

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.1.1 Pengertian Rumah Sakit

Menurut WHO (World Health Organization), definisi rumah sakit adalah integral dari satu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat peneliti medik.

Berdasarkan Undang-Undang No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Menurut American Hospital Association (1974) dalam Azrul Azwar (1996), rumah sakit adalah suatu alat organisasi yang terdiri dari tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 159b/MEN.KES/PER/II/1988 disebutkan bahwa Rumah Sakit adalah sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian.

2.1.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan.

kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Untuk menjalankan tugas sebagaimana yang dimaksud, rumah sakit mempunyai fungsi:

1. Penyelenggaran pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai standar pelayanan rumah sakit.
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
3. Penyelenggara pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
4. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan.
5. Kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan dalam bidang kesehatan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanam pada setiap individu baik di dalam maupun di luar organisasi, setiap individu harus mengikuti atau mentaati segala peraturan yang ada dan yang sudah di sepakati sebelumnya serta bersedia menerima semua konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Lambat laun akan menjadi kebiasaan yang bersifat baik dan akan selalu menerap

di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang disetujui dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman kepada seseorang ataupun kelompok dapat dihindari. Disiplin merupakan alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya untuk meningkatkan kesadaran dalam menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika dalam perusahaan ketetapan diabaikan, maka disiplin kerja karyawan tersebut tergolong buruk dan jika dalam perusahaan karyawan menaati peraturan yang berlaku, maka disiplin kerja karyawan tersebut menunjukkan kondisi yang baik (Partika et al., 2020).

Perilaku disiplin sangat dibutuhkan di dalam kehidupan sehari-hari dan yang berkaitan dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksana dalam mengatur dan memegang erat segala peraturan dalam organisasi. Menurut Sumandhinata (2018) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan-peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam perusahaan. Menurut Ramon (2019) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma dan peraturan yang berlaku. Sedangkan menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2019) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja secara teratur, tekun dan bekerja sesuai aturan yang berlaku dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh dalam peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain, namun apabila suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain. Menurut Ernawati (2016) disiplin memiliki tiga aspek, yaitu:

1. Sikap mental (mental attitude)
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang demikian rupa
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

2.1.2 Tujuan Displin Kerja

Menurut Rizki dan Suprajang (2017) terpenuhnya beberapa tujuan dalam disiplin kerja, yaitu:

1. Demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan.
2. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
3. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikaan kepadanya.

4. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
5. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
6. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

2.1.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Ilahi (2017) terdapat dua bentuk-bentuk disiplin kerja, antara lain:

1. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri sendiri sehingga kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan.
2. *Command discipline* (Disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini yang timbul karena peraturan atau sanksi yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin ialah seorang karyawan yang tidak ada niatan, hanya terpaksa dan hanya mengikuti peraturan yang ada agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak *Human Resources* (HR).

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Aziz (2019) ada 5 tujuan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Kemampuan
2. Kepemimpinan

3. Kompensasi
4. Sanksi hukum
5. Pengawasan

Menurut Khoirinisa (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.5 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Alam (2020) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak, sehingga tidak terjadinya komunikasi antara karyawan satu dan lainnya antara kepemimpinan dan pihak HR yang mengeluarkan surat perihal disiplin kerja.

2.1.6 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja
- b. Ketetapan jam pulang ke rumah
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- d. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan
- e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
- f. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2003) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan perasaan dari setiap individu, baik suka maupun tidak suka terhadap organisasi di tempatnya bekerja. Menurut Mowday dkk dalam Ansel & Wijono (2012) komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dengan suatu bagian dari organisasi yang direfleksikan melalui penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan, kesiapan, dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Zurnali (2010) komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya

dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Menurut Meyer dan Allen dalam Mauna & Safitri (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu karakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki hubungan terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam suatu organisasi.

Menurut Meyer dan Allen dalam Mauna & Safitri (2015) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi individu dengan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi. Komitmen tidak hanya berhubungan dengan keluar masuknya karyawan, tetapi berkaitan juga dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi dari tokoh-tokoh tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah suatu perasaan keterikatan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tersebut tetap berada dalam perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaannya, sehingga karyawan tersebut tidak bersedia untuk meninggalkan perusahaannya dengan alasan apapun.

2.3.2 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut (Luthans, 2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu:

1. Komitmen efektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.

2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluar nya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

2.3.3 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Dyne dan Graham dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Faktor personal meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan, penjelasan lebih lanjut yaitu:
 - a. Ciri kepribadian yaitu individu ekstrovert berpandangan cenderung lebih optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, individu ekstrovert lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) sehingga akan cenderung lebih berkomitmen dalam organisasinya.
 - b. Usia yaitu karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitasnya pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.

