

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Wates Kulon Progo

Nungki Ardiyani, Sumarni*, Raden Jaka Sarwadhamana

Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Alma Ata, Yogyakarta, Indonesia
*Email: arniag@almaata.ac.id

Abstrak

Rumah Sakit sebagai organisasi pelayanan publik membutuhkan kinerja yang baik agar meningkatkan mutu pelayanan. Kinerja merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai produktifitas kerja. Komponen dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi salah satunya komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja. Data kepuasan pasien RSUD Wates Kulon Progo menurun dari tahun 2017 dari 82,92% menjadi 81,72% di tahun 2019 hasil survey kepuasan masyarakat didapatkan masalah yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu tingkat kedisiplinan perawat. Kurangnya disiplin kerja merupakan perilaku perawat yang belum memperoleh kepuasan kerja. Tujuan penelitian: Mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSUD Wates Kulon Progo pada tahun 2020. Metode penelitian ini adalah Kuantitatif metode penelitian yang menggunakan data-data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis dengan rancangan cross secsional. sampel dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap kelas III RSUD Wates Kulon Progo sebanyak 35 responden sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Pengambilan sampel menggunakan teknik proposiv sampling dengan random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kemudian di analisis menggunakan uji korelasi Kendall's tau. Hasil Penelitian: Hasil penelitian ini di dapatkan bahwa Komitmen organisasi perawat di RSUD Wates dalam kategori sedang sebanyak 26 (76%) responden. Kepuasan kerja perawat di RSUD Wates Kulon Progo dalam kategori sedang sebanyak 22 (63%) responden. Kinerja perawat di RSUD Wates Kulon Progo dalam kategori sedang. sebanyak 24 (71%) responden. Terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja perawat rawat inap kelas III di RSUD Wates Kulon Progo dengan nilai p value 0,034 ($p < 0,05$). Terdapat pengaruh yang positif kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat inap kelas III RSUD Wates Kulon Progo dengan nilai p value 0,012 ($p < 0,05$). Kesimpulan penelitian ini terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja Perawat di RSUD Wates Kulon Progo tahun 2020.

Kata kunci: Komitmen organisasi; Kepuasan kerja; Kinerja perawat

The Effect of Organizational Commitment and Nurse Job Satisfaction on the Performance of Nurses at Wates Hospital Kulon Progo

Abstract

Hospital as an organization of public services require good performance in order to improve the quality of service. Performance is one indicator of the success of an organization in achieving work productivity. Components in improving the performance of an organization one of the organization's commitment. Organizational commitment is a work attitude to improve job satisfaction. Data patient satisfaction RSUD Wates Kulon Progo decreased from the year 2017 82,92% to 81,72% and the results of the satisfaction survey of the community found problems that affect the performance of the nurse, namely the level of discipline the nurse. The lack of labor discipline is the behavior of nurses who have not yet gained job satisfaction. Research Purpose: Determine the Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction of Nurses on the Performance of Nurses in RSUD Wates Kulon Progo in the year 2020.

Research Methods: The research was conducted in July 2020. This research is a Quantitative design with cross sectional. Sample in this research is nurse inpatient grade III RSUD Wates Kulon Progo as many as 35 of the respondents in accordance with the inclusion and exclusion criteria. Sampling using purposive sampling with random sampling. Methods of data collection using questionnaire and then analyzed using the correlation test of Kendall tau. *Results:* The results of this study found that the average age of the respondents at the age of 26-35 year as many as 20 (58,8%), the level of education is Diploma in as many as 25 (67,6%) of respondents, working period more than 3 years as many as 17 (50,0%) of the respondents, employment status highest i.e. Non-CIVIL servants as much as 24 (70,6%) of the respondents. Organizational commitment nurses at RSUD Wates in the medium category as much as 26 (76%) of respondents. Job satisfaction of nurses in RSUD Wates Kulon Progo in the medium category as much as 22 (63%) of respondents. The performance of the nurse in RSUD Wates Kulon Progo in the medium category as much as 24 (71%) of respondents. There is a positive influence between organizational commitment to performance nurse inpatient grade III in RSUD Wates Kulon Progo, with a p value 0,034 ($p < 0.05$). There is a positive influence nurse job satisfaction on the performance of nurses to the hospitalization class III RSUD Wates Kulon Progo, with a p value of 0.012 ($p < 0.05$). *Conclusion:* There is the Influence of Organizational commitment and job satisfaction of Nurses on the Performance of Nurses in RSUD Wates Kulon Progo by 2020.

Keywords: Organizational commitment; job satisfaction; nurse performance

Received: 01/09/2021; Pulished: 01/10/2021

PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah organisasi sosial dan medis yang memiliki fungsi memberikan pelayanan kesehatan secara lengkap kepada masyarakat, baik kuratif atau rehabilitatif. Semua fasilitas pelayanan kesehatan mempunyai kewajiban memberikan pelayanan yang paripurna bertanggung jawaban atas pelayanan yang diberikan. Keberadaan Rumah Sakit sangatlah penting untuk memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna bagi masyarakat (1). Berdasarkan data Kementerian Kesehatan, jumlah Rumah Sakit di seluruh Indonesia sebanyak 2.813 unit sedangkan Yogyakarta sebanyak 82 Rumah Sakit yang terdiri dari Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta (2). RSUD Wates Kulon Progo adalah salah satu Rumah sakit pemerintah yang terdapat di Kabupaten Kulon Progo. Rumah Sakit sebagai organisasi pelayanan publik membutuhkan kinerja yang baik agar meningkatkan mutu pelayanan yang akan diberikan kepada pelanggan dan dapat memuaskan pelanggan (3). Kinerja yang baik merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi (4). Komponen dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi salah satunya adalah

komitmen organisasi yang harus di tanamkan di dalam diri karyawan (5). Komitmen organisasi adalah sikap kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja apabila karyawan mempunyai komitmen didalam dirinya maka karyawan akan menyukai pekerjaannya sehingga mengurangi beban kerja dan mendapatkan kepuasan kerja (6).

RSUD Wates Kulon Progo mengalami penurunan kepuasan pasien dari tahun 2017 82,92% menjadi 81,72% pada tahun 2020 dari hasil wawancara dengan kepala bagian kepegawaian RSUD Wates Kulon Progo dari hasil survey kepuasan masyarakat diketahui bahwa salah satu. masalah yang mempengaruhi kinerja perawat adalah tingkat kedisiplinan. kedisiplinan perawat dirasa masih kurang hal ini ditunjukkan dengan perilaku perawat seperti masih banyak perawat yang datang terlambat masuk kerja, perawat yang kurang ramah melayani pasien, masih ada sebagian perawat yang kurang cekatan dalam melayani pasien. Tingkat kedisiplinan yang kurang di sebabkan oleh ketidak puasan perawat mengakibatkan kinerja dan produktivitas Rumah Sakit menurun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan

kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSUD Wates Kulon Progo.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif analitik dengan rancangan cross sectional yaitu suatu rancangan yang mengkaji dinamika korelasi/asosiasi antara variabel yang di lakukan dalam waktu bersamaan (7). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap kelas III RSUD Wates Kulon Progo sebanyak 45 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling yaitu simple random sampling sebanyak 35 responden dengan kriteria inklusi Perawat yang bekerja di ruang rawat inap kelas III RSUD Wates Kulon Progo dan perawat lama kerja lebih dari 3 Bulan setelah melewati masa training. Instrumen yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu kuisioner komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji kendall's tau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Demografi, Karakteristik Perawat di RSUD Wates Kulon Progo, karakteristik perawat meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, Lama bekerja, status kepegawaian.

Tabel 1 Distribusi Karakteristik Perawat di RSUD Wates Kulon Progo (n=100)

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	4	11,8
	Perempuan	30	88,2
Usia	17-25 tahun	4	11,8
	26-35 tahun	20	58,8
	36-45 tahun	5	14,7
	46-55 tahun	5	14,7
Lama kerja	>3 Bulan	5	14,7
	1-3 Tahun	12	35,3
	> 3 Tahun	17	50,0
Status kepegawaian	PNS	10	29,4
	Non PNS	24	70,6

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa mayoritas

responden berdasarkan jenis kelamin yaitu berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 (88,2%) responden. Karakteristik responden menurut usia terbanyak perawat berada pada usia 26-35 tahun sebanyak 20 (58,8%) responden. Berdasarkan karakteristik responden menurut tingkat pendidikan mayoritas perawat berpendidikan adalah Diploma sebanyak 25 (67,6%) responden. Karakteristik responden menurut masa kerja terbanyak lebih dari 3 tahun sebanyak 17 (50,0%) perawat. Karakteristik responden menurut status kepegawaian terbanyak yaitu Non PNS sebanyak 24 (70,6%) responden.

Tabel 2 Komitmen Organisasi Responden di RSUD Wates Kulo Progo (n=100)

Komitmen Organisasi	n	%
Tinggi	5	15,0
Sedang	26	76,0
Rendah	3	9,0

Berdasarkan tabel 2 sebagian besar responden memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 5 (15%) responden, sedangkan responden yang memberikan penilaian dalam kategori sedang sebanyak 26 (76%) responden, dan responden yang memberikan penilaian dalam kategori rendah sebanyak 3 (9%) responden.

Tabel 3 Kepuasan Kerja Responden di RSUD Wates Kulo Progo (n=100)

Kepuasan kerja	n	%
Tinggi	9	26,0
Sedang	22	63,0
Rendah	4	11,0

Berdasarkan tabel 3 sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 9 (26%) responden, sedangkan responden kepuasan kerja dalam kategori sedang sebanyak 22 (63%) responden, dan responden dengan kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 4 (11%) responden.

Tabel 4 Kinerja Responden di RSUD Wates Kulon Progo (n=100)

Kinerja	n	%
Tinggi	7	20,0
Sedang	24	71,0
Rendah	3	9,0

Berdasarkan tabel 4 responden sebagian besar responden memiliki kinerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 7 (20%) responden, responden yang memberikan penilaian dalam kategori sedang sebanyak 24 (71%) responden, dan responden yang memberikan penilaian dalam kategori rendah sebanyak 3 (9%) responden.

Tabel 5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD Wates Kulon Progo (n=100)

Komitmen Organisasi		Kinerja			Total	P Value
		Tinggi	Sedang	Rendah		
Tinggi	(n)	0	4	1	5	0,034
	(%)	0,0	11,8	2,9	14,7	
Sedang	(n)	7	19	0	26	
	(%)	20,6	55,9	0,0	76,5	
Rendah	(n)	0	1	2	3	
	(%)	0,0%	2,9	5,9	8,8	
Total	(n)	7	24	3	34	
	(%)	20,6	70,6	8,8	100	

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa responden yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori sedang sebagian besar memiliki kinerja dalam kategori sedang pula yaitu sebanyak 19 responden (55,9%), sedangkan responden yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori rendah sebagian besar memiliki kinerja rendah pula yaitu sebanyak 2 responden (5,9%). Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,034 ($p < 0,05$), dimana nilai sig. 0,034 lebih kecil dari nilai sig 0,05 yang artinya, terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat rawat inap kelas III di RSUD Wates Kulon Progo.

Karakteristik jenis kelamin responden di RSUD Wates Kulon Progo mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 (88,2%).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Putri Ayu Rizki yang menyatakan bahwa perempuan cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi di dibandingkan dengan laki-laki. Perawat di RSUD Wates Kulon Progo sebagian besar berjenis kelamin perempuan dimana perempuan memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap di organisasinya sehingga sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja.

Karakteristik usia responden di RSUD Wates Kulon Progo mayoritas responden berusia 26-35 tahun sebanyak 20 (58,8%) responden, penelitian Romi Gunawan yang menyatakan bahwa variabel usia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Perawat di RSUD Wates Kulon Progo mayoritas berada pada usia produktif dimana usia produktif sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja organisasi

Karakteristik tingkat pendidikan responden di RSUD Wates Kulon Progo mayoritas responden berpendidikan diploma sebanyak 25 (67,6%) responden. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hajar Nur Aswad menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat di RSUD Wates Kulon Progo sebagian besar berada pada tingkat pendidikan Diploma dimana tingkat pendidikan dapat meningkatkan produktifitas dan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja.

Karakteristik masa kerja responden di RSUD Wates Kulon Progo mayoritas responden dengan masa kerja >3 tahun sebanyak 17 (50,0%) responden, sedangkan responden yang masa kerja 1-3 tahun sebanyak 13 (35,3%) responden. Didukung dengan penelitian Suryani Maryam yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat di RSUD Wates Kulon Progo sebagian besar berada pada pengalaman kerja lebih dari 3 tahun dimana tingkat pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja.

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian di RSUD Wates Kulon Progo mayoritas responden dengan status kepegawaian Non PNS sebanyak 24 (70,6%). Kinerja adalah sebuah integritas seseorang atas tindakan yang diberikan dan kinerja tuntutan dari sebuah

organisasi. dalam penelitian ini mayoritas adalah perawat Non PNS dengan kinerja yang sedang sehingga status kepegawaian tidak mempengaruhi kinerja. Didukung penelitian terdahulu Muhammad Saefulloh yang menyatakan tidak ada pengaruh status kepegawaian PNS dan Non PNS dengan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi perawat di rawat inap kelas III RSUD Wates Kulon Progo berkomitmen dalam kategori tinggi sebanyak sebanyak 5 (15%), responden yang berkomitmen tinggi merasa rumah sakit layak untuk mendapatkan loyalitasnya. Responden berkomitmen sedang sebanyak 26 (76%), tidak benar bagi responden untuk meninggalkan rumah sakit karena sebagian besar hidupnya akan terganggu meskipun mendapatkan keuntungan. Responden berkomitmen rendah sebanyak 3 (9%), sebagian responden memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan rumah sakit, responden yang berkomitmen rendah mengakibatkan turnover meningkat (8).

Kepuasan kerja Responden di RSUD Wates Kulo Progo, berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di rawat inap kelas III RSUD Wates Kulon Progo memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 9 (26%), kepuasan kerja tinggi dipengaruhi oleh responden yang meminta bantuan kepada rekan kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu maka pekerjaan itu selesai dengan tepat waktu. Responden memiliki kepuasan sedang sebanyak 22 (63%), dalam kategori ini responden merasa tidak suka dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam rumah sakit, syarat dan peluang untuk jenjang karir atau kenaikan jabatan yang dirasa sulit. Responden kategori rendah sebanyak 4 (11%), karena rumah sakit memberikan gaji tidak lebih baik dari pada pesaing, gaji mengakibatkan kepuasan kerja rendah sehingga akan menurunkan motivasi kerja, ketidakhadiran, produktivitas yang menurun, bahkan akan meninggalkan rumah sakit. Kinerja Responden di RSUD Wates Kulo Progo

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perawat di rawat inap kelas III RSUD Wates Kulon

Progo memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 7 (20%), responden setiap melakukan tindakan selalu membuat dokumentasi dalam catatan keperawatan yang merupakan salah satu asuhan keperawatan yang menentukan perawatan apa yang akan di berikan kepada pasien. Kinerja sedang sebanyak 24 (71%), responden memberikan pendidikan kesehatan kepada pasien atau keluarganya sebelum melakukan tindakan yang berarti perawat melakukan SOP secara baik dan benar agar tidak terjadi kesalah pahaman antar perawat dan keluarga pasien. Kinerja dalam kategori rendah sebanyak 3 (9%) yang di pengaruhi oleh perawat yang memodifikasi tindakan keperawatan tanpa memperhatikan respon klien. Sehingga kinerja menurun karena tindakan harus sesuai dengan respon pasien atas tindakan yang diberikan yang berakibat pada tidak puasanya pasien atas pelayanan yang di berikan dan dapat menurunkan kinerja rumah sakit atau kinerja perawat (9,10).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja di RSUD Wates Kulo Progo, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja perawat rawat inap kelas III di RSUD Wates Kulon Progo yang artinya semakin berkomitmen seorang perawat maka akan semakin baik kinerja. Komitmen organisasi dalam kategori sedang sebagian besar memiliki kinerja dalam kategori sedang pula yaitu sebanyak 19 responden (55,9%), sedangkan responden yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori rendah sebagian besar memiliki kinerja rendah pula yaitu sebanyak 2 (5,9%), dengan nilai p Value uji kendal tau 0,034 ($p < 0,05$). Menurut Kreitner dan Kinicki yang menyatakan bahwa para management meningkatkan komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang tinggi (11). Didukung dengan penelitian Sumarni yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul dengan nilai koefisien determinansi ($r = 0,1063$) (2).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja di RSUD Wates Kulo Progo, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif

antara kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat rawat inap kelas III di RSUD Wates Kulon Progo yang artinya semakin seorang perawat memiliki kepuasan kerja maka akan semakin baik kinerja (12). Kepuasan kerja dalam kategori sedang sebagaimana besar memiliki kinerja dalam kategori sedang pula sebanyak 14 (41,2%) responden, sedangkan responden yang memiliki kepuasan kerja rendah kinerja dalam kategori rendah sebagian besar memiliki kinerja yang sedang yaitu sebanyak 4 responden (11,8%) merasa bahwa rumah sakit memberikan gaji tidak lebih baik dari pada pesaing, dengan nilai p value 0,012 ($p < 0,05$). Didukung penelitian yang dilakukan oleh Dwi Cahyani menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($p = 0,000$) (13). Semakin tinggi kepuasan kerja perawat, maka akan semakin baik kinerja perawat (5,14). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja perawat di RSUD Wates Kulon Progo. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja diperoleh nilai p value 0,034 ($p < 0,05$) dimana nilai sig. 0,034 lebih kecil dari nilai sig. 0,05 sehingga hipotesis di terima, dan pengaruh kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat diperoleh nilai sig. 0,012 ($p < 0,05$) dimana nilai sig. 0,012 lebih kecil dari nilai sig. 0,05 sehingga hipotesis di terima yang artinya ada pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSUD Wates Kulon Progo tahun 2020. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sony Wicaksana mengenai Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI ($p = 0,000$) (15).

