

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA TENAGA MEDIS YANG DIMEDIASI KOMITMEN
ORGANISASI PADA RS. PERMATA KELUARGA LIPPO CIKARANG**

Juan Ponce Enrile Febriansyah¹, Wani Devita Gunardi², Saparso³

Universitas Kristen Krida Wacana

Correspondence		
Email: enrilefebriansyah2@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 1 Agustus 2024	Accepted 8 Agustus 2024	Published 9 Agustus 2024

ABSTRAK

Permasalahan utama yang diangkat adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja di kalangan tenaga medis yang diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang kurang optimal dan budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga medis, serta mengevaluasi peran komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Sampel penelitian terdiri dari 95 tenaga medis, termasuk dokter dan perawat, yang dipilih secara acak dari populasi di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja tenaga medis, dengan indikator yang memiliki nilai loading factor tertinggi pada aspek fasilitas kerja dan penghargaan. Budaya organisasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dengan indikator dominan pada inovasi dan pemahaman misi rumah sakit. Komitmen organisasi terbukti sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga medis. Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga medis, RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang perlu fokus pada peningkatan motivasi kerja dan budaya organisasi serta memperkuat komitmen organisasi. Saran untuk penelitian selanjutnya termasuk mengeksplorasi faktor-faktor eksternal seperti keseimbangan kerja-hidup dan penerapan teknologi baru yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, serta melakukan penelitian longitudinal untuk mengevaluasi perubahan dalam kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari waktu ke waktu.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, , Tenaga Medis,

ABSTRACT

The main problem addressed is the low level of job satisfaction among healthcare workers, which is suspected to be influenced by suboptimal work motivation and an organizational culture that is not fully supportive. This study aims to identify and analyze the direct effects of work motivation and organizational culture on job satisfaction of healthcare workers, as well as to evaluate the role of organizational commitment as a mediator in these relationships. The research design employs a quantitative approach with Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) for analysis. The sample comprises 95 healthcare workers, including doctors and nurses, randomly selected from the population at RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang. Data were collected using a questionnaire designed to measure work motivation, organizational culture, organizational commitment, and job satisfaction. The results indicate that work motivation has a significant positive effect on both organizational commitment and job satisfaction of healthcare workers, with the highest loading factor on aspects such as work facilities and rewards. Organizational culture also has a significant positive impact on organizational commitment and job satisfaction, with dominant indicators being innovation and understanding of the hospital's mission. Organizational commitment was found to be a significant mediator in the relationship between work motivation and organizational culture on job satisfaction of healthcare workers. The study concludes that to improve job satisfaction among healthcare workers, RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang should focus on enhancing work motivation and organizational culture, as well as strengthening organizational commitment. Future research should explore external factors such as work-life balance and the implementation of new technologies that may affect job satisfaction, and conduct longitudinal studies to assess changes in job satisfaction and organizational commitment over time.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Healthcare Workers*

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna, penyembuhan penyakit dan pencegahan penyakit kepada masyarakat, serta merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Inti dari penyelenggaraan pelayanan kesehatan adalah pemenuhan kebutuhan dan tuntutan dari para pemakai jasa pelayanan kesehatan dimana pasien mengharapkan suatu penyelesaian dari masalah kesehatannya (*World Health Organization*). Rumah Sakit adalah suatu institusi kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi Rumah dan Perizinan Rumah Sakit).

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu dari bentuk pelayanan yang paling banyak dibutuhkan oleh masyarakat. Apabila pasien merasakan pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, maka tidak terjadi loyalitas pasien terhadap rumah sakit. Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dapat dilakukan melalui berbagai aspek seperti peningkatan fasilitas kesehatan, peningkatan kualitas profesionalisme sumber daya manusia dan peningkatan kualitas bagian manajemen. Menurut Dessler (2020) sumber daya manusia diartikan sebagai sebuah organisasi yang terdiri dari orang dengan peran yang ditugaskan secara formal yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi bergantung pada karyawan untuk menjadi sukses. Keberhasilan suatu organisasi terutama hasil dari kemampuannya untuk mengidentifikasi dan mengelola tantangan teknologi, ekonomi, ekologi, dan sosial di masa sekarang dan masa depan. Sumber daya manusia memainkan peran yang menentukan dalam hal ini, karena mereka menciptakan dan menerapkan faktor keberhasilan khusus untuk perusahaan seperti pengetahuan, kualitas produk, atau orientasi pelanggan. Karyawan merupakan sumber daya paling mendasar bagi organisasi dalam jangka panjang serta keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompleks (Meschke, 2013).

Rumah Sakit adalah suatu fasilitas umum (*public facility*) yang berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan yang meliputi upaya pencegahan dan penyembuhan penyakit, serta pemeliharaan, peningkatan dan pemulihan kesehatan secara paripurna. Mutu pelayanan di rumah sakit tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia keperawatan. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang 24 jam berada bersama pasien dan keluarga untuk memberikan pelayanan. Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan berkontribusi besar untuk menentukan mutu pelayanan rumah sakit, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit harus disertai dengan upaya meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Sudah selayaknya evaluasi kinerja perawat menjadi salah satu variabel penting bagi efektifitas organisasi.

Lippo Cikarang, sebagai kawasan perkotaan yang berkembang pesat, telah menjadi pusat perhatian dalam pengembangan fasilitas kesehatan. Di sini, pertumbuhan jumlah rumah sakit dan perluasan layanan kesehatan menandai perkembangan signifikan dalam infrastruktur kesehatan di daerah tersebut. RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang, sebagai salah satu rumah sakit terkemuka di wilayah tersebut, mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat dalam memberikan

layanan kesehatan berkualitas. Inovasi layanan dan fasilitas yang diperkenalkan oleh RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang menjadi bagian integral dari perbaikan sektor kesehatan di daerah ini.

Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo Cikarang merupakan rumah sakit kelas C yang terletak di kawasan industri Lippo Cikarang. Rumah Sakit ini telah Berdiri sejak 10 Agustus tahun 2010. Memiliki 5 lantai dengan kapasitas tempat tidur rawat inap sebanyak 116 tempat tidur. Pelayanan yang ada di Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo meliputi Instalasi Gawat Darurat, Poliklinik, Rawat Inap, Kamar Bersalin, Kamar Bayi, *Neonatal Intensive Care Unit*, *Intensive Care Unit*, Fisioterapi, Farmasi, Laboratorium, Radiologi, Kamar Operasi, dan *Medical Check Up*.

RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang telah menunjukkan pertumbuhan yang luar biasa dalam menyediakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Namun, seiring dengan pertumbuhan ini, muncul permasalahan terkait kepuasan kerja, motivasi kerja, kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Identifikasi permasalahan dalam hal kepuasan kerja di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang menjadi fokus utama. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, manajemen, dan kebijakan perusahaan berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Dimana dalam penelitian ini faktor tersebut motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja tergantung pada tingkat kepentingan intrinsik dan eksternal dan pada pandangan pimpinan tentang kepentingan. Faktor kondisi dan perilaku untuk suatu pekerjaan dianggap termasuk dalam kepuasan kerja. Dewasa ini, kepuasan kerja tenaga medis memiliki dampak yang signifikan atas kinerja rumah sakit. Bagaimanapun juga secara tidak langsung berdampak positif terhadap kinerja rumah sakit, sehingga perlu adanya peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan survei pendahuluan dengan melakukan wawancara mendalam (*indept interview*) kepada perawat di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang sebanyak 10 orang. Terkait masalah kinerja perawat di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang dimana 40% atau 4 perawat ditemukan antaranya perawat yang tidak memprioritaskan kepuasan pasien, bersikap acuh tak acuh terhadap pasien, berkata ketus dan bernada tinggi ketika berkomunikasi dengan pasien. Sesuai informasi yang didapat, kondisi yang terjadi pada saat ini memiliki indikasi bahwa perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan memiliki adanya tendensi ketidakpuasan perawat.

Selain itu dari hasil observasi peneliti, Angka *turnover* perawat di RS Permata Keluarga Lippo Cikarang pada tahun 2022 di angka 14,5% dan pada tahun 2023 angkanya mencapai 17,6%. Mengacu pada Benson & Rutigliano (2002), *turnover* yang ideal tidak lebih dari 10%. Pada hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti pada 15 perawat di RS Permata Keluarga Lippo Cikarang, peneliti mendapati 73,3% mengatakan berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. 53,3% akan mencari pekerjaan yang baru di tahun depan. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah *turnover intention* khususnya dalam aspek niat ingin berhenti bekerja dan keinginan untuk meninggalkan Rumah Sakit dan mencari pekerjaan di tempat lain.

Dilihat dari data penggunaan tempat tidur (BOR / *Bed Occupancy Rate*) dan LOS (*Length of Stay*) RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang periode 2021-2022 berikut :

Tabel 1.1.

BOR dan LOS RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang Periode 2021-2022

Periode	BOR		LOS	
	2021 (%)	2022 (%)	2021 (hari)	2022 (hari)
Januari	29,14	17,30	3,52	4,49
Februari	31,15	17,30	3,80	4,49

Periode	BOR		LOS	
	2021 (%)	2022 (%)	2021 (hari)	2022 (hari)
Maret	32,40	17,30	3,81	4,49
April	19,34	29,59	4,03	5,58
Mei	18,08	17,82	4,25	4,64
Juni	19,58	37,16	4,37	4,95
Juli	20,69	39,21	5,41	6,63
Agustus	18,33	22,74	4,43	4,86
September	18,35	16,27	4,84	4,17
Oktober	15,10	18,65	4,45	3,67
Nopember	17,30	15,73	4,49	3,42
Desember	26,80	16,13	5,49	3,42
	32,57	22,10	4,41	4,57

Sumber : RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang (2024)

Berdasarkan data di atas adanya penurunan BOR pada tahun 2021 32,57% menjadi 22,10%. Persentase BOR yang rendah ini menunjukkan tingkat efisiensi penggunaan kamar yang rendah. Tingkat efisiensi ini bisa juga dapat dipengaruhi oleh pelayanan yang diberikan kepada pasien seperti pelayanan yang cepat, tanggap, dan keramahan petugas rumah sakit.

Terkait motivasi kerja dimana 10 perawat yang di wawancarai secara mendalam (*indept interview*) secara acak terdapat 6 atau 60% diantaranya yang memiliki motivasi kerja menurun. Motivasi kerja menurun yang paling dominan diantaranya perawat masih adanya yang tidak disiplin, komunikasi antar perawat dalam asuhan pasien, tidak ada kerjasama yang baik antar perawat jika ada yang ingin tukar dinas, kurangnya respon time perawat terhadap pasien, tidak antusias dalam bekerja, lebih terasa jenuh, dan tidak ingin atau malas untuk mengikuti pelatihan/diklat dari Rumah Sakit, dan perawat merasa khawatir dengan SDM yang baru, masalah kekuatir terhadap kesempatan peningkatan karier.

Penelitian oleh Wiwin Wianti (2018) menunjukkan pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi. Namun, terdapat gap pada penelitian Anggita Mus et al. (2017) yang menemukan hasil tidak signifikan. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut di konteks RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang. Penelitian oleh Rinaldo A. Manalo (2020) menunjukkan hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, ada gap pada penelitian Alfiani Tri Angga Dewi (2018) yang menemukan hasil tidak signifikan, menunjukkan bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi lebih lanjut untuk memahami dinamika tersebut.

Terkait dengan Budaya organisasi di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang, Kepala Perawat melihat bahwa masih ada perawat yang bekerja dilingkungan kerjanya merasa kurang nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya. Budaya organisasi memainkan peran kunci dalam membentuk sikap, nilai, dan perilaku karyawan. Budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh para anggota organisasi yaitu merujuk kepada suatu sistem nilai yang dianut bersama oleh para anggota dalam organisasi, sehingga membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Robbins, 2016). Persepsi umum bersama ini merupakan karakter penting yang dijadikan nilai dalam organisasi, sehingga karakter ini dijadikan panutan oleh anggota organisasi. Identifikasi permasalahan dalam budaya organisasi dapat mengarah pada pemahaman yang lebih baik tentang lingkungan kerja di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Rieka Reskantika et al. (2019) menemukan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Namun, gap riset terlihat pada

hasil penelitian Andi et al. (2019) yang tidak menemukan pengaruh signifikan. Penelitian ini berpotensi mengisi gap tersebut dengan konteks yang lebih spesifik. Penelitian oleh Thuy Dung et al. (2021) menemukan pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Namun, gap terlihat dalam penelitian Fatmah Bagis et al. (2021) yang menemukan hasil tidak signifikan. Penelitian ini dapat mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan bukti dalam konteks spesifik rumah sakit.

Terkait komitmen organisasi, dimana sebanyak 5 perawat atau 50% terindikasi kurang loyalitas terhadap Rumah Sakit, merasa Rumah sakit lain lebih baik dan lebih menarik, karena merasa lebih diperhatikan kesejahteraan karyawannya. Terkadang adanya keinginan untuk resign. Selain itu survei pendahuluan dengan wawancara mendalam (*indepth interview*) kepada Kepala Perawat di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang, terkait dengan komitmen organisasi menurut informasi Kepala Perawat terdapat perawat pada tiap bulan yang tidak masuk kerja akibat sakit maupun tanpa keterangan. Hal ini merugikan bagi rumah sakit dengan sejumlah perawat yang tidak masuk untuk bekerja merupakan hambatan bagi rumah sakit untuk memberikan pelayanan prima bagi pasien serta peningkatan biaya akibat lembur. Tindakan yang dilakukan kepada perawat yang tidak disiplin dilakukan pembinaan oleh Komite Keperawatan (etik), teguran (dari HRD) dan surat peringatan.

Berdasarkan komitmen didapat informasi *turnover* jumlah tenaga tenaga medis selama periode 2020-2023

Tabel 1.2
Tenaga Medis RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang Periode 2020-2022

Periode	Tenaga Medis (Dokter dan Perawat)	Perubahan	
2020	121		
2021	122	1	0,8%
2022	127	5	4,1%
2023	124	-3	-2,4%

Sumber : RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang (2024)

Dilihat dari tabel 1.2 dimana dalam periode 2020 hingga 2023, RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang mengalami perubahan signifikan dalam jumlah tenaga medis, yang mencakup dokter dan perawat. Setiap tahunnya, jumlah dokter tetap konsisten sebanyak 50 orang, sehingga perubahan jumlah tenaga medis terutama dipengaruhi oleh fluktuasi jumlah perawat. Pada tahun 2020, rumah sakit memiliki total 121 tenaga medis, terdiri dari 50 dokter dan 71 perawat. Ini menjadi tahun dasar, di mana tidak ada perubahan yang signifikan dalam jumlah tenaga medis, mencerminkan stabilitas awal organisasi.

Memasuki tahun 2021, terjadi penambahan 1 tenaga medis, sehingga totalnya menjadi 122 orang dengan penambahan 1 perawat. Meskipun peningkatan ini relatif kecil (0,8%), hal ini menunjukkan adanya komitmen dari manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kapasitas layanan kesehatan. Penambahan ini juga dapat dilihat sebagai upaya untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja para tenaga medis dan mengurangi risiko turnover. Tahun 2022 menunjukkan peningkatan yang lebih signifikan, dengan bertambahnya 5 tenaga medis sehingga totalnya mencapai 127 orang. Kenaikan sebesar 4,1% ini terjadi dengan penambahan 5 perawat. Hal ini menunjukkan bahwa rumah sakit merespons peningkatan kebutuhan layanan dengan memperkuat tim medisnya. Penambahan tenaga medis yang cukup signifikan ini juga dapat mencerminkan keberhasilan rumah sakit dalam menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menekan tingkat turnover.

Namun, tahun 2023 terjadi penurunan jumlah tenaga medis sebesar 3 orang, menurunkan total menjadi 124 orang. Penurunan ini, yang disebabkan oleh berkurangnya 3 perawat, mungkin mencerminkan tantangan yang dihadapi organisasi, seperti peningkatan turnover atau perubahan kebijakan internal yang mempengaruhi stabilitas jumlah tenaga medis. Penurunan ini juga dapat menjadi indikator adanya masalah dalam kepuasan kerja, yang jika tidak ditangani dengan baik, bisa berpengaruh negatif terhadap kualitas layanan kesehatan. Secara keseluruhan, perubahan jumlah tenaga medis di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang dalam empat tahun terakhir menggambarkan upaya organisasi dalam menyeimbangkan kebutuhan layanan dengan menjaga kepuasan kerja para tenaga medis. Kenaikan jumlah tenaga medis pada tahun 2021 dan 2022 menunjukkan adanya komitmen kuat untuk meningkatkan layanan, sementara penurunan pada tahun 2023 menjadi tantangan yang perlu diatasi agar tidak berdampak negatif pada kualitas layanan dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian oleh Nurlina (2022) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Namun, gap muncul dari penelitian Alfiani Tri Angga Dewi (2018) yang tidak menemukan pengaruh signifikan, sehingga penelitian ini bisa memperjelas hubungan tersebut di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang. Penelitian oleh Muhammad Bahtiyar Adityas (2023) mendukung hipotesis bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Gap riset terlihat pada penelitian Andi et al. (2019) yang tidak menemukan pengaruh signifikan, sehingga penelitian ini menjadi penting untuk mengkonfirmasi hubungan tersebut. Penelitian oleh Rahmania Elvinasari et al. (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Gap terlihat pada hasil penelitian sebelumnya yang tidak mengkaji variabel mediasi ini, memberikan alasan kuat untuk penelitian lebih lanjut di konteks RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang.

Alasan yang mendasari mengapa penelitian ini memasukkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (*intervening*) karena sebuah perencanaan sumber daya manusia termasuk motivasi dan budaya organisasi kepada tenaga medis dan efektivitas proses komitmen organisasi akan berjalan dengan baik apabila didukung dan ditopang dengan nilai-nilai kinerja yang kuat. Hasil perbedaan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang berperan sebagai variabel mediasi (*intervening*) yang merupakan keterbaruan dalam penelitian ini diharapkan akan semakin memperkuat interaksi motivasi dan akan semakin memperkuat budaya organisasi terhadap peningkatan kepuasan kerja tenaga medis.

Berdasarkan hal-hal yang telah di lakukan penelitian sebelumnya sebagai pembanding dan beberapa hasil penelitian lain sebagai sebagai pendukung, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA MEDIS YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA RS. PERMATA KELUARGA LIPPO CIKARANG”

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga medis yang dimediasi komitmen organisasi pada RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang. Penelitian ini dilakukan pada RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang.

Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo Cikarang terletak di atas tanah seluas 2582 M². dan memiliki 5 lantai. Saat ini RS Permata Keluarga memiliki 101 Tempat Tidur (TT), terdiri dari 73 TT Rawat Inap, 3 TT ICU, 3 TT NICU, 3 TT HCU, 15 TT Perina, 4 TT Perinatologi, 2 Kamar Operasi, dan Kamar Bersalin. Kami terus berupaya untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan didukung oleh tenaga-tenaga berkualitas dan profesional serta sarana dan prasarana kesehatan yang memadai. Setelah suksesnya RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang beroperasi dan seiring dengan kebutuhan masyarakat yang terus meningkat akan pelayanan kesehatan khususnya di daerah Lippo Cikarang. Dengan berdirinya Rumah Sakit ini, diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan bagi seluruh lapisan masyarakat.

VISI

Rumah Sakit yang mengutamakan Pelayanan Kepada Semua lapisan masyarakat melalui tenaga kerja yang terlatih dan Profesional

MISI

1. Mengembangkan Potensi Tenaga Kerja secara keseluruhan demi tercapainya Pelayanan Kesehatan yang terbaik.
2. Menyediakan dan mengembangkan secara terus menerus seluruh Sarana dan Prasarana Penunjang Pelayanan.
3. Bekerjasama dengan berbagai Pihak agar dapat lebih meluaskan Jaringan Pelayanan.

MOTTO

Menghargai Setiap Pribadi, Melayani dengan Sepenuh Hati.

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian (Sugiyono, 2017), karena objek dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis pada RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang yang berjumlah 124 tenaga medis yang terdiri dari 74 perawat dan 50 dokter.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling*. Tujuan sampling adalah untuk menghemat biaya, waktu, dan tenaga. Namun sampling harus dilakukan sedemikian rupa sehingga dapat menggambarkan populasi yang sebenarnya. Teknik *non probability sampling* yang digunakan peneliti adalah teknik *purposive sampling*. Pengertian *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu pada tenaga medis di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang yang didasarkan pada kriteria inklusi dan kriteria eksklusi yang telah ditetapkan oleh peneliti. Kriteria inklusi:

- a. Tenaga medis yang melakukan asuhan keperawatan dasar dengan menekankan pada keterampilan teknis yang terdiri dari PK1 sehingga PK4
- b. Telah bekerja selama minimal 6 bulan di RS terkait
- c. Bersedia ikut serta dalam penelitian dan memenuhi prosedur wawancara yang telah ditentukan tentang penelitian ini.

Kriteria eksklusi:

- a. Menjalani cuti hamil atau sakit panjang dalam 6 bulan terakhir

b. Bekerja sebagai Tenaga medis di luar RS terkait Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dari *Taro Yamane* sebagaimana dijelaskan oleh Ridwan dan Kuncoro (2016) yang dirumuskan sebagai berikut.

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e² = Presisi 5%

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{124}{1 + 124 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{124}{1,31} \approx 95 \text{ sampel tenaga medis}$$

Operasional Variabel

Definisi operasional dilakukan dengan melihat pada indikator perilaku, aspek atau sikap yang ditunjukkan oleh konsep (Sekaran, 2016). Definisi operasional ini sebagai penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Indriantoro dan Supomo, 2015). Lebih lanjut Indriantoro dan Supomo (2015) menegaskan bahwa langkah operasionalisasi ini dilakukan agar dimungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik.

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Komitmen organisasi dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel intervening atau mediasi (mediator). Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Dapat juga diartikan bahwa variabel intervening adalah variabel yang dapat memperlemah dan memperkuat hubungan antar variabel ([variabel mediator](#)), tetapi tidak dapat diukur & diamati. Variabel mediasi atau intervening letaknya berada di antara variabel independen dengan dependen sehingga variabel dependen tidak dapat langsung terpengaruh oleh variabel independen. Selain itu kualitas sumber daya manusia digunakan sebagai variabel yang menentukan bagaimana (atau mekanisme yang dengannya) efek yang diberikan terjadi antara [variabel independen](#) (motivasi kerja, kompetensi dan budaya organisasi dan [variabel dependen](#) (kepuasan kerja tenaga medis)

Berikut adalah definisi operasional dari setiap variabel:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Pengukuran
Motivasi kerja (Variabel X ₁)	Segala sesuatu yang bersifat fisik atau psikologis yang timbul dari dalam diri atau dari luar diri seseorang yang nantinya akan menimbulkan suatu dorongan pada seseorang untuk mencapai tujuan tertentu	1. Fisiologis 2. Rasa Aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi Diri	Interval	Likert (1-5)
Budaya organisasi (Variabel X ₃)	kebiasaan dan pemahaman cara bekerja yang menjadi nilai yang penuh makna sehingga dapat memberikan inspirasi untuk bekerja lebih baik lagi guna mencapai suatu tujuan organisasi	1. <i>Involvement</i> 2. <i>Consistency</i> 3. <i>Adaptability</i> 4. <i>Mission</i>	Interval	Likert (1-5)
Komitmen organisasi (Variabel Y)	Suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i>	Interval	Likert (1-5)
Kepuasan kerja tenaga medis (Variabel Z)	Ekspresi dari kepuasan atau ketidakpuasan atas apa yang telah dicapai karyawan. Hal ini mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan segala sesuatu yang mereka alami di lingkungan kerja. Karyawan senang ketika mereka senang dengan pekerjaannya, dan karyawan yang tidak senang dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji/Upah 3. Promosi 4. Pengawasan	Interval	Likert (1-5)

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber berikut:

1. Data Primer, adalah data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penelitian yang sedang

ditangani (Istijanto, 2016). Data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara melakukan pengumpulan data melalui kuesioner.

2. Data Sekunder, adalah data yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi pula data yang telah tersedia dalam organisasi seperti data jumlah pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode non-eksperimental (tidak ada perlakuan/treatment atau manipulasi terhadap variabel penelitian), yaitu suatu penelitian dimana variabel yang akan diukur sudah melekat dalam diri para responden. Menurut Kerlinger (2012), metode penelitian ini disebut juga dengan *Ex-post Facto*. Penelitian ini merupakan penelitian *causal research*, yaitu penelitian yang dilaksanakan untuk mengetahui adanya hubungan sebab akibat (Malhotra, 2014). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan sebab akibat antara variabel.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview, kuesioner, dan observasi (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan observasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif, yaitu data dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data jumlah tenaga medis.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah lokasi penelitian, struktur organisasi dan gambaran umum organisasi.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Karakteristik Responden

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang ditujukan kepada tenaga medis RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang. Pengumpulan data dilakukan mulai Juli 2024. Pengumpulan data dilakukan dengan mendatangi responden secara langsung untuk menyerahkan dan mengumpulkan kembali kuesioner. Sampel dalam penelitian ini ada 94, dari 94 eksemplar kuesioner yang disebarkan, sebanyak 94 eksemplar kuesioner yang kembali. Dengan demikian jumlah kuesioner yang dapat diolah hanya sebanyak 94 eksemplar kuesioner.

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan gogle form responden tenaga medis di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang. Didapatkan beberapa karakteristik responden penelitian berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Prosentase
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	58	61.7
b. Perempuan	36	38.3
Total	94	100
Usia		
a. 21-30 Tahun	31	32.98
b. 31-40 Tahun	37	39.36
c. > 41 Tahun	26	27.66
Total	94	100
Tingkat Pendidikan		

Karakteristik Responden	Frekuensi	Prosentase
a. SMA dan Sederajat	15	
b. D3	22	23.4
c. S1	28	29.79
d. S2	12	12.77
e. S3	17	18.09
Total	94	100
Masa Kerja		
a. 6 bulan	13	13.83
b. 6 bulan- 1 tahun	34	36.17
c. 1-2 Tahun	26	27.66
d. > 2 Tahun	21	22.34
Tot	94	100

Sumber: Olahan data penelitian (2024)

erdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden tenaga medis di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang dengan total 94 responden, terdapat beberapa temuan penting yang dapat diulas terkait dengan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja dari tenaga medis yang terdiri dari dokter dan perawat.

Dari total 94 responden, sebanyak 58 orang atau 61,7% merupakan laki-laki, sementara 36 orang atau 38,3% adalah perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas tenaga medis di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan distribusi tenaga medis berdasarkan jenis kelamin cenderung didominasi oleh laki-laki, meskipun selisihnya tidak terlalu besar dengan tenaga medis perempuan.

Karakteristik usia responden menunjukkan bahwa tenaga medis dengan rentang usia 31-40 tahun merupakan yang paling dominan, berjumlah 37 orang atau 39,36%. Disusul oleh responden berusia 21-30 tahun sebanyak 31 orang (32,98%) dan yang berusia lebih dari 41 tahun sebanyak 26 orang (27,66%). Dari data ini, terlihat bahwa tenaga medis yang bekerja di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang sebagian besar berada pada rentang usia 31-40 tahun, yang umumnya merupakan usia produktif dengan pengalaman kerja yang cukup matang, sementara kelompok usia muda (21-30 tahun) juga cukup signifikan jumlahnya, mencerminkan adanya tenaga medis yang mungkin masih dalam tahap awal karier.

Dari segi pendidikan terakhir, distribusi terbesar adalah tenaga medis dengan gelar S1 yang berjumlah 28 orang (29,79%). Ini diikuti oleh tenaga medis dengan gelar D3 sebanyak 22 orang (23,4%), dan kemudian tenaga medis dengan pendidikan SMA dan sederajat berjumlah 15 orang. Sementara itu, terdapat 12 tenaga medis yang memiliki gelar S2 (12,77%) dan 17 orang yang memiliki gelar S3 (18,09%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga medis di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang memiliki tingkat pendidikan yang bervariasi, dengan mayoritas memiliki pendidikan minimal S1, yang menunjukkan komitmen institusi dalam menjaga standar pendidikan tenaga medisnya.

Data terkait masa kerja menunjukkan bahwa 34 tenaga medis atau 36,17% memiliki masa kerja antara 6 bulan hingga 1 tahun. Ini diikuti oleh 26 orang (27,66%) yang telah bekerja selama 1-2 tahun, dan 21 orang (22,34%) yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun. Hanya 13 tenaga medis (13,83%) yang baru bekerja selama 6 bulan atau kurang. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga medis di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang memiliki masa kerja lebih dari 6 bulan, yang menunjukkan tingkat pengalaman kerja yang relatif baik, meskipun ada juga tenaga medis yang baru bergabung dan masih dalam tahap awal karier mereka.

Dari analisis terhadap tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tenaga medis di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang terdiri dari berbagai latar belakang usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja. Mayoritas tenaga medis adalah laki-laki, berusia 31-40 tahun, dengan pendidikan terakhir S1, dan memiliki masa kerja antara 6 bulan hingga 2 tahun. Keragaman dalam karakteristik ini mencerminkan bahwa rumah sakit memiliki tenaga medis dengan kombinasi pengalaman dan pendidikan yang beragam, yang merupakan aset penting dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan. Di sisi lain, adanya tenaga medis dengan masa kerja yang relatif baru menunjukkan dinamika dalam pengelolaan SDM, yang mungkin terkait dengan rekrutmen baru atau upaya peningkatan kapasitas layanan kesehatan.

Analisis Data

Deskripsi Variabel Penelitian

Pada analisis deskriptif dari variabel laten atau konstruk, digunakan penilaian dengan melihat data statistik berupa *mean*, standar deviasi dan nilai maksimum- minimum (Bougie & Sekaran, 2020). Nilai rerata atau *mean*, dapat diartikan sebagai ukuran *central tendency* yang memberikan informasi tentang nilai rerata dari total jawaban responden pada item kuesioner (indikator) dalam satu variabel. Nilai sebaran dalam *standard deviation* (SD) artinya ukuran sebaran data atas nilai rata-rata untuk setiap item pertanyaan yang mewakili indikator. Standar deviasi ini memberikan informasi penyebaran distribusi data atau variabilitas data jawaban responden dari suatu indikator. Pada nilai rentang data minimum dan maksimum didapatkan informasi penilaian tertinggi dan terendah dari responden atas suatu pernyataan pada indikator tertentu.

Kuesioner penelitian menggunakan skala pengukuran Likert dengan nilai 1 sampai 5 untuk pilihan jawaban, dimulai dari skala 1 yaitu sangat tidak setuju sampai dengan skala 5 yaitu sangat setuju. Berdasarkan skala tersebut, rerata hasil jawaban responden dikategorikan dengan interval tertentu agar dapat diinterpretasi. Hal tersebut dilakukan dengan melihat nilai maksimum dan minimum dalam skala dan kemudian dihitung menggunakan rumus : **(nilai maksimum skala - nilai minimum skala)/skala poin = (5-1)/5 = 0.8**.

Melalui rumus di atas didapatkan nilai interval sebesar 0.8 pada kelima skala, yang kemudian dikategorikan dalam dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.2
Kategori Jawaban Responden

Nilai	Kategori Jawaban
1,000 - 1,800	Sangat Tidak Setuju
1,801 - 2,600	Tidak Setuju
2,601 - 3,400	Kurang Setuju
3,401 - 4,200	Setuju
4,201 - 5,000	Sangat Setuju

Sumber: Hasil pengolahan sendiri (2024)

Kategori jawaban seperti dalam Tabel di atas menjadi acuan dalam menilai nilai mean atau rerata dari pengisian kuesioner oleh responden. Nilai ini dapat digunakan sebagai acuan penilaian masing-masing variabel pada penelitian ini.

Deskripsi Data Variabel Motivasi (X1)

Persepsi ini dijabarkan dalam indikator yang merupakan penilaian responden dimana untuk variabel ini terdiri dari 10 indikator. Hasil analisis deskriptif masing-masing dimensi ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai Deskripsi Variabel Motivasi (X1) di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang, pernyataan dengan skor tertinggi dalam tabel ini adalah mengenai "Waktu istirahat yang diberikan oleh RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang" (X12), yang memperoleh skor total sebesar 425 dengan rata-rata 4,47. Kategori penilaian ini adalah "Sangat Baik," yang menunjukkan bahwa tenaga medis sangat menghargai dan merasa puas dengan waktu istirahat yang disediakan oleh rumah sakit. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek waktu istirahat menjadi salah satu faktor yang paling berkontribusi positif terhadap motivasi kerja tenaga medis di rumah sakit ini.

Sebaliknya, pernyataan dengan skor terendah adalah "Tenaga medis merasa aman dalam melakukan suatu pekerjaan" (X13), dengan skor total 342 dan rata-rata 3,6. Meskipun penilaiannya masih masuk dalam kategori "Baik," ini merupakan nilai terendah di antara indikator-indikator lain dalam variabel motivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun tenaga medis merasa cukup aman, aspek keamanan dalam bekerja masih memiliki ruang untuk perbaikan. Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian lebih dari manajemen, karena rasa aman sangat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas tenaga medis.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata dari semua indikator motivasi (X1) adalah 4,14, yang masuk dalam kategori "Baik." Ini menunjukkan bahwa secara umum, tenaga medis di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang merasa termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Sebagian besar indikator berada dalam kategori "Baik" atau "Sangat Baik," yang berarti bahwa kondisi kerja di rumah sakit ini cukup mendukung motivasi tenaga medis. Namun, meskipun penilaian keseluruhan sudah cukup baik, tetap ada beberapa area, terutama terkait dengan aspek keamanan kerja, yang dapat ditingkatkan untuk lebih memperkuat motivasi tenaga medis.

Dengan demikian, RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang secara umum berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, namun perlu fokus pada peningkatan aspek-aspek tertentu, seperti rasa aman dalam bekerja, untuk memastikan tenaga medis terus termotivasi dan dapat memberikan pelayanan terbaik.

Variabel Budaya organisasi (X2)

Persepsi ini dijabarkan dalam indikator yang merupakan penilaian responden dimana untuk variabel ini terdiri dari 8 indikator. Hasil analisis deskriptif masing-masing dimensi ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Budaya organisasi (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Total	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
X21	Tenaga medis RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang didorong untuk inovatif	36	38	14	5	2	386	4,06	Baik
X22	Kebanyakan tenaga medis terlibat dalam pekerjaan mereka	36	29	16	9	5	367	3,86	Baik

X23	Tenaga medis RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang dapat menjalankan presisi, analisis, dan hal detail	49	19	16	11	0	391	4,12	Baik
X24	Perencanaan bisnis terus berlangsung dan melibatkan tiap orang dalam prosesnya sampai tingkat tertentu	30	27	22	14	2	354	3,73	Baik
X25	RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang mengambil keputusan terhadap efek dari hasil orang-orang yang ada	29	35	13	16	2	358	3,77	Baik
X26	RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang mempunyai kode etik yang memandu perilaku kita dan menjelaskan pada tenaga medis apa yang benar dan salah	28	35	14	7	11	347	3,65	Baik
X27	RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang mengukur kinerja tim daripada individu	28	40	9	11	7	356	3,75	Baik
X28	Tenaga medis memahami apa yang perlu dilakukan agar RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang berhasil dalam jangka panjang	28	31	19	12	5	350	3,68	Baik
Budaya Organisasi (X2)							2909	3,83	Baik
Persentase							76,60%		

Sumber: Olahan data penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 tentang variabel Budaya Organisasi (X2) di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang, terdapat beberapa temuan menarik yang dapat diulas. Pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah mengenai kemampuan tenaga medis dalam menjalankan presisi, analisis, dan perhatian terhadap detail (X23). Dengan skor total sebesar 391 dan rata-rata 4,12, pernyataan ini menunjukkan bahwa tenaga medis di rumah sakit ini diakui memiliki kompetensi yang sangat baik dalam hal-hal yang berkaitan dengan kualitas kerja yang teliti. Hal ini mencerminkan budaya organisasi yang sangat menghargai kualitas dan ketelitian dalam bekerja, di mana sebagian besar responden menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan ini.

Di sisi lain, pernyataan yang mendapatkan skor terendah berkaitan dengan kode etik yang memandu perilaku tenaga medis (X26). Meskipun masih masuk dalam kategori "Baik", skor total sebesar 347 dengan rata-rata 3,65 menunjukkan bahwa ada ruang untuk peningkatan, khususnya dalam hal pemahaman dan penerapan kode etik di kalangan tenaga medis. Ini mungkin

menunjukkan bahwa meskipun kode etik tersebut ada, belum sepenuhnya dipahami atau diterapkan secara konsisten oleh semua tenaga medis di rumah sakit ini.

Secara keseluruhan, rata-rata untuk variabel Budaya Organisasi (X2) adalah 3,83, yang juga masuk dalam kategori "Baik". Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang secara umum positif dan mendukung. Meskipun ada variasi dalam tingkat kesetujuan terhadap berbagai pernyataan, keseluruhan budaya organisasi dinilai cukup kuat dan mampu mendukung kinerja serta keterlibatan tenaga medis. Namun demikian, untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi, rumah sakit dapat mempertimbangkan untuk memperkuat pemahaman dan penerapan kode etik serta memastikan keterlibatan yang lebih menyeluruh dari semua tenaga medis dalam proses perencanaan bisnis. Ini akan membantu lebih memperkokoh budaya organisasi yang sudah ada dan mendukung pencapaian tujuan rumah sakit secara keseluruhan.

Variabel Komitmen organisasi (Y)

Persepsi ini dijabarkan dalam indikator yang merupakan penilaian responden dimana untuk variabel ini terdiri dari 6 indikator. Hasil analisis deskriptif masing-masing dimensi ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Komitmen organisasi (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skot Total	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
Y1	Merasa nyaman di dalam RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang ini	22	37	28	6	2	356	3,75	Baik
Y2	Merasa bangga saat ada di dalam RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang ini	22	36	13	21	3	338	3,56	Baik
Y3	Tidak mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan jika keluar dari RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang ini	49	39	5	0	2	418	4,4	Sangat Baik
Y4	Tenaga medis berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji	62	29	2	2	0	436	4,59	Sangat Baik
Y5	Tenaga medis sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan	21	44	27	2	1	367	3,86	Baik
Y6	Tenaga medis berkeinginan menghabiskan sisa karir di organisasi ini	50	38	6	1	0	422	4,44	Sangat Baik
Komitmen Organisasi (Y)							2337	4,1	Baik
Persentase							98,40%		

Sumber: Olahan data penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel 4.5 tentang variabel Komitmen Organisasi (Y) di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang, ada beberapa poin penting yang dapat disimpulkan. Pernyataan dengan skor

tertinggi menunjukkan bahwa banyak tenaga medis memiliki keinginan kuat untuk tetap bekerja di rumah sakit ini karena kebutuhan gaji, dengan skor rata-rata mencapai 4,59. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan faktor utama yang memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Di sisi lain, pernyataan dengan skor terendah adalah mengenai rasa bangga tenaga medis saat berada di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang, dengan rata-rata 3,56. Meskipun masih tergolong baik, hasil ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk meningkatkan rasa bangga tenaga medis terhadap institusi tempat mereka bekerja. Rasa bangga ini penting karena dapat memperkuat ikatan emosional dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, rata-rata komitmen organisasi berada pada angka 4,1, yang masuk dalam kategori "Baik". Ini menunjukkan bahwa tenaga medis umumnya merasa nyaman bekerja di rumah sakit ini, sadar akan pentingnya komitmen, dan banyak yang berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir mereka di sini. Namun, meski aspek kebutuhan gaji dan kenyamanan sudah kuat, rumah sakit dapat fokus pada peningkatan aspek-aspek emosional seperti kebanggaan terhadap organisasi untuk lebih memperkuat komitmen tenaga medis.

Dengan demikian, meskipun komitmen organisasi di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang sudah baik, ada peluang untuk lebih menguatkannya dengan meningkatkan kebanggaan dan keterikatan emosional para tenaga medis terhadap rumah sakit ini. Hal ini akan membantu membangun komitmen yang lebih kuat dan berkelanjutan di masa depan.

Variabel Kepuasan kerja tenaga medis (Z)

Persepsi ini dijabarkan dalam indikator yang merupakan penilaian responden dimana untuk variabel ini terdiri dari 8 indikator. Hasil analisis deskriptif masing-masing dimensi ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kepuasan kerja tenaga medis (Z)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skot Total	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
Z1	Tenaga Medis merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja Tenaga Medis	44	44	5	1	1	414	4,36	Sangat Baik
Z2	Kondisi kerja sangat menyenangkan dan nyama	30	51	10	3	1	391	4,12	Baik
Z3	Tenaga Medis puas dengan sistem pemberian gaji di tempat Tenaga Medis bekerja	27	46	18	4	0	381	4,01	Baik
Z4	Gaji yang Tenaga Medis terima sesuai dengan tingkat pendidikan Tenaga Medis	25	47	17	6	0	376	3,96	Baik
Z5	Tenaga Medis puas karena mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan Tenaga Medis	27	45	21	2	0	382	4,02	Baik

Z6	Kenaikan posisi/ promosi / gaji ditangani dengan adil dengan memperhatikan masa kerja, kinerja dan kemampuan	51	39	4	0	1	424	4,46	Sangat Baik
Z7	Komunikasi dengan pimpinan sangat baik	68	24	2	1	0	444	4,67	Sangat Baik
Z8	Pimpinan membantu dalam permasalahan yang	19	34	37	4	1	351	3,69	Baik
Kepuasan Kerja Tenaga Medis (Z)							3163	4,16	Baik
Persentase							83,20%		

Sumber: Olahan data penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 yang menguraikan variabel Kepuasan Kerja Tenaga Medis (Z) di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang, terdapat beberapa poin penting yang dapat diuraikan mengenai tingkat kepuasan kerja tenaga medis di rumah sakit ini. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah mengenai komunikasi dengan pimpinan yang sangat baik (Z7), dengan rata-rata mencapai 4,67. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara tenaga medis dan pimpinan di rumah sakit ini dinilai sangat positif oleh para tenaga medis. Komunikasi yang baik adalah elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, sehingga wajar jika hal ini mendapatkan apresiasi tinggi dari tenaga medis. Pernyataan lain yang juga mendapatkan penilaian sangat baik adalah kenaikan posisi, promosi, atau gaji yang ditangani dengan adil (Z6), dengan rata-rata 4,46. Penilaian ini menunjukkan bahwa tenaga medis merasa bahwa sistem promosi dan kenaikan gaji di rumah sakit ini dilakukan dengan mempertimbangkan masa kerja, kinerja, dan kemampuan, sehingga menciptakan rasa keadilan dan kepuasan di antara mereka.

Di sisi lain, pernyataan dengan skor terendah adalah terkait dengan pimpinan yang membantu dalam permasalahan tenaga medis (Z8), dengan rata-rata 3,69. Meskipun masih berada dalam kategori "Baik," hasil ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk peningkatan dalam hal bagaimana pimpinan memberikan dukungan kepada tenaga medis dalam menghadapi permasalahan mereka. Peningkatan di area ini dapat lebih memperkuat hubungan antara tenaga medis dan manajemen, serta meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, rata-rata kepuasan kerja tenaga medis di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang berada pada angka 4,16, yang masuk dalam kategori "Baik." Ini menunjukkan bahwa para tenaga medis umumnya puas dengan berbagai aspek lingkungan kerja mereka, termasuk kondisi kerja yang nyaman, sistem gaji yang memadai, serta pelatihan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka. Namun, meski secara umum sudah baik, peningkatan dalam hal dukungan dari pimpinan dan penanganan permasalahan tenaga medis masih diperlukan untuk mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Dengan demikian, meskipun tingkat kepuasan kerja tenaga medis di rumah sakit ini sudah cukup baik, ada beberapa area yang bisa ditingkatkan, terutama terkait dukungan dari pimpinan dalam menyelesaikan permasalahan. Peningkatan di area ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan meningkatkan kepuasan kerja tenaga medis secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji menunjukkan bahwa T-statistics untuk pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi adalah 3,392, yang jauh melebihi T-tabel 1,980. Ini mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi signifikan secara statistik. Artinya, peningkatan motivasi kerja tenaga medis berkontribusi positif terhadap peningkatan komitmen mereka terhadap RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan keterlibatan dan loyalitas tenaga medis terhadap organisasi, menyoroti pentingnya inisiatif motivasi yang efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi.
2. Dengan T-statistics sebesar 3,413, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga medis juga terbukti signifikan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi secara langsung berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja tenaga medis di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang. Motivasi yang baik dapat memperbaiki kepuasan kerja tenaga medis, yang menunjukkan bahwa kebijakan atau program yang meningkatkan motivasi akan berkontribusi pada pengalaman kerja yang lebih positif.
3. T-statistics untuk pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah 5,639, menunjukkan signifikansi yang sangat tinggi. Ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang positif dan mendukung di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang memiliki dampak yang kuat pada tingkat komitmen tenaga medis. Budaya yang baik mendorong tenaga medis untuk lebih berkomitmen kepada organisasi, menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga medis dengan T-statistics 2,565 juga signifikan. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja tenaga medis secara positif. Budaya yang mendukung di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang berdampak pada pengalaman kerja yang lebih baik dan lebih memuaskan bagi tenaga medis, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.
5. T-statistics sebesar 2,134 menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga medis signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa tenaga medis yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Komitmen organisasi yang kuat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, menunjukkan bahwa investasi dalam membangun komitmen tenaga medis dapat berdampak positif pada kepuasan mereka.
6. Dengan T-statistics sebesar 1,913, pengaruh tidak langsung motivasi melalui komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja mendekati signifikansi namun tidak sepenuhnya mencapai batas T-tabel. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada pengaruh positif dari motivasi melalui komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh ini tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan pada tingkat kepercayaan 1,980. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga medis melalui peningkatan komitmen organisasi, tetapi efek tersebut mungkin memerlukan lebih banyak faktor untuk mencapai tingkat signifikansi yang lebih tinggi.
7. T-statistics sebesar 1,821 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung budaya organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja juga mendekati signifikansi tetapi tidak mencapai batas T-tabel. Ini berarti bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja tenaga medis melalui komitmen organisasi, namun pengaruh ini tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan pada tingkat kepercayaan yang ditetapkan. Budaya organisasi yang

mendukung memiliki efek positif pada kepuasan kerja melalui komitmen organisasi, tetapi dampak tersebut mungkin perlu diperkuat untuk mencapai tingkat signifikansi yang lebih tinggi.

Saran

Saran yang dapat diberikan kepada pihak rumah sakit sebagai berikut:

1. Pada variabel Motivasi Kerja (X1), indikator dengan nilai terendah adalah pernyataan mengenai pengaruh motivasi pimpinan terhadap disiplin tenaga medis. Untuk meningkatkan efektivitas motivasi ini, RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang bisa mempertimbangkan implementasi program pelatihan kepemimpinan yang lebih terstruktur. Misalnya, pimpinan bisa mengikuti kursus tentang teknik motivasi dan komunikasi efektif yang berfokus pada pemberian umpan balik konstruktif dan pengakuan yang sesuai. Selain itu, rumah sakit dapat melaksanakan pertemuan rutin di mana pimpinan secara aktif berkomunikasi dengan tenaga medis mengenai harapan, pencapaian, dan area untuk pengembangan lebih lanjut. Dengan demikian, pimpinan tidak hanya memberikan motivasi tetapi juga menguatkan disiplin melalui komunikasi yang jelas dan teratur.
2. Untuk variabel Budaya Organisasi (X2), indikator dengan nilai terendah berhubungan dengan pemahaman tenaga medis tentang apa yang diperlukan untuk kesuksesan jangka panjang rumah sakit. Untuk meningkatkan pemahaman ini, rumah sakit dapat menyelenggarakan sesi informasi reguler yang menggambarkan visi dan strategi jangka panjang organisasi. Misalnya, RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang dapat mengadakan workshop bulanan di mana manajemen menyajikan laporan tentang pencapaian dan perkembangan strategi jangka panjang serta menjelaskan peran masing-masing tenaga medis dalam mencapai tujuan tersebut. Hal ini akan membantu tenaga medis merasa lebih terlibat dan memahami kontribusi mereka terhadap kesuksesan rumah sakit.
3. Pada variabel Komitmen Organisasi (Y), pernyataan terendah berkaitan dengan rasa bangga tenaga medis terhadap rumah sakit. Untuk meningkatkan rasa bangga ini, rumah sakit dapat meluncurkan program penghargaan yang menyoroti prestasi individu dan tim. Misalnya, RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang dapat mengadakan acara penghargaan tahunan untuk merayakan pencapaian luar biasa dalam pelayanan dan inovasi. Dengan memberikan pengakuan publik terhadap kontribusi tenaga medis, rumah sakit dapat meningkatkan rasa bangga dan loyalitas terhadap organisasi.
4. Dalam hal Kepuasan Kerja Tenaga Medis (Z), indikator dengan nilai terendah adalah terkait kepuasan terhadap sistem pemberian gaji. Untuk memperbaiki kepuasan ini, rumah sakit dapat melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan kompensasi yang ada dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Sebagai contoh, RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang bisa melakukan survei pasar untuk membandingkan paket gaji dengan rumah sakit lain dan mempertimbangkan penyesuaian agar lebih kompetitif. Selain itu, rumah sakit dapat memperkenalkan tunjangan tambahan atau insentif berbasis kinerja yang lebih transparan, sehingga tenaga medis merasa lebih dihargai dan puas dengan sistem pemberian gaji.
5. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti lebih mendalami faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model saat ini yang mungkin mempengaruhi motivasi, budaya organisasi, komitmen, dan kepuasan kerja tenaga medis. Penelitian lebih lanjut bisa fokus pada variabel-variabel eksternal seperti kondisi kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan pengaruh teknologi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, survei longitudinal yang melibatkan pemantauan perubahan dari waktu ke waktu dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai bagaimana

variabel-variabel ini berinteraksi dan mempengaruhi tenaga medis di rumah sakit. Analisis kualitatif yang melibatkan wawancara mendalam dengan tenaga medis juga dapat memberikan perspektif yang lebih detail tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan komitmen mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinningtyas, P.S. & Dewi, IG.A.M. (2020). The Mediating of Job Satisfaction on Effect of Organizational Commitment and Compensation Turnover Intention. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*. 7(5). 46-61
- Alderfer, C.P. (2004). An Empirical Test of a New Theory of Human. Needs; Organizational Behaviour and Human Performance, *Journal Management*. 4(2).1-20.
- Andi, S. & Nyoto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Kurs : Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*. 4(1). 59-70
- Apriyanti, R. Sudiarditha, IKR, & Saptono, A. (2021). Effect Of Reward And Work Environment On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Mediation (Study On Employees Of pt. International Chemical Industry). 1(6).32-50
- Arikunto, S. (2015), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Bagis, F. Kusumo, U.I & Hidayah, A. (2021). Job Satisfaction As A Mediation Variables On The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitment To Employee Erformance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed – International Journal*. 5(2).5-20
- Byars, L.I. & Rua, L.W. (2010). *Human Resource Management*. 8th edition. New York: McGraw-Hill.
- Denison, D.R (2007) *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, USA : John Wiley & Son.
- Donni, J.P (2017), *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I (2015). *Manajemen Pemasaran Jasa Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ferawaty R, Tamsah, H & Kadir,I. (2016). Pengaruh Imbalan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Badan Layanan Umum (BLU) Pada Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2).1-16
- Fitria, J. & Sawitri, HSR. (2020). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi PROF. DR. R. Soeharso Surakarta. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis* 1(1).5-20
- Frastika, A. & Franksiska, R. (2021). The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable. *International Journal of Social Science and Business*. 5(4). 551-560
- Ganyang, M.T (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan. Realita)*. Bogor: IN MEDIA
- Ghozali, I (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : BPF.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Ghozali, Imam, 2012 *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Univeristas Diponegoro

- Gibson, I (2014). *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Keempat. Erlangga. Jakarta
- Greenberg (2009), *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall
- Greenberg dan Baron (2016) *Perilaku Organisasi, USA* : Prentice Hall
- Griffin (2016) *Perilaku Organisasi-Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi Edisi Kesembilan*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, T.H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Harianto, B. Saudah, N. Hidayati, R.N & Jainurakhma, J. (2020). Hubungan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan. *Jurnal Ilmiah Media Husada*. 11(1), 84-96.
- Hasibuan, MSP (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Iis, EM & Yanita (2021). Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*. 22(1). 85-96
- Indriantoro dan Supomo, (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Jameel, A. S. (2022). The Mediating Role of Organizational Commitment between Organizational. Culture and Job Performance in the Telecommunication Sector. *Management & Economics Research Journal*, 4(1), 81-100.
- Karem, M.A. Mahmood, Y.N Jameel, A.S & Ahmad, A.R (2019). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Nurses' Performance. *Humanities & Social Sciences Reviews*. 7(6). 332-339
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Loeke, J. (2002). *Kepuasan Karyawan Dalam Sebuah Perusahaan*. Jakarta :Renika Cipta
- Manalo, R.A (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and Work Engagement of Private Secondary High School Teachers in Metro-Manila. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1).1-12
- Mardhanim, KK. & Dewi, AA.S.K. (2022). Pengaruh Kompensasi Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Rsu Bhakti Rahayu Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1).150-169
- Maslow, A. (1994) *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP.
- McClelland, D.C. (1988). *Human Motivation*. Cambridge University Press
- Mowday (2008), *Employee Organization. Linkages*, New York : Academic Prees.
- Murtiningsih, R.S. (2020). The Impact of Compensation, Training, and Development and Organizational Culture on Job Satisfaction and Retention. *Indonesian Management and Accounting Research*. 19(1). 1411-8858
- Mus, A. Koesmono, T. & Wulani, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bobong. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen (KAMMA)*. 6(1).1-15
- Nurhalipah, E. Haryana, A. & Nurminingsih (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*. 1(1).1-13

- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2). 1-22
- Nurrahmi, A. Hairudinor, & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1). 1-10
- Panggabean, M.S. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahalia. Indonesia, Jakarta
- Pham Thi, T.D, Ngo, A.T Duong, N.T & Pham, V.K. (2021). The Influence of Organizational Culture on Employees' Satisfaction and Commitment in SMEs: A Case Study in Vietnam *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8(5) 1031–1038
- Priansa, D.J. (2018), *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Purba, P.Y. Chrisman, H. Sianipar, A.N & Sembiring, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 3(2). 367-378
- Purwanti, D. & Indradewa, R. (2022). Influence of Work Environment and Organizational Culture on Turnover Intention is Mediated by Job Satisfaction Type B. Private Hospital in Bekasi. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. 5(1). 6131-6143
- Putra, SS & Prasetya, A. (2018). The Influence Of Reward, Work Place Environment, And Career Growth To Job Satisfaction And Their Impact On Organizational Commitment (Study on employees of Hotel Sahid Montana Dua Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 64(1).1-18
- Richard, A. (2002) *Efektivitas Organisasi*, diterjemahkan Magdalena Jamin, Erlangga, Jakarta.
- Rivai, V. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, SP (2016) *Organizational Behavior*. Prentice Hall Inc.
- Robbins, S.P & Judge (2016) *Organizational Behavior (13th Edition)*, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall
- Robbins. S.P (2016) *Perilaku Organisasi (Edisi Dua Belas)*, Jakarta: Salemba Empat
- Saryadi (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *The 7 th University Research Colloquium 2018*. 1(1)1-10
- Sato, M. Watanabe, I. & Asakura, K. (2017). Occupational commitment and job satisfaction mediate effort–reward imbalance and the intention to continue nursing. *Japan Journal of Nursing Science*. 14(1),49–60
- Schein, E.H. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers
- Sedarmayanti (2018) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sekaran, U (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building. Approach Seventh Edition*. United States of America : Wiley
- Sekaran, Uma. 2013. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat
- Setiawan, M.A. Ribhan, & Mardiana, N. (2020). The Effect Of Motivation And Reward System On Employee Performance With Commitment As A Mediation Variable. *International Journal of Science, Technology & Management*. 1(1).22-35
- Shields, (2016). *Managing Employee Performance and Reward, Second Edition*. Cambridge University Press

- Silaban, E.J. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen perawat (Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru). *JOM FISIP*. 5(1). 1-8
- Singarimbun, Masri. 2012. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES,
- Sitopu, J.K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru). *JOM FISIP*. 6(2).8-24
- Steers, RM & Porter, L. W, (2008). *Motivation and Work Behaviour*. NewYork Accademic Press
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*,. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono (2019) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2014 *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumandari, N.Y. & Wibawa, M.A. (2021). Motivasi Memediasi Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rsud Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen*, 10(8). 800-819
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke delapan. Jakarta : Prenada Media Group
- Tawil, MR. (2021). The Effect of Job Rewards and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior through Mediation of Perceived Organizational Support and Work Engagement in Private Higher Education Lecturers: A Conceptual Framework. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. 4(4). 11805-11817
- Terry. G.R & Rue, L.W. (1994) *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Weber (1946) *Essay on Sociology*. USA : Oxford University Press
- Wicaksono, A. Rumengan, G. & Ulfa, L (2022). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Penghargaan dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS X Kota Bogor Provinsi Jawa Barat Tahun 2022. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)* 6(2). 10-30
- Widhy, S. Yuliantoro, H. Azwar, HZ & Maharani, A. (2021) The Influence Of Organizational Culture And Compensation on Organizational Commitment With Job Satisfaction As Mediation The *Management Journal of BINANIAGA* 6(2).149-160
- Wirawan (2015), *.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan. Penelitian*. Jakarta.Salemba Empat.
- Zakiah, N. Nurrizka, R.H. Nurdiantami, Y & Ranggauni, HF. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, 16(1). 16-42