- c. Tingkat pendidikan yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak harapan yang mungkin tidak akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
 - d. Jenis kelamin yaitu wanita memiliki komitmen yang lebih rendah dari pada pria yang disebabkan adanya diskriminasi ditempat kerja yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita memperoleh kedudukan atau posisi yang relatif rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah organisasi.
 - e. Status perkawinan yaitu seorang yang telah menikah cenderung memiliki prestasi kerja yang baik karena akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial yang semuanya menunjukkan adanya tanggung jawab yang lebih besar pada keluarganya. Karyawan yang sudah menikah lebih dekat dengan organisasi, sehingga dapat membentuk suatu komitmen yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja.
2. Faktor situasional meliputi nilai tempat kerja nilai tempat kerja, keadilan organisai, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi penjelasan lebih lanjut yaitu:
- a. Nilai tempat kerja yaitu nilai-nilai yang dibagikan adalah suatu komponen krisis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan trust akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para karyawan percaya bahwa

nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

- b. Keadilan organisasi yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c. Karakteristik pekerjaan yaitu pekerjaan yang penuh makna, otonom dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jaringan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan predictor penting dari komitmen. Karakteristik spesifikasi dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- d. Dukungan organisasi yaitu dukungan yang diberikan organisasi, penghargaan kontribusi dan pemberian apresiasi bagi karyawan dalam pekerjaannya, hal ini merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh karyawan yang biasa disebut Perceived Organizational Support (POS). Menurut Wexley dan Yukl (2003) setiap orang dapat mempersepsikan apa saja melalui panca inderanya. Salah satunya adalah mempersepsikan dukungan organisasi yang biasa disebut POS. Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang dapat mensejahterakannya maka menjadikan karyawan lebih berkomitmen karena harapan-harapannya terpenuhi, sehingga bersedia untuk berkomitmen dengan terlibat lebih jauh dengan

organisasinya demi mencapai tujuan organisasi (Dyne & Graham dalam Priansa, 2014).

3. Faktor posisional meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan, penjelasan lebih lanjut yaitu:
 - a. Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang karyawan untuk memberi tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi, juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.
 - b. Tingkat Pekerjaan Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai predictor komitmen yang paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Faktor-faktor komitmen organisasi selanjutnya dikemukakan oleh (Allen dan Meyer, 1990), yaitu:

1. Karakteristik pribadi individu terbagi kedalam dua variabel demografis dan variable disposisional. Variable demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variable disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

2. Karakteristik organisasi Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.
3. Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang sudah dijelaskan, terdapat tiga faktor menurut Dyne dan Graham dalam Priansa (2014) yaitu pertama personal yang meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta status perkawinan, kedua situasional yang meliputi nilai tempat kerja nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, serta dukungan organisasi, dan ketiga posisional yang meliputi masa kerja serta tingkat pekerjaan, selain itu terdapat faktor lainnya menurut Allen dan Meyer (1990) yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi.

Dari uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti akan menggunakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dari (Dyne dan Graham dalam Priansa, 2014) yaitu dukungan organisasi yang merupakan penghargaan terhadap kontribusi dan pemberian apresiasi bagi karyawan dalam pekerjaannya, hal ini merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh karyawan yang biasa disebut *Perceived Organizational Support (POS)*.

2.4 Tenaga Non Medis

2.4.1 Pengertian Tenaga Non Medis

Tenaga Non Medis adalah semua tenaga termasuk, namun tidak terbatas pada akuntan, pemegang buku dan resepsionis yang melakukan pelayanan yang bukan merupakan praktek kedokteran atau praktek keperawatan.

Tenaga Non Medis adalah seseorang yang mendapatkan ilmu pengetahuan yang tidak termasuk pendidikan seperti tenaga medis, tenaga paramedis perawat dan tenaga para medis non perawat yang memberikan pelayanan medis dan pelayanan penunjang medis.

Tenaga non medis merupakan karyawan Rumah Sakit yang mengurus hal-hal administrasi dan operasional Rumah Sakit, seperti staf administrasi, staf

2.5 Ringkasan Sumber Pustaka (Jurnal)

Tabel 2.1 Ringkasan Sumber Pustaka Jurnal

No	Penulis	Judul	Hasil	Kesimpulan
1	Eka Wahyu Nur F. A. S, Asri Rejeki, Noer Suci Endah Puspitaningrum	Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Tenaga Keperawatan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.477 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel komitmen organisasi sebesar 47.7%, sedangkan sisanya 52.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah H_a diterima dan H_0 ditolak.	Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa F sebesar 43.7941 dengan taraf signifikansi (p) $0.000 < 0.05$ dengan persamaan garis regresi $Y = 36.208 + 0.936 X$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, sehingga analisis regresi linier sederhana ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel independen yaitu komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan nilai sebesar 0.477 atau 47.7% dapat mempengaruhi disiplin kerja.

				Sedangkan sisanya sebesar 52.3% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yang tidak diteliti. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka disiplin kerja juga akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka disiplin kerja juga akan semakin rendah
2	Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin, serta ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIB yang dapat dibuktikan dari hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan thitung 4,102 lebih besar daripada ttabel 1,67528 ($4,102 > 1,67528$). Lingkungan kerja

				berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIB dengan pembuktian melalui hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan thitung 4,102 lebih besar daripada ttabel 1,67528 ($4,102 > 1,67528$). Komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin yang dapat dibuktikan dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,042$ dan berdasarkan thitung 2,084 lebih besar daripada ttabel 1,67528 ($2,084 > 1,67528$)
3	Kartawan, Ade Komaludin, Ros Rosiah	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum	Hasil penelitian diketahui disiplin kerja, komitmen organisasi, kompensasi dan kinerja pegawai termasuk kategori baik. Hasil uji statistik disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja	1. Disiplin kerja Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekarjo Kota Tasikmalaya termasuk kriteria baik, artinya peraturan, norma dan kebijakan yang berlaku telah ditaati dan dilaksanakan oleh pegawai, akan tetapi pemberian

		Daerah Dr. Soekadjo Kota Tasikmalaya	pegawai Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.	teguran dan hukuman belum berjalan secara tegas. Komitmen organisasi termasuk kriteria baik, artinya pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekarjo Kota Tasikmalaya. Kompensasi termasuk kriteria baik, artinya Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekarjo Kota Tasikmalaya telah melaksanakan pemberian kompensasi secara keadilan dan kewajaran, akan tetapi dalam pemberian remunerasi masih belum sesuai dengan harapan pegawai. 2. Kinerja pegawai termasuk kriteria baik, artinya pegawai Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekarjo Kota Tasikmalaya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang ditetapkan. 3. Disiplin
--	--	---	--	--

				<p>kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekarjo Kota Tasikmalaya, artinya secara bersamasama disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. 4. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekarjo Kota Tasikmalaya. Artinya secara individu disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai</p>
--	--	--	--	---

4	Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi.	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan Disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.	Berdasarkan pada penyajian hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof.
---	-----------------------------------	--	--	--

				Dr. R. Soeharso Surakarta. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
5	Muhammad Harunan Rumoning	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Asmat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat tanpa harus melalui komitmen organisasi. Disiplin kerja secara langsung berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perawat, akan tetapi secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh	1. Lingkungan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perawat di RSUD Kabupaten Asmat. 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat di RSUD Kabupaten Asmat. 3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat di RSUD Kabupaten Asmat. 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap

			positif dan signifikan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perawat dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Kabupaten Asmat.	kinerja perawat tanpa harus melalui komitmen organisasi. 5. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perawat, akan tetapi secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi. 6. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Asmat. 7. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Kabupaten Asmat
6	Noveria Susijawati, Siti Maryam, Lisa H.S	Konflik Peran Ganda, Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	1. Hasil out put dari Corrected ItemTotal Correlation menunjukkan semua nilai r hitung > rtabel sehingga semua variabel dinyatakan valid. 2. diperoleh nilai Cronbach's Alpa /nilai $\alpha > 0,60$ hal	1. Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja perawat. Oleh sebab itu pimpinan RSUD Gunung Jati Kota Cirebon perlu memperhatikan konflik

		Perawat Pada RSUD Gunung Jati Kota Cirebon	ini berarti seluruh variabel adalah reliable 3. Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,098 > 0,05$ maka data residual berdistribusi normal. 4. seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance kisaran $0,9 > 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $1,0 < 10$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen	peran ganda para perawat agar terlaksananya kinerja perawat yang optimum yaitu dengan cara memberikan pengertian agar perawat dapat memisahkan perannya secara profesional ketika menjadi pegawai RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. Pimpinan hendaknya memperhatikan tekanan-tekanan yang dialami perawat dalam bekerja dengan cara memberikan dukungan secara moril jika para perawat sedang mengalami permasalahan serta tidak sungkan untuk memberikan saran/nasehat, pihak manajemen RSUD Gunung Jati Cirebon juga harus bisa memotivasi para perawat agar bekerja lebih profesional dengan cara memberikan pelatihan atau memanggil motivator yang akan meningkatkan kembali
--	--	--	---	--

				<p>motivasi kerja para perawat. 2. Disiplin kerja para perawat dinilai baik, hal ini dimungkinkan karena adanya penentuan jam kerja yang jelas, sosialisasi peraturan yang baik serta tauladan kepemimpinan yang sangat disegani 3. Komitmen perawat terhadap organisasinya bagus, hal ini patut dibanggakan karena para perawat sudah memiliki ikatan terhadap tempatnya bekerja yaitu RSUD Gunung Jati Cirebon. Pihak manajemen hanya perlu memelihara ikatan ini dengan cara lebih memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja para perawat dan apa saja yang membuat mereka betah kerja disini. 4. Diperlukan penelitian lanjutan tentang faktor-faktor lain yang mempunyai</p>
--	--	--	--	---

				<p>pengaruh dengan kinerja perawat di luar variabel konflik peran ganda dan variabel disiplin kerja. Penelitian lanjutan ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain secara positif benar-benar menjadi unsure yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perawat.</p>
7	<p>Wiwit Ekayanti, Susi Widjajani, Budiyanto</p>	<p>Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional Perawat</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap komitmen organisasional perawat. Implikasi hasil penelitian ini dapat diterapkan di rumah sakit untuk membangun komitmen organisasional perawat melalui variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik personal. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menggunakan variabel independen lain di luar penelitian ini dengan jumlah responden yang lebih besar.</p>	<p>Komitmen organisasional menjadi faktor penting bagi perawat dalam melakukan kegiatan pelayanan di rumah sakit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan merupakan dua variabel penting yang mempengaruhi komitmen organisasional perawat rumah sakit di wilayah Gombong. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh lebih</p>

				<p>besar terhadap komitmen organisasional daripada karakteristik personal. Selanjutnya, hasil penelitian ini menjadi bukti empiris untuk bidang dan topik yang relevan dengan penelitian ini. Untuk penelitian mendatang, ruang lingkup variabel atau obyek yang diteliti dapat diperluas agar mampu meningkatkan daya generalisasi penelitian. Ada pun perluasan untuk melengkapi penelitian ini dapat mencakup variabel-variabel bebas lain di luar penelitian ini dengan jumlah responden yang lebih besar.</p>
8	<p>Wisdaliya Maya Sari, Hardi Mulyono</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota</p>	<p>Hasil penelitian diketahui bahwa, Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada tenaga medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau ditunjukkan nilai thitung sebesar 13,964 dan ttabel adalah sebesar 1,665. Terdapat Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Setelah melakukan penelitian dan analisis dapat disimpulkan bahwa : a. Terdapat pengaruh disiplin yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.</p>

		Lubuklinggau dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.	pada tenaga medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau ditunjukkan nilai thitung sebesar 4,048 dan ttabel adalah sebesar 1,665. Terdapat Pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai tenaga medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 117,091 dan Ftabel sebesar 3.120. Terdapat Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tenaga medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 182,016 dan Ftabel sebesar 3.120 Terdapat Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai tenaga medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 77,874 dan Ftabel sebesar 3.120.	<p>b. Terdapat pengaruh komitmen yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau</p> <p>c. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau</p> <p>d. Terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dimoderasi oleh budaya organisasi.</p>
9	Muh. Ryman Napirah,	Hubungan Budaya Organisasi dan Gaya	Hasil penelitian yang diperoleh adalah ternyata gaya kepemimpinan otoriter dan laissez faire tidak	Dari hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSUD

	<p>Herawanto, Chelsea Christine Natalia Magido</p>	<p>Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Undata Palu</p>	<p>berhubungan dengan komitmen organisasi sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu memperhatikan dan mempertimbangkan mengenai ketetapan, nilai atau aturan yang menjadi budaya organisasi serta memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam setiap situasi untuk meningkatkan komitmen organisasi.</p>	<p>Undata Palu, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:</p> <p>a. Ada hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu, dengan hasil uji statistik didapatkan nilai $\rho = 0,025$ sehingga $\rho < 0,05$.</p> <p>b. Tidak ada hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu, dengan hasil uji didapatkan statistik nilai $\rho = 0,204$ sehingga $\rho > 0,05$.</p> <p>c. Ada hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu, dengan hasil uji didapatkan statistik nilai $\rho = 0,000$ sehingga $\rho > 0,05$.</p>
--	--	--	--	--

				d. Tidak ada hubungan gaya kepemimpinