2020). Hubungan Subjective Well Being dengan Komitmen Organisasi pada Pekerja yang Melakukan Work From Home di Masa Pandemi Covid 19. Syntax, 2(11), 825. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v2i11.668>
- [11] Kalsum, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Jurnal Sosial Humaniora Terapan, 5(1), 5. <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- [12] Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 4(3), 421-438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>

- [13]Dewi, D. A. P. R., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt. Emas, 3(3), 71-90. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i4.475>
- [14]Gameron, R. T., & Lindawati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Kabupaten Manggarai. JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan), 6(4). <http://dx.doi.org/10.58258/jisip.v6i4.3847>
- [15]Sumarni, S., & Pramuntadi, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PK Muhammadiyah Bantul. Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo, 5(2), <https://doi.org/154-164.10.29241/jmk.v5i2.157>