



ARTIKEL RISET

URL Artikel : <http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jkg>

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

The Influence Of Organizational Commitment On Employee Performance

Noviani Munsir^{1(K)}, Muhammad Al Rajab², Marheni Fadillah Harun³, Rania Fatrizza Pritami⁴, Andi Niartiningih⁵, Fitri Kurniawati⁶, Sultan Andillah⁶, Dewa Ayu Ketut Sriani⁷, Wa Ode Putri⁸, Fardan Illahi⁹, Rahmadina Kudaso¹⁰, Nur Innayahtussalam¹¹

¹²³⁵⁶⁷⁸⁹¹⁰¹¹Departemen Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Pelita Ibu Kendari

⁵Departemen Kesehatan Masyarakat, Universitas Cokroaminoto Makassar

Email Penulis korespondensi ^(K): Novianimnsr23@gmail.com

Abstrak

Rumah sakit memainkan peran krusial dalam menyediakan layanan kesehatan berkualitas, dan kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan tersebut. Komitmen organisasi, sebagai indikator keterikatan karyawan pada nilai dan tujuan organisasi, menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja. Penelitian ini berfokus pada Rumah Sakit Umum Dewi Sartika, mengeksplorasi Pengaruh komitmen organisasi, terutama *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitments* terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan desain *cross-sectional* dengan pendekatan kuantitatif, melibatkan 99 pegawai dalam periode Oktober–November 2023. Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner, dengan analisis data melibatkan analisis *univariat*, uji korelasi, dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Dewi Sartika pada tahun 2023. Analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh *affective commitment* dengan nilai $p=0,001$. Tidak terdapat pengaruh signifikan dari *continuance commitment* terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $p=0,225$. Temuan lain menunjukkan bahwa *Normative commitments* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepegawaian di RSUD Dewi Sartika, dengan nilai $p=0,050$. Penelitian ini menyoroti pentingnya *affective commitment* dan *normative commitments* dalam konteks kinerja karyawan di rumah sakit tersebut, memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan dan kepuasan pasien di RSUD Dewi Sartika.

Kata kunci: *Affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, komitmen organisasi, kinerja karyawan

Abstract

Hospitals play a crucial role in providing quality healthcare services, and employee performance has a significant impact on achieving that goal. Organizational commitment, as an employee indicator of organizational values and goals, is a key factor that influences performance. This research focuses on Dewi Sartika General Hospital, exploring the influence of organizational commitment, especially *affective commitment*, *sustainable commitment*, and *normative commitment* on employee performance. The research used a *cross-sectional* design with a quantitative approach, involving 99 employees in the period October–November 2023. The main instrument used was a questionnaire, with data analysis including *univariate analysis*, *correlation tests* and *regression analysis*. The research results show that there is a significant influence of organizational commitment on employee performance at RSUD Dewi Sartika in 2023. The analysis shows that employee performance is negatively influenced by *affective commitment* with a value of $p=0.001$. There is no significant effect of *continuance commitment* on employee performance, with a p value = 0.225. Other

findings show that normative commitment has a significant influence on staffing at RSUD Dewi Sartika, with a value of $p = 0.050$. This research highlights the importance of affective commitment and normative commitment in the context of employee performance at the hospital, providing valuable insight for the development of more effective management strategies to improve the quality of health services and patient satisfaction at RSUD Dewi Sartika.

Keywords: *Affective commitment, continuance commitment, normative commitment, organizational commitment, employee performance*

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai lembaga kesehatan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Kualitas pelayanan tersebut tidak terlepas dari kontribusi para karyawan rumah sakit yang menjalankan peran kritis dalam penyediaan perawatan dan pengelolaan fasilitas kesehatan. Dalam konteks ini, komitmen organisasi menjadi unsur kunci yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan memiliki dedikasi terhadap nilai, tujuan, dan budaya organisasi tempat mereka bekerja (1).

Komitmen organisasi dapat memberikan landasan yang kokoh bagi karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih terlibat secara emosional dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit, dengan harapan dapat memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor Kesehatan (2).

Komitmen organisasi yang rendah di kalangan karyawan menjadi perhatian utama, dipicu oleh kurangnya komunikasi efektif mengenai nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta ketidakpastian terkait kebijakan manajemen. Beban kerja yang tinggi dan tekanan dalam menyediakan pelayanan kesehatan berkualitas juga menjadi hambatan, berpotensi menurunkan komitmen organisasi akibat kelelahan karyawan dan kurangnya pengakuan terhadap upaya mereka. Selain itu, kurangnya peluang pengembangan karir dan pertumbuhan profesional dapat merugikan motivasi karyawan, sementara budaya kerja dan dinamika tim yang tidak mendukung komitmen organisasional tinggi dapat menghambat penciptaan lingkungan yang mendukung keterlibatan emosional karyawan. Dalam menghadapi kondisi ini, penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit menjadi penting untuk memberikan wawasan dan solusi yang diperlukan guna meningkatkan komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan kualitas pelayanan kesehatan secara *holistic* (3).

Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap rumah sakit cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Komitmen ini menciptakan motivasi tambahan, meningkatkan kehadiran, dan mendorong keterlibatan yang positif dalam pelayanan kesehatan. Karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan rumah sakit memiliki kecenderungan untuk memberikan pelayanan yang lebih berkualitas, menciptakan atmosfer kerja yang positif, dan meningkatkan efisiensi operasional. Sebaliknya, kurangnya komitmen organisasi dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, mengurangi motivasi, dan meningkatkan risiko ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, di Rumah Sakit Umum Dewi Sartika, pemeliharaan dan peningkatan komitmen organisasi menjadi esensial untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas (4).

Masalah terkait Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di rumah sakit menjadi semakin *urgent*, terutama di tengah dan pasca pandemi global COVID-19 yang memberikan tekanan signifikan pada sistem kesehatan. *Trend global* menunjukkan peningkatan perhatian pada komitmen

organisasi sebagai kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit, dengan pemahaman bahwa investasi dalam komitmen karyawan dapat membawa dampak positif pada kualitas layanan dan keberlanjutan operasional rumah sakit di berbagai belahan dunia (5). Di Asia, organisasi kesehatan fokus pada respons terhadap dinamika pekerjaan yang semakin kompleks dan meningkatnya harapan terhadap pelayanan kesehatan, dengan memusatkan perhatian pada peningkatan keterlibatan karyawan melalui pendekatan inklusif dan pembangunan budaya organisasi yang mendukung (6). Di Indonesia, kesadaran akan urgensi Komitmen Organisasi semakin meningkat, diiringi dengan tantangan mempertahankan karyawan yang terlibat dan berkinerja tinggi, memperkuat urgensi strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada komitmen (7). Penerapan teknologi dan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia menjadi tren global yang tercermin di sektor kesehatan, termasuk di Asia dan Indonesia, dengan solusi digital membantu rumah sakit mengelola kinerja karyawan secara efektif, memberikan umpan balik yang cepat, dan meningkatkan transparansi.

Fokus pada kesejahteraan mental di rumah sakit merupakan *respons* penting terhadap meningkatnya tekanan yang dialami oleh karyawan, khususnya tenaga kesehatan. Inisiatif kesejahteraan mental dan dukungan emosional menjadi bagian tak terpisahkan dari strategi untuk meningkatkan Komitmen Organisasi di tengah tantangan psikososial yang dihadapi oleh tenaga kesehatan. Pendidikan dan pengembangan karyawan tetap menjadi fokus utama dalam meningkatkan Komitmen Organisasi. Program pelatihan berkelanjutan dan pengembangan karir dirancang untuk memperkuat keterampilan karyawan, memastikan kesiapan mereka menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berubah di dunia kesehatan yang dinamis (8). Dalam konteks kesejahteraan mental, urgensi Komitmen Organisasi di rumah sakit semakin nyata, terutama dengan meningkatnya tekanan pada tenaga kesehatan selama pandemi. Dukungan emosional dan inisiatif kesejahteraan mental menjadi strategi kunci untuk memastikan karyawan tetap terlibat dan produktif. Dengan mengatasi masalah komitmen organisasi, rumah sakit dapat membangun fondasi yang kokoh untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan berkelanjutan (9).

Hasil wawancara dengan dua karyawan RSUD Dewi Sartika membeberkan tantangan serius terkait kekurangan tunjangan khusus dan biaya layanan. Kurangnya usaha yang memadai dalam menjaga kepuasan karyawan, kebijakan promosi yang masih samar, dan sistem remunerasi yang tak konsisten dapat mengancam kualitas layanan di rumah sakit ini. Data yang terhimpun menggambarkan lonjakan surat peringatan dan pemutusan Pengaruh kerja, terutama selama tahun 2020 dan 2021, mengindikasikan potensi masalah manajemen sumber daya manusia yang berpotensi memberikan dampak negatif terhadap mutu perawatan kesehatan, terutama jika melibatkan volume pasien yang signifikan. Temuan penelitian mengungkap fakta yang mencolok terkait ketidakhadiran karyawan di RSUD Dewi Sartika pada Januari 2023. Data menunjukkan adanya sejumlah ketidakhadiran yang sulit dijelaskan, mencapai total keterlambatan sebanyak 215 hari dari 840. Fenomena ini menjadi lebih menarik karena pada Februari 2023, jumlah hari ketidakhadiran meningkat menjadi 122 dari 546 hari, dan pada April 2023, mencapai 169 hari dari 592. Ketidakhadiran di balik pola ketidakhadiran yang tidak terduga ini menimbulkan pertanyaan serius terkait faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kehadiran karyawan di rumah sakit ini.

Dengan memahami pola ketidakhadiran yang tidak terduga ini, RSUD Dewi Sartika dapat merancang langkah-langkah yang lebih proaktif untuk memitigasi dampak negatifnya. Upaya yang terarah pada meningkatkan kehadiran karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakhadiran dapat mendukung perbaikan kualitas layanan di rumah sakit, memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang optimal, dan memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat dengan lebih efektif. Tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi memainkan peran sentral dalam membentuk kualitas dan hasil pekerjaannya. Ketika seseorang

merasakan keterikatan emosional, normatif, dan kontinu terhadap organisasi tempatnya bekerja, motivasi, dedikasi, dan kinerja yang lebih baik cenderung muncul. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal, hadir dengan konsistensi, dan terlibat secara aktif dalam tugas-tugas mereka. Komitmen yang kuat juga dapat membawa dampak positif pada kreativitas, inovasi, dan kesetiaan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Dengan demikian, tingkat komitmen individu terhadap organisasi bukan hanya mencerminkan ikatan personal, tetapi juga berperan krusial dalam membentuk dinamika pekerjaan dan keberhasilan bersama di lingkungan kerja (10) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Dewi Sartika.

METODE

Penelitian ini mengadopsi desain *cross-sectional* dengan pendekatan kuantitatif dan observasional, menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data. Fokus penelitian adalah menilai Pengaruh antara variabel independen, yaitu komitmen organisasi (kompak melibatkan dimensi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitments*), dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Dewi Sartika. Pelaksanaan penelitian berlangsung pada bulan Oktober hingga November 2023 dengan melibatkan sampel sebanyak 99 pegawai yang dipilih secara acak menggunakan metode *systematic random sampling*, memastikan representativitas dan diversitas dalam sampel.

Kriteria inklusi menekankan keikutsertaan pegawai yang aktif bekerja selama periode penelitian, sementara kriteria eksklusi melibatkan pegawai yang sedang cuti, kontrak yang akan berakhir, atau yang baru bekerja kurang dari sebulan. Variabel independen, komitmen organisasi, diukur melalui skala kuesioner yang mencakup dimensi komitmen emosional, komitmen kontinu, dan *normative commitments*, dengan merujuk pada literatur teori pengukuran komitmen organisasi. Variabel dependen, kinerja karyawan, diukur menggunakan metrik seperti produktivitas, kehadiran, dan penilaian kinerja, dengan menggunakan instrumen pengukuran yang relevan dan telah teruji di konteks rumah sakit.

Analisis data melibatkan analisis *univariat* untuk menggambarkan karakteristik sampel dan variabel, analisis *bivariat* dengan uji korelasi untuk mengevaluasi Pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dan analisis *multivariat* melalui analisis regresi untuk mengukur dampak komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara bersamaan, dengan mempertimbangkan variabel-variabel kontrol yang relevan. (11) Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai Pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Dewi Sartika

Pada umumnya, analisis regresi dapat dilakukan pada variabel yang bersifat kontinu maupun yang telah dikategorikan, bergantung pada tujuan penelitian, konteks, dan karakteristik data yang digunakan. Pengkategorian variabel seringkali dilakukan karena beberapa pertimbangan. Pertama, eksplorasi Pengaruh dalam konteks kategorisasi memungkinkan penelitian untuk mengeksplorasi bagaimana variabel independen, seperti *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitments*, mempengaruhi variabel dependen, yakni Kinerja Karyawan, pada kelompok kategori tertentu. Pengkategorian juga dapat membuat hasil analisis lebih sederhana dan mudah diinterpretasikan, terutama saat berkomunikasi dengan audiens yang tidak memiliki latar belakang statistik. Selain itu, jika penelitian memiliki ketertarikan khusus pada perbandingan antar kelompok atau kategori, pengkategorian variabel dapat memberikan wawasan yang lebih jelas.

HASIL**Analisis Univariat****Karakteristik Pegawai Rumah Sakit**

Dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 99 responden yang mewakili berbagai karakteristik demografis dan variabel penelitian. Sebanyak 48.5% responden adalah pria, sementara 51.5% sisanya adalah wanita. Distribusi usia responden juga bervariasi, dengan mayoritas berada pada kelompok usia 26-≤30 tahun (45.5%). Pendidikan terakhir mayoritas responden adalah diploma (39.4%), diikuti oleh SMA (26.3%) dan S1 (18.2%). Tidak ada responden yang memiliki gelar S2, sementara 16.2% memiliki gelar profesi.

Masa kerja responden menunjukkan variasi, dengan 45.5% memiliki masa kerja 2-3 tahun. Mayoritas responden (100%) adalah pekerja non-PNS. Ketika menilai komitmen karyawan, mayoritas menunjukkan tingkat *affective commitment* (70.7%), keberlanjutan (53.5%), dan normatif (64.6%) yang baik. Meskipun mayoritas responden memiliki kinerja karyawan yang baik (48.5%), sekitar setengah dari responden menunjukkan kinerja yang kurang baik (51.5%). Data ini memberikan gambaran umum tentang profil responden dan distribusi variabel dalam penelitian ini.

Tabel 1.
Karakteristik Sebaran Responden di RSUP Dewi Sartika

Variabel	n	Persentase
Jenis kelamin		
Pria	48	48.5
Wanita	51	51.5
Usia		
≤20 Tahun	1	1.0
21 - ≤25 Tahun	20	20.2
26 - ≤30 Tahun	45	45.5
31 - ≤35 Tahun	18	18.2
≥36 Tahun	15	15.2
Pendidikan terakhir		
SMA	26	26.3
DIPLOMA	39	39.4
S1	18	18.2
S2	0	0
PROFESI	16	16.2
Masa kerja		
≤1 Tahun	22	22.2
2-3 Tahun	45	45.5
4-5 Tahun	29	29.3
≤6 Tahun	3	3.0
Status Pekerjaan		
Pegawai Negeri Sipil	0	0
BUKAN PNS	99	100,0
Affective Commitment		
Kurang Baik	29	29.3
Baik	70	70.7
Continuance Commitment		
Kurang Baik	46	46.5
Baik	53	53.5

Variabel	n	Persentase
Normative Commitments		
Kurang Baik	35	35.4
Baik	64	64.6
Kinerja karyawan		
Kurang Baik	51	51.5
Baik	48	48.5

Analisis Bivariat

Tabel 2 menunjukkan hasil uji F (ANOVA) yang bertujuan untuk mengevaluasi Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Dewi Sartika pada tahun 2023. Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap menjelaskan variabilitas kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi (*sig*) sebesar 0.003, lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0.05$). *Sum of Squares* pada kelompok "*Regression*" adalah 3.327, sedangkan pada kelompok "*Residual*" adalah 21.400. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan memberikan penjelasan yang cukup signifikan terhadap variabilitas kinerja pegawai di rumah sakit tersebut. Temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai RSUD Dewi Sartika, membuka peluang untuk pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan dan kepuasan pasien.

Tabel 2
Hasil Uji F (ANOVA) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dewi Sartika

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
<i>Regression</i>	3.327	4	1.109	4.923	,003
<i>Residual</i>	21.400	95	,225		
Total	24.737	99			

Tabel 3 menyajikan hasil koefisien determinasi untuk mengevaluasi sejauh mana komitmen organisasi berpengaruh dengan kinerja pegawai di RSUD Dewi Sartika pada tahun 2023. Nilai R korelasi sebesar 0.367 mengindikasikan pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin baik kinerja pegawai. Lebih lanjut, nilai R persegi (*koefisien determinasi*) sebesar 0.135 menggambarkan bahwa sekitar 13.5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi. Meskipun persentasenya tidak besar, nilai ini memberikan gambaran tentang sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai. R persegi yang disesuaikan, dengan nilai 0.107, memberikan persentase variasi yang dapat dijelaskan setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen. Meskipun lebih rendah dari R persegi, nilai ini memberikan estimasi yang lebih konservatif tentang sejauh mana model dapat memberikan penjelasan yang tepat.

Std. Kesalahan Estimasi sebesar 0.475 mencerminkan tingkat ketepatan estimasi model. Semakin rendah nilai ini, semakin baik model dapat memberikan estimasi yang akurat terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, tabel ini memberikan gambaran tentang kekuatan dan batasan model dalam menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Dewi Sartika tahun 2023. Meskipun memiliki tingkat koefisien determinasi yang signifikan, perlu diingat bahwa masih ada variasi lain yang tidak dijelaskan oleh variabel dalam model ini. Dengan demikian,

hasil ini memberikan dasar untuk lebih memahami dan merinci faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit tersebut.

Tabel 3.
Hasil Koefisien determinasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSU Dewi Sartika

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,367	.135	.107	,475

Pengaruh antara Variabel X dengan Y

Pada Tabel 4 terdapat garis regresi variabel independen yang digunakan untuk mengevaluasi signifikansinya dibandingkan dengan variabel dependen. Ini adalah bagian dari model prediktif yang digunakan untuk menyempurnakan model dengan memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen.

Penelusuran terhadap garis regresi kinerja efektif, berkesinambungan, dan normatif di Rumah Sakit Umum Dewi Sartika pada tahun 2023 menunjukkan temuan yang signifikan. Penggunaan garis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan RSU Dewi Sartika akan terkena dampak negatif dari *affective commitment* pada tahun 2023, yang ditunjukkan dengan nilai *p-value* kurang dari 0,001 (0,05). Pada bagian lain diperoleh nilai *p-value Continuance commitment* sebesar 0,225 (>0,05) yang menunjukkan bahwa *Continuance commitment* tidak mempunyai Pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RSU Dewi Sartika. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa *normative commitments* mempunyai Pengaruh yang signifikan terhadap kepegawaian di RSU Dewi Sartika, dengan nilai *p-value* kurang dari 0,050.

Tabel 4.
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Dewi Sartika

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std. Kesalahan			
Konstan	2.292	0,269		8.503	0,000
<i>Affective commitment</i>	-0,383	0,107	-0,349	-3.561	0,001
<i>Komitmen Keberlanjutan</i>	0,124	0,102	0,124	1.221	0,225
<i>Normative commitments</i>	-0,209	0,105		1.983	0,050

PEMBAHASAN

Pengaruh *Affective commitment* Terhadap kinerja Karyawan

Rumah Sakit Umum Dewi Sartika telah berhasil mengidentifikasi bahwa *affective commitment* memiliki Pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai signifikansi (*sig*) kriteria afektif sebesar 0,001 dengan $p < 0,05$, mengindikasikan pentingnya *affective commitment* terhadap kinerja pegawai di rumah sakit tersebut. Dalam era ketidakpastian dan perubahan yang cepat, memahami dan meningkatkan *affective commitment* di seluruh organisasi menjadi kunci strategis untuk meningkatkan kinerja individu.

Analisis regresi yang mendukung hipotesis menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat *affective commitment*, semakin baik kinerja karyawan. Hasil ini memberikan dasar empiris yang kuat untuk memperkuat pengelolaan *affective commitment* sebagai strategi pengembangan sumber daya

manusia di Rumah Sakit Umum Dewi Sartika. Kriteria afektif mencerminkan Pengaruh emosional yang kuat dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi, menciptakan landasan kuat untuk peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Peningkatan *affective commitment* di seluruh organisasi diperkirakan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan keterikatan emosional yang kuat terhadap misi dan nilai-nilai rumah sakit, motivasi mereka untuk memberikan hasil terbaik meningkat. *Affective commitment* bukan hanya sekadar keterlibatan, tetapi juga menciptakan rasa tanggung jawab pribadi terhadap keberhasilan organisasi.

Affective commitment karyawan terhadap kinerja di rumah sakit merupakan unsur kritis yang memberikan dampak positif yang signifikan pada berbagai aspek operasional dan kualitas pelayanan. Tingkat *affective commitment* mencerminkan keterlibatan emosional karyawan terhadap rumah sakit, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (12). Karyawan yang memiliki tingkat *affective commitment* yang tinggi cenderung merasa terikat secara emosional dengan nilai-nilai dan tujuan rumah sakit. Ini menciptakan rasa identitas yang kuat, di mana karyawan melihat pekerjaan mereka bukan sekadar sebagai rutinitas, tetapi sebagai kontribusi yang bermakna untuk mencapai misi kesehatan dan pelayanan kepada pasien. Keterlibatan emosional ini membentuk fondasi yang kokoh untuk kinerja yang berkelanjutan (13). *Affective commitment* membawa dampak positif terhadap retensi tenaga kerja. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional dengan rumah sakit cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah. Ini tidak hanya mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan pegawai baru, tetapi juga menciptakan stabilitas tenaga kerja yang diperlukan untuk menjaga kelancaran operasional rumah sakit (14).

Karyawan dengan tingkat *affective commitment* yang tinggi memiliki tingkat loyalitas yang kuat terhadap rumah sakit. Loyalitas ini tercermin dalam upaya ekstra yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional cenderung lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi, berkontribusi pada meningkatnya kepuasan pasien dan citra positif rumah sakit di masyarakat (15). *Affective commitment* juga dapat memicu kolaborasi dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif perbaikan proses dan inovasi. Karyawan yang merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan bernilai cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pelayanan. Dengan demikian, *affective commitment* tidak hanya membentuk dasar untuk kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada meningkatnya produktivitas dan kualitas keseluruhan rumah sakit (16).

Secara keseluruhan, *Affective commitment* karyawan terhadap kinerja di rumah sakit membawa dampak positif yang signifikan bagi institusi kesehatan. Karyawan yang memiliki tingkat *affective commitment* yang tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan emosional yang mendalam terhadap rumah sakit, merasa terhubung secara emosional dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hal ini menciptakan atmosfer kerja yang positif dan produktif, di mana karyawan merasa termotivasi untuk memberikan pelayanan kesehatan terbaik. Dengan adanya *affective commitment* yang kuat, karyawan cenderung memperlihatkan loyalitas dan keterikatan yang tinggi terhadap rumah sakit, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan retensi tenaga kerja yang berkualitas. Selain itu, karyawan yang memiliki *affective commitment* yang tinggi juga lebih mungkin berkontribusi secara proaktif terhadap perbaikan proses kerja, inovasi, dan meningkatkan kepuasan pasien. Sebagai hasilnya, rumah sakit dapat memperoleh reputasi yang kuat, meningkatkan efisiensi operasional, dan memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada pasien, semuanya bersumber dari *affective commitment* yang berkualitas dari karyawan.

Pengelolaan *affective commitment* menjadi semakin penting dalam konteks rumah sakit, di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja dan kualitas pelayanan karyawan. Strategi manajemen yang terfokus pada memperkuat *affective commitment* dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan

retensi karyawan yang berkontribusi secara positif pada keseluruhan produktivitas organisasi. Dengan mengonfirmasi Pengaruh positif antara *affective commitment* dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Dewi Sartika, penelitian ini memberikan dasar untuk pengembangan kebijakan dan program yang bertujuan meningkatkan *affective commitment* di antara karyawan. Rekomendasi dapat mencakup inisiatif untuk memperkuat budaya organisasi, meningkatkan komunikasi internal, dan menyediakan peluang partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi. Dengan demikian, manajemen dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, memotivasi, dan memelihara *affective commitment* karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Pengaruh *Continuance commitment* terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Continuance commitment* terhadap Kinerja Karyawan dapat menjadi topik yang menarik untuk dibahas dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi (*sig*) komitmen kelanjutan sebesar 0,225, dengan $p > 0,05$. Hal ini menandakan bahwa variabel komitmen kelanjutan memiliki Pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja staf di RSUD Dewi Sartika. *Continuance commitment* adalah bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi yang didasarkan pada pertimbangan biaya-biaya pribadi yang akan dikeluarkan jika mereka memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam konteks RSUD Dewi Sartika, hal ini dapat mencakup investasi karyawan dalam bentuk waktu, energi, dan sumber daya pribadi yang telah mereka curahkan untuk bekerja di rumah sakit tersebut.

Signifikansi yang diperoleh dari analisis regresi menunjukkan bahwa tingkat *Continuance commitment* dapat menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit tersebut. Pengaruh yang cukup besar menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen kelanjutan, semakin mungkin karyawan akan berkinerja dengan baik. Ini dapat diartikan bahwa karyawan yang merasa terikat secara kontinu dengan organisasi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi maksimal.

Continuance commitment dengan kinerja karyawan di rumah sakit membawa sejumlah manfaat strategis bagi organisasi kesehatan tersebut. Tingkat *Continuance commitment* yang tinggi pada karyawan dapat menjadi kunci untuk meminimalkan *turnover*, mengamankan keahlian yang berharga, dan memastikan stabilitas tenaga kerja. Karyawan yang merasa terikat secara berkelanjutan terhadap rumah sakit cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik, membawa dampak positif pada kualitas pelayanan dan kepuasan pasien. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *Continuance commitment* dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan, sekaligus mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan pegawai baru. Dengan mempertimbangkan aspek ini, rumah sakit dapat memperoleh reputasi yang kuat, menciptakan citra organisasi yang dapat dipercaya, dan memberikan pelayanan yang berkelanjutan bagi pasien serta masyarakat (17).

Untuk meningkatkan *Continuance commitment* karyawan di rumah sakit dan sekaligus meningkatkan kinerja, rumah sakit dapat mengadopsi beberapa strategi kunci. Pertama, penting untuk membangun budaya *organisasional* yang mendukung, transparan, dan memberikan perhatian pada kebutuhan karyawan. Ini dapat mencakup penyediaan dukungan psikososial, program kesejahteraan karyawan, dan kejelasan mengenai peluang pengembangan karir. Selanjutnya, pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan perlu ditingkatkan, memberikan mereka rasa nilai dan mengakui peran krusial mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Selain itu, penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan kontinu dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, memberikan mereka alat yang diperlukan untuk merasa kompeten dalam pekerjaan mereka. Terakhir, peran manajemen yang efektif dalam mendengarkan dan menanggapi kebutuhan serta masalah karyawan akan membantu menciptakan iklim kerja yang positif. Dengan mengimplementasikan strategi ini secara holistik, rumah sakit dapat berharap meningkatkan tingkat

Continuance commitment karyawan, yang pada gilirannya dapat memberikan dampak positif pada kinerja dan keberlanjutan operasional institusi kesehatan tersebut (18).

Penelitian ini senada dengan penelitian Department of Human Capital Management, Lupane State University, Lupane, Zimbabwe mengungkapkan Pengaruh positif yang signifikan antara masing-masing dari tiga variabel independen-stres terkait pekerjaan, dukungan keseimbangan kehidupan kerja, dan kecerdasan emosional dan komitmen kelanjutan organisasi. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran moderat yang signifikan dalam Pengaruh antara stres terkait pekerjaan dan komitmen kelanjutan organisasi, serta antara dukungan keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen kelanjutan organisasi. Hasil ini menggarisbawahi peran penting dalam mengatasi stres terkait pekerjaan, memberikan dukungan keseimbangan kehidupan kerja yang memadai, dan membina kecerdasan emosional dalam meningkatkan komitmen kelanjutan organisasi, terutama dalam pengaturan yang dibatasi sumber daya. Wawasan yang diperoleh dari penelitian ini menawarkan panduan berharga bagi organisasi yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan, meskipun menghadapi tantangan yang terkait dengan sumber daya yang terbatas (19).

Manajemen rumah sakit dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan tingkat *Continuance commitment* karyawan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah menciptakan budaya organisasional yang mendukung dan transparan, dengan memberikan perhatian khusus pada kebutuhan karyawan. Ini melibatkan penyediaan dukungan psikososial, implementasi program kesejahteraan karyawan, dan peningkatan kejelasan mengenai peluang pengembangan karir. Peningkatan pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan juga menjadi kunci untuk memberikan mereka rasa nilai dan merasakan peran krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dapat diterapkan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, memberikan mereka alat yang diperlukan untuk merasa kompeten dalam menjalankan tugas pekerjaan. Manajemen yang responsif terhadap kebutuhan dan masalah karyawan juga akan membantu menciptakan iklim kerja yang positif. Dengan menerapkan strategi ini secara holistik, diharapkan tingkat *Continuance commitment* karyawan dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya dapat memberikan dampak positif pada kinerja dan keberlanjutan operasional RSUD Dewi Sartika. Sebagai langkah strategis tambahan, manajemen RSUD Dewi Sartika dapat mempertimbangkan untuk mengatasi stres terkait pekerjaan, memberikan dukungan keseimbangan kehidupan kerja yang memadai, dan meningkatkan kecerdasan emosional karyawan. Walaupun temuan ini memberikan wawasan berharga, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi individu yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut dan pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia dapat menjadi langkah berikutnya bagi RSUD Dewi Sartika untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh *Normative commitments* terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh *Normative commitments* terhadap Kinerja Pegawai menjadi aspek penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia, terutama dalam lingkungan Rumah Sakit Umum Dewi Sartika. Analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa *normative commitments* memiliki Pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi (*sig*) sebesar 0,05 ($p=0,05$), menunjukkan adanya Pengaruh yang signifikan antara *normative commitments* dan kinerja pegawai. Dapat dipahami bahwa *Normative commitments* adalah bentuk komitmen karyawan yang didasarkan pada nilai-nilai moral, norma, dan kepercayaan terhadap keberlanjutan organisasi. Dalam konteks rumah sakit, *normative commitments* dapat mencakup

kesetiaan pegawai terhadap misi dan nilai-nilai moral yang dipegang oleh rumah sakit tersebut, seperti pelayanan kesehatan berkualitas dan kepedulian terhadap pasien.

Hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,05 mengindikasikan bahwa variabel *normative commitments* memiliki Pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat *normative commitments* pegawai terhadap rumah sakit, semakin besar kemungkinan mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat diartikan bahwa faktor-faktor moral dan normatif memainkan peran krusial dalam memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, implikasi dari temuan ini adalah bahwa manajemen RSU Dewi Sartika dapat mempertimbangkan strategi untuk memperkuat *normative commitments* pegawai. Mungkin melalui peningkatan komunikasi nilai-nilai organisasi, pelibatan lebih lanjut dalam kegiatan sosial dan kepedulian terhadap pasien, serta pengembangan program-program pelatihan etika dan moral untuk pegawai.

Normative commitments terhadap kinerja pegawai di rumah sakit memiliki peran krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Dampak positifnya mencakup peningkatan stabilitas atmosfer kerja, setia dan termotivasi pegawai, serta kontribusi maksimal terhadap pelayanan kesehatan. Komitmen ini tidak hanya mengurangi fluktuasi tenaga kerja, tetapi juga meningkatkan retensi karyawan, memberikan dampak positif pada kontinuitas pelayanan kesehatan (20). Peningkatan kinerja pegawai menjadi hasil nyata dari *normative commitments*, di mana pegawai didorong untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien dan berkolaborasi efektif dalam tim. Hal ini menciptakan lingkungan kerja harmonis, meningkatkan efisiensi operasional, dan memberikan dampak positif pada kualitas layanan rumah sakit (21).

Selain itu, *normative commitments* juga berperan dalam meningkatkan produktivitas pegawai dengan mendorong mereka untuk meningkatkan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan. Tim yang kompeten dan siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang berkembang menjadi hasil dari komitmen ini di dunia kesehatan yang dinamis. Dampak positif yang signifikan juga terlihat dalam Pengaruh interpersonal di rumah sakit. *Normative commitments* menciptakan atmosfer kerja inklusif dan kooperatif, memperkuat kolaborasi antar tim medis, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (22).

Normative commitments menjadi kunci penting dalam menghadapi tantangan kesehatan global. Pegawai yang memiliki *normative commitments* yang tinggi cenderung lebih bersedia beradaptasi dengan perubahan, bekerja secara proaktif, dan tetap berkomitmen terhadap misi kesehatan masyarakat. Hal ini memberikan keunggulan kompetitif bagi rumah sakit dalam mengatasi tantangan-tantangan yang muncul (23). Secara keseluruhan, *normative commitments* terhadap kinerja pegawai di rumah sakit membawa dampak positif yang luas, menciptakan lingkungan kerja yang stabil, produktif, dan terfokus pada pelayanan kesehatan berkualitas.

Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian di Eravurpatru Divisional Secretariat di distrik Batticaloa, Sri Lanka, mengeksplorasi dampak komitmen karyawan (Afektif, Normatif, Berlanjut) terhadap kinerja organisasi. Dengan menggunakan metodologi penelitian deskriptif dan eksplanatori, temuan penelitian menunjukkan bahwa ketiga jenis komitmen karyawan tersebut memiliki Pengaruh yang signifikan dan positif dengan kinerja organisasi. Korelasi yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen menegaskan pentingnya komitmen karyawan dalam mencapai keunggulan kompetitif dan memberikan arahan bagi manajemen dalam mengembangkan kebijakan dan strategi yang mendukung peningkatan tingkat komitmen karyawan. Implikasinya, manajemen dapat mengambil langkah-langkah khusus untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan tingkat komitmen karyawan di Eravurpatru Divisional Secretariat (24).

Penting untuk diingat bahwa faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, pengembangan karir, dan kondisi kerja juga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian dan

pendekatan yang komprehensif perlu terus dilakukan untuk memahami interaksi antara *normative commitments* dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai di RSUD Dewi Sartika.

Temuan ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat *normative commitments* pegawai terhadap rumah sakit, semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik. Implikasinya, manajemen RSUD Dewi Sartika dapat mengambil langkah-langkah khusus untuk memperkuat *normative commitments* pegawai. Salah satunya melalui peningkatan komunikasi nilai-nilai organisasi, peningkatan partisipasi dalam kegiatan sosial, dan penekanan pada kepedulian terhadap pasien. Pengembangan program pelatihan etika dan moral juga dapat menjadi strategi efektif. Dengan meningkatkan *normative commitments*, rumah sakit dapat mencapai stabilitas atmosfer kerja, meningkatkan setia dan motivasi pegawai, serta memberikan kontribusi maksimal terhadap pelayanan kesehatan. Peningkatan kinerja pegawai akan menjadi hasil nyata, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, efisien, dan berfokus pada pelayanan kesehatan berkualitas. *Normative commitments* juga dapat meningkatkan produktivitas pegawai melalui pengembangan keterampilan, menciptakan tim yang kompeten, dan meningkatkan Pengaruh interpersonal. Dalam menghadapi tantangan kesehatan global, seperti pandemi, tingkat *normative commitments* yang tinggi akan memberikan keunggulan kompetitif bagi rumah sakit. Oleh karena itu, penguatan *normative commitments* menjadi strategi kunci untuk mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menyoroti pentingnya *affective commitment* dalam meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Dewi Sartika. Analisis regresi memberikan dasar empiris yang kuat, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *affective commitment*, semakin baik kinerja individu. Fokus pada pengelolaan *affective commitment* menjadi strategi kunci dalam pengembangan sumber daya manusia di rumah sakit tersebut, dengan kriteria afektif menciptakan landasan yang kokoh untuk peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Peningkatan *affective commitment* di seluruh organisasi diharapkan dapat menghasilkan dampak positif pada kinerja karyawan, melalui motivasi yang meningkat ketika karyawan merasakan keterikatan emosional dengan misi dan nilai-nilai rumah sakit. Sementara itu, Pengaruh *Continuance commitment* juga teridentifikasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja, menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terikat secara kontinu dengan organisasi cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk memberikan kontribusi maksimal. Temuan terkait *Normative commitments* menegaskan bahwa faktor-faktor moral dan normatif berperan krusial dalam memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi penting untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di RSUD Dewi Sartika, dengan pemahaman yang lebih dalam tentang *affective commitment*, kelanjutan, dan normatif, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung tujuan organisasi secara menyeluruh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada pihak fasilitas RSUD Dewi Sartika yang banyak memberikan bantuan dan dukungan, serta ucapan terima kasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Pelita Ibu Kendari yang telah memberikan izin melaksanakan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

1. Aggarwal A, Aeran H, Rathee M. Quality Management in Healthcare: The Pivotal Desideratum. *J Oral Biol Craniofacial Res.* 2019;9(2):180–2.
2. Hidayat R, Graha AN. The Role of Organizational Commitment in Employee Performance. *Proc 2nd Annu Conf Soc Sci Humanit (ANCOSH 2020).* 2021;542(Ancosh 2020):261–6.
3. Lee M, Kim B. Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behav Sci (Basel).* 2023;13(7).
4. Krijghsheld M, Tummers LG, Scheepers FE. Job Performance in Healthcare: a Systematic

- Review. BMC Health Serv Res. BioMed Central; 2022;5(149):1–17.
5. Lazarova M, Caligiuri P, Collings DG, De Cieri H. Global Work in A Rapidly Changing World: Implications for MNEs and individuals. *J World Bus. Elsevier Inc.*; 2023;58(1):101365.
 6. Hammad MA, Sulaiman SAS, Aziz NA, Noor DAM. Prescribing Statins Among Patients with Type 2 Diabetes: The Clinical Gap between the Guidelines and Practice. *J Res Med Sci.* 2019;24(1):1–6.
 7. Karim MF. Indonesia's Regional and Global Engagement. *Indonesia's Regional and Global Engagement.* 2023.
 8. Søvold LE, Naslund JA, Kousoulis AA, Saxena S, Qoronfleh MW, Grobler C, et al. Prioritizing the Mental Health and Well-Being of Healthcare Workers: An Urgent Global Public Health Priority. *Front Public Heal.* 2021;9(May):1–12.
 9. Hosen S, Hamzah SR, Arif Ismail I, NoormiAlias S, Faiq Abd Aziz M, Rahman MM. Training & development, Career Development, and Organizational Commitment as the Predictor of Work Performance. *Heliyon. Elsevier Ltd*; 2023;10(1):e23903.
 10. Jawaad M, Amir A, Bashir A, Hasan T. Human Resource Practices and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction in Emerging Economy. *Cogent Bus Manag. Cogent*; 2019;6(1).
 11. Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta, CV. Bandung: Alfabeta; 2022.
 12. Maassen SM, Van Oostveen C, Vermeulen H, Weggelaar AM. Defining a Positive Work Environment for Hospital Healthcare Professionals: A Delphi study. *PLoS One.* 2021;16(2 February):1–14.
 13. Mercurio ZA. Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Hum Resour Dev Rev.* 2015;14(4):389–414.
 14. Shao H, Fu H, Ge Y, Jia W, Li Z, Wang J. Moderating Effects of Transformational Leadership, Affective Commitment, Job Performance, and Job Insecurity. *Front Psychol.* 2022;13(May).
 15. Grego-Planer D. The Relationship Between Benevolent Leadership and Affective Commitment from an Employee Perspective. *PLoS One.* 2022;17(3 March):1–27.
 16. Carlo O, Adagisa B, Francesco M, Jose PM. Affective Commitment , Participative Leadership , and Employee Innovation : A. *J Work Organ Psychol.* 2019;34(1):103–13.
 17. de las Heras-Rosas C, Herrera J, Rodríguez-Fernández M. Organisational Commitment in Healthcare Systems: A Bibliometric Analysis. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(5):1–21.
 18. Epstein NE. Multidisciplinary in-Hospital Teams Improve Patient Outcomes: A review. *Surg Neurol Int.* 2014;5(7Supplement):S295–302.
 19. Chigeda F, Ndofirepi TM, Steyn R. Continuance in Organizational Commitment: The Role of Emotional Intelligence, Work-life Balance Support, and Work-Related Stress. *Glob Bus Organ Excell.* 2022;42(1):22–38.
 20. Rotea CC, Ploscaru AN, Bocean CG, Vărzaru AA, Mangra MG, Mangra GI. The Link between HRM Practices and Performance in Healthcare: The Mediating Role of the Organizational Change Process. *Healthc.* 2023;11(9).
 21. Inam A, Ho JA, Sheikh AA, Shafqat M, Najam U. How Self Leadership Enhances Normative Commitment and Work Performance by Engaging People at Work? *Curr Psychol. Current Psychology*; 2023;42(5):3596–609.
 22. Harini H, Puji Utami P, Lega Jaya Putra N. Normative Commitment: the Leverage of

- Personality, Job Satisfaction, and Work Motivation. *Int J Adv Res.* 2020;8(8):554–64.
23. Zhang H. Challenges and Approaches of the Global Governance of Public Health Under COVID-19. *Front Public Heal.* 2021;9(November):1–10.
 24. Andrew A. Employees' Commitment and Its Impact on Organizational Performance. *Asian J Econ Bus Account.* 2017;5(2):1–13.