

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KONAWE TAHUN 2024**

**Nur Inayatussalam ¹, Fajar Kurniawan ², Marheni Fadillah Harun ³, Ira
Nurmala ^{4*}**

STIKes Pelita Ibu

* sister.iranurmala@gmail.com

Received: 11-07-2024	Revised: 06-08-2024	Approved: 25-09-2024
----------------------	---------------------	----------------------

ABSTRACT

Organizational commitment refers to the level of emotional attachment, loyalty, and responsibility a employee has towards their organization, reflecting how closely they are connected to the organization's goals and values, as well as their willingness to work for the common good. In the context of hospitals, nurse performance, which includes clinical skills, accuracy in medication administration, communication with patients, adherence to medical procedures, and teamwork, can be influenced by their level of organizational commitment. This study aims to assess the impact of organizational commitment on nurse performance at RSUD Konawe in 2024. Using a quantitative approach and a cross-sectional design, the study sampled 72 nurses from a population of 253. Data were collected via questionnaires and analyzed using Wald test analysis with SPSS 21. The results show a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), indicating that the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_1) is accepted. Thus, there is a significant impact of organizational commitment on nurse performance at RSUD Konawe in 2024. This confirms that the level of organizational commitment plays a crucial role in influencing nurse performance in the hospital environment.

Keywords: Organizational Commitment, Nurse Performance, Hospital

PENDAHULUAN

Organisasi layanan kesehatan menghadapi tantangan signifikan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dengan adanya kekurangan staf dan distribusi yang tidak merata. Hal ini telah diungkapkan dalam Laporan Kesehatan Dunia oleh World Health Organization (WHO) pada tahun 2006 dan diperkuat oleh Agenda 2030 untuk Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Tantangan tambahan termasuk ekspektasi masyarakat yang semakin tinggi terhadap layanan kesehatan serta kemajuan teknologi dan klinis yang terus berkembang. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting agar institusi kesehatan memiliki tenaga profesional yang cukup, terampil, dan termotivasi. Ini diperlukan untuk mencapai tujuan utama, yaitu memberikan pengobatan yang efektif dan layanan medis berkualitas tinggi. Oleh karena itu, institusi kesehatan harus memastikan adanya strategi pengelolaan SDM yang sesuai untuk mengatasi tantangan ini dan memenuhi kebutuhan pasien dengan optimal. (Rodríguez-Fernández *et al.*, 2021).

Rumah Sakit adalah fasilitas penting yang menjadi tujuan utama bagi masyarakat dalam hal kebutuhan kesehatan. Di Indonesia, pelayanan terus berupaya untuk meningkatkan kualitasnya melalui usaha yang keras dan persaingan yang ketat. Kualitas layanan sebuah rumah sakit tidak dapat tercapai tanpa dukungan dari peran dan kontribusi sumber daya manusia di dalamnya. SDM yang dimaksud mencakup dokter, staf karyawan, dan perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut. (Bismar, 2023).

Sumber daya manusia adalah elemen krusial yang perlu dikelola secara efektif untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu,

manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk merekrut, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan tenaga kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Ramanto dan Sitio, 2022).

Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai situasi di mana seorang karyawan merasa terhubung dengan organisasi dan tujuannya, serta berkeinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut guna mendukung pencapaian tujuannya (Kasmiruddin, 2021). Komitmen tidak muncul begitu saja, melainkan melalui proses panjang dalam kehidupan. Proses ini dimulai dari lingkungan keluarga, kemudian berlanjut pada pendidikan, diperkuat melalui praktik dan pengalaman, dan ditempa oleh berbagai beban, masalah, serta tanggung jawab. Akhirnya, hanya sebagian kecil dari kita yang mengembangkan karakter komitmen yang sejati (Wahyudi dan Salam, 2020)

Kinerja dapat dipahami sebagai tingkat efektivitas dalam mencapai tujuan tertentu, baik pada tingkat individu, tim, atau organisasi secara keseluruhan. Secara umum, kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang atau suatu entitas berhasil dalam melaksanakan tugas, mencapai target, atau memenuhi standar yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti produktivitas, kualitas hasil, efisiensi pemanfaatan sumber daya, dan pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa organisasi tersebut efektif dalam mengelola sumber daya dan mencapai tujuan strategis, sedangkan kinerja yang buruk dapat menunjukkan adanya masalah dalam pengelolaan atau pelaksanaan strategi organisasi tersebut. (Aulia, 2021)

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Konawe memiliki berbagai profesi dalam sumber daya manusianya yang berkontribusi pada pelayanan pasien. Selain tenaga kesehatan, RSUD Konawe juga mempekerjakan staf pendukung seperti petugas keamanan, pembersih, tenaga manajerial, dan lainnya, yang semua berperan dalam mendukung pelayanan kesehatan. Salah satu profesi yang terlibat langsung dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien di rumah sakit adalah perawat.

Tugas utama seorang perawat meliputi pemantauan kondisi kesehatan pasien, memberikan perawatan langsung seperti administrasi obat dan penanganan luka, menyampaikan edukasi kesehatan kepada pasien dan keluarga, serta bekerja sama dengan tim medis lainnya untuk merencanakan dan melaksanakan perawatan yang sesuai dengan kebutuhan pasien. Perawat juga memainkan peran kunci dalam promosi kesehatan, pencegahan penyakit, dan mendukung proses pemulihan pasien. Mereka bekerja di berbagai lingkungan, termasuk rumah sakit, pusat kesehatan, klinik, dan komunitas.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Konawe, sebagai salah satu rumah sakit milik pemerintah daerah di Kabupaten Konawe dan pusat rujukan daerah tersebut, telah mengalami penurunan tingkat kepuasan pasien dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021, kepuasan pasien tercatat sebesar 87,88%, yang menurun menjadi 85,70% pada tahun 2022, dan kembali turun menjadi 79,80% pada tahun 2023. Berdasarkan wawancara dengan salah satu narasumber di RSUD Konawe, penurunan kepuasan pasien dikaitkan dengan masalah kinerja perawat. Beberapa isu yang ditemukan termasuk penurunan kedisiplinan perawat, seperti ketidakpatuhan terhadap waktu masuk kerja dan absensi tanpa alasan yang jelas. Selain itu, tidak cukup cepat dalam memberikan pelayanan. Kurangnya kedisiplinan ini berkontribusi pada menurunnya kinerja dan produktivitas rumah sakit.

Ketidakpuasan perawat yang terjadi diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan dan jumlah pasien yang tinggi. Hal ini sering kali terjadi karena peningkatan beban kerja yang tidak sebanding dengan penambahan jumlah staf RSUD Konawe. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan perawat merasa stres, kelelahan, dan sulit memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien. Ditambah lagi sistem penggajian dari pemerintah yang sering tertunda yang semakin menambah minimnya

dorongan bagi perawat untuk menjalankan tugas mereka di rumah sakit.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu narasumber perawat di RSUD Konawe menyatakan tidak terdapat upaya atau kebijakan yang dibuat untuk mempertahankan karyawan berpengalaman hal ini dikarenakan rumah sakit memberikan kebebasan kepada karyawan di setiap profesi untuk menentukan dimana karyawan itu akan melanjutkan karirnya. Untuk sistem penggajian itu disesuaikan dengan kinerja dalam lama kerja baik perawat dengan status kepegawai negri dan honorer di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Konawe.

Berdasarkan hasil penemuan di (Rumah Sakit Umum Daerah) Konawe bahwa untuk jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan tahun 2021 sebanyak 177 hari jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan dari beberapa tenaga keperawatan, pada tahun 2022 sebanyak 1.383 hari dari jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan dari beberapa tenaga keperawatan, dan pada tahun 2023 jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 997 hari dari jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan dari beberapa tenaga keperawatan.

Gambaran diatas menjelaskan bahwa problem yang dihadapi oleh rumah sakit terkait komitmen karyawan kepada rumah sakit yaitu tidak adanya kebijakan yang di berikan oleh pihak rumah sakit untuk mempertahankan karyawan atau tenaga kesehatan dalam konteks ini, para tenaga keperawatan yang berpengalaman di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Konawe. Selain itu dari pengamatan lainnya ditemukan bahwa adanya ketidakseriusan karyawan pada pekerjaannya dilihat dari tingkat atau jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan dari karyawan. Hal ini berpengaruh terhadap komitmen karyawan sehingga mengakibatkan kinerja perawat menjadi menurun.

Dengan mempertimbangkan data yang ada, peneliti berniat untuk mengeksplorasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Konawe pada tahun 2024

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain analitik observasional cross-sectional, yang dilaksanakan di RSUD Konawe pada Mei hingga Juni 2023. Populasi penelitian mencakup 253 perawat, dengan sampel sebanyak 72 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik accidental sampling. Variabel independen adalah komitmen organisasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner skala Likert yang telah disusun dalam bentuk pertanyaan favorable dan unfavorable untuk mengukur persepsi responden. Data primer diperoleh langsung dari responden, sementara data sekunder berasal dari dokumen rumah sakit. Proses pengolahan data meliputi editing, coding, entry, cleaning, dan tabulasi menggunakan SPSS versi 21. Analisis data dilakukan secara univariat untuk mendeskripsikan karakteristik tiap variabel, dan bivariat untuk menilai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat menggunakan uji WallD, dengan memperhatikan prinsip-prinsip analisis yang sistematis agar menghasilkan informasi yang akurat dan bermakna (Kurniawan et al., 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Rekapitulasi Karakteristik Responden (n = 72)

No	Karakteristik	Kategori	n	%
1	Jenis Kelamin	Pria	22	30,6%
		Wanita	50	69,4%
2	Usia	≤ 20 Tahun	0	0,0%
		21 - ≤ 25 Tahun	10	13,9%
		26 - ≤ 30 Tahun	21	29,2%
		31 - ≤ 35 Tahun	21	29,2%
		≥ 36 Tahun	20	27,8%
3	Pendidikan Terakhir	SMA	0	0,0%
		Diploma	35	48,6%
		S1	32	44,4%
		S2	0	0,0%
		Profesi	5	6,9%
4	Lama Kerja	≤ 1 Tahun	5	6,9%
		2 – 3 Tahun	23	31,9%
		4 – 5 Tahun	33	45,8%
		≥ 6 Tahun	11	15,3%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan (69,4%), dengan rentang usia dominan antara 26–35 tahun (masing-masing 29,2%). Sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan Diploma (48,6%) dan Sarjana (44,4%), sementara dari sisi pengalaman kerja, mayoritas telah bekerja selama 4–5 tahun (45,8%). Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden merupakan tenaga perawat dengan tingkat pendidikan menengah hingga tinggi serta pengalaman kerja yang cukup matang, yang berpotensi membentuk komitmen organisasi yang kuat. Tingkat pendidikan yang memadai memungkinkan perawat memahami nilai-nilai organisasi dan tanggung jawab profesional secara lebih mendalam, sedangkan lama pengalaman kerja mendukung terbentuknya loyalitas dan keterikatan emosional terhadap institusi. Dengan demikian, karakteristik ini mendukung relevansi kajian terhadap pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Konawe tahun 2024.

2. Analisis Univariat

Analisis univariat membahas distribusi frekuensi dari masing-masing variabel penelitian secara terpisah untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data yang diteliti. Dalam penelitian ini, analisis univariat digunakan untuk melihat sebaran kategori pada variabel komitmen organisasi dan performa pegawai di RSUD Konawe tahun 2024. Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki komitmen organisasi yang baik sebesar 59,7%, sementara sisanya 40,3% dinilai kurang. Sementara itu, dari segi performa pegawai, sebagian besar responden juga menunjukkan

kinerja yang baik sebesar 62,5%, sedangkan 37,5% memiliki kinerja yang kurang. Temuan ini memberikan indikasi awal bahwa terdapat kecenderungan positif dalam hal komitmen dan kinerja pegawai di RSUD Konawe.

Tabel. 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Komitmen Organisasi dan Performa Pegawai di RSUD Konawe Tahun 2024 (n = 72)

No	Variabel	Kategori	n	%
1	Komitmen Organisasi	Baik	43	59,7%
		Kurang	29	40,3%
2	Performa Pegawai	Baik	45	62,5%
		Kurang	27	37,5%
Total			72	100%

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa dari total 72 responden di RSUD Konawe pada tahun 2024, sebagian besar memiliki komitmen organisasi yang tergolong baik, yaitu sebanyak 43 orang (59,7%), sedangkan sisanya 29 orang (40,3%) menunjukkan komitmen yang kurang. Sementara itu, dalam hal performa pegawai, mayoritas responden juga menunjukkan kinerja yang baik, yaitu sebanyak 45 orang (62,5%), sedangkan 27 orang (37,5%) dinilai memiliki kinerja yang kurang. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum, sebagian besar pegawai di RSUD Konawe memiliki tingkat komitmen organisasi dan performa kerja yang positif.

3. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dalam penelitian ini mengkaji hubungan variabel komitmen organisasi dengan kinerja perawat yang secara deskriptif dapat dilihat pada tabulasi silang berikut:

Tabel 3 Dampak Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Konawe Tahun 2024

Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan				Jumlah	
	Baik		Kurang			
	f	%	f	%	f	%
Baik	39	90,7	4	9,3	43	100
Kurang	6	20,7	23	79,3	29	100
Total (N)	45	62,5	27	37,5	72	100

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dari 43 karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik, 39 orang (90,7%) menunjukkan kinerja yang baik, sementara hanya 4 orang (9,3%) memiliki kinerja yang kurang. Sebaliknya, dari 29 karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kurang, mayoritas yaitu 23 orang (79,3%) menunjukkan kinerja yang kurang, dan hanya 6 orang (20,7%) yang memiliki kinerja baik. Secara keseluruhan, 45 karyawan (62,5%) memiliki kinerja yang baik, sementara 27 karyawan (37,5%) memiliki kinerja yang kurang.

Tabel 4 Hasil Uji Wald dampak Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Konawe Tahun 2024

Variabel	B	S.E	Wald	df	Sig.	Exp (B)
Komitmen Organisasi	-3,621	0,679	826,991	1	0,000	0,027
Constant	1,344	0,459	8,592	1	0,003	3,833

Sumber: Data Primer

Berdasarkan uji wald diperoleh bahwa nilai signifikan $p = 0,000 < 0,05$, dan nilai ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian ada Pengaruh komitmen

organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Konawe Tahun 2024.

Pembahasan

Hasil penelitian ini secara jelas memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berperan sentral dalam menentukan kinerja perawat di RSUD Konawe. Dari 72 responden, mayoritas perawat dengan komitmen tinggi (59,7%) menunjukkan kinerja yang sangat baik, mencapai 90,7%. Hal ini mencerminkan bahwa perawat yang memiliki ikatan emosional dan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap organisasi tidak hanya termotivasi secara intrinsik untuk memberikan pelayanan terbaik, tetapi juga berusaha konsisten mempertahankan standar kerja demi pencapaian tujuan institusi. Komitmen yang kuat menciptakan loyalitas dan dedikasi yang tinggi, yang mendorong perawat bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab (Ardiyani et al., 2021). Namun, temuan juga mengungkap adanya perawat yang, meskipun berkomitmen tinggi, menunjukkan kinerja kurang optimal (9,3%). Ini menunjukkan bahwa komitmen saja tidak cukup bila tidak didukung oleh sumber daya memadai, sistem kerja yang efisien, dan kondisi kerja yang sehat. Beban kerja berlebihan, keterbatasan alat, atau stres kerja dapat melemahkan kemampuan perawat untuk mengimplementasikan komitmen mereka secara maksimal, yang pada akhirnya menurunkan performa (Robinson & Judge, 2019).

Sebaliknya, perawat dengan komitmen organisasi rendah (40,3%) sebagian besar menunjukkan kinerja yang kurang (79,3%). Hal ini menegaskan bahwa tanpa keterikatan dan motivasi yang kuat terhadap organisasi, perawat cenderung kehilangan fokus dan semangat kerja, sehingga kinerjanya menurun (Cheppy & Rositawati, 2020). Namun, adanya sebagian perawat dengan komitmen rendah yang tetap mampu menunjukkan kinerja baik (20,7%) memperlihatkan bahwa motivasi intrinsik, kompetensi, dan profesionalisme individu juga menjadi faktor penentu yang tidak bisa diabaikan. Mereka yang memiliki keterampilan dan dedikasi tinggi pada profesinya mampu menjaga kualitas pelayanan meski kurang terikat secara emosional dengan organisasi, menandakan bahwa faktor internal personal juga berperan signifikan dalam hasil kerja (Sonia et al., 2019).

Uji Wald yang menghasilkan nilai $p < 0,05$ menegaskan secara statistik bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat adalah signifikan, menguatkan hipotesis bahwa peningkatan komitmen akan berdampak langsung pada perbaikan kinerja. Keselarasan temuan ini dengan penelitian terdahulu seperti Ardiyani et al. (2021), Cheppy dan Rositawati (2020), serta Sonia dkk. (2019), menunjukkan konsistensi bahwa komitmen organisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas dan dedikasi karyawan.

Teori Work Engagement memperjelas mekanisme psikologis di balik hubungan ini, dengan menjelaskan bahwa perawat yang memiliki vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penyerapan) terhadap pekerjaan mereka cenderung mencapai kinerja yang lebih unggul (Schaufeli & Bakker, 2004). Oleh karena itu, selain membangun komitmen organisasi, manajemen perlu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, sumber daya yang cukup, dan pengelolaan beban kerja yang seimbang agar perawat tidak mengalami kelelahan yang dapat mengurangi efektivitas mereka. Intervensi berupa pelatihan pengembangan keterampilan, program motivasi, serta penghargaan atas prestasi kerja perlu diimplementasikan secara sistematis guna meningkatkan keterlibatan kerja secara menyeluruh (Robinson & Judge, 2019).

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi adalah fondasi utama yang memengaruhi kinerja perawat, namun keberhasilan pencapaian kinerja optimal juga bergantung pada dukungan organisasi yang menyeluruh dan faktor motivasi internal perawat. Pendekatan holistik yang

mengintegrasikan peningkatan komitmen, penyediaan sumber daya, serta penguatan motivasi intrinsik dan keterampilan akan menjadi kunci utama dalam mengoptimalkan performa perawat di RSUD Konawe

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis uji Wald yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Konawe tahun 2024. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen RSUD Konawe mengembangkan kebijakan dan program yang mampu memperkuat keterikatan perawat terhadap organisasi, seperti pelaksanaan pelatihan pengembangan keterampilan, penyediaan jalur karier yang jelas untuk meningkatkan motivasi, serta penerapan sistem penghargaan yang mengakui prestasi dan dedikasi mereka. Selain itu, memberikan umpan balik positif secara rutin, memastikan ketersediaan fasilitas dan sumber daya yang memadai, serta melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas, sehingga secara keseluruhan dapat mendorong peningkatan kinerja perawat secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyani, V. M., et al. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 9(2), 145-158.
- Aulia, R. (2021). Konsep dan pengukuran kinerja dalam organisasi pelayanan kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 9(3), 201-216.
- Bismar, A. (2023). Kualitas pelayanan rumah sakit dan peran sumber daya manusia kesehatan. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit Indonesia*, 15(1), 78-92.
- Cheppy, S., & Rositawati, D. (2020). Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Kesehatan Kerja*, 11(4), 234-248.
- Kasmiruddin, K. (2021). Komitmen organisasi: Konsep dan implementasi dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 89-104.
- Kurniawan, F., et al. (2025). Metode penelitian kuantitatif dalam bidang kesehatan: Pendekatan cross-sectional. *Jurnal Metodologi Penelitian Kesehatan*, 7(1), 23-38.
- Ramanto, B., & Sitio, R. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi kesehatan modern. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 14(3), 156-172.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rodríguez-Fernández, P., et al. (2021). Human resource management challenges in healthcare organizations: A global perspective. *International Journal of Healthcare Management*, 14(2), 289-305.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their

relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

Sonia, R., et al. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit pemerintah. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 22(1), 67-82.

Wahyudi, S., & Salam, R. (2020). Membangun komitmen organisasi melalui proses pembelajaran dan pengalaman kerja. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8(4), 178-195.

World Health Organization. (2006). *The World Health Report 2006: Working together for health*. WHO Press.

.