SIMPULAN DAN SARAN

Karakteristik responden di RSUD Wates Kulon Progo berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 (88,2%), berusia 26-35 sebanyak 20 (58,8%),

tingkat pendidikan Diploma 25(67%), masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 15 (50,0%), dan status kepegawaian Non PNS 24 (70,6%). Komitmen organisasi perawat di RSUD Wates dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 5 (15%) responden, dalam kategori sedang sebanyak 26 (76%) responden, dan kategori rendah sebanyak 3 (9%) responden. Kepuasan kerja perawat di RSUD Wates Kulon Progo dalam kategori tinggi sebanyak 9 (26%) responden, kategori sedang sebanyak 22 (63%) responden, dan kategori rendah sebanyak 4 (11%) responden. Kinerja perawat di RSUD Wates Kulon Progo dalam kategori tinggi 7 (20%) responden, kategori sedang sebanyak 24 (71%) responden, dan kategori rendah sebanyak 3 (9%) responden. Terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja perawat rawat inap kelas III di RSUD Wates Kulon Progo Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis uji statistik kendal tau yang diperoleh nilai p value 0,034 ($p < 0,05$). Terdapat pengaruh yang positif kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat inap kelas III RSUD Wates Kulon Progo. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis uji statistik kendal tau yang diperoleh p value 0,012 ($p < 0,05$). Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat di RSUD Wates Kulon Progo tahun 2020.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ristiana M. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *DIE. J Ilmu Ekon Manaj.* 2013;9(1):57–70.
2. Sumarni S, Pramuntadi A. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PK Muhammadiyah Bantul. *J Manaj Kesehat Yayasan RSDr Soetomo.* 2019;5(2):154.
3. Purnama C. Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance. *Int J Business, Humanit Techno.* 2013;3(5):86–100.

4. Ningkiswari I, Wulandari R. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *J Adm Kesehat Indones*. 2018;5(2):162.
5. Ray R undus I wayan. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bus Manag J*. 2018;14:137–53.
6. Agiviana AP, DJASTUTI I. Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan dan Tempat Kerja terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan (Studi pada Perusahaan PT MuliaGlass Container Division). (Doctoral Diss Fak Ekon dan Bisnis). 2015;
7. Nursalam II. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis. 2020.
8. Sianipar ARB, Haryanti K. Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*. 2014;13(1):98.
9. Wollah MO. Hubungan Antara Stres Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Dan Intensive Care Unit RSU Pancaran Kasih Gmim Manado. *e-journal Keperawatan*. 2017;5(November).
10. Lahdj i A, Setiawan M, Purnamasari W. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pelayanan Kesehatan terhadap Kepuasan Pasien BPJS di Klinik Penyakit Dalam RSUD Sunan Kalijaga Demak Periode Mei-Oktober 2015. *Kedokt Univ Muhammadiyah Semarang*. 2015;5(2):1–7.
11. Moulana F, Sunuharyo B, Utami H. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *J Adm Bisnis S1 Univ Brawijaya*. 2017;44(1):178–85.
12. Tri SM. Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor (Studi Kasus Pada Samsat Kota Yogyakarta) Artikel Oleh : Monica Crisnita Tri Sukmono. 2017;
13. Wirnipin S, Adiputra I, Yuniarta G. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. *e-Journal S1 Ak Univ Pendidik Ganesha*. 2015;3(1):1–12.
14. Siti M, Zulpahiyana Z, Indrayana S. Komunikasi terapeutik perawat berhubungan dengan kepuasan pasien. *J Ners Dan Kebidanan Indones*. 2016;4(1):30–4.
15. Fajrillah F, Nurfitriani N. Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di instalasi gawat darurat rumah sakit umum anutapura palu. *J keperawatan Sriwij*. 2016;3(2355):16–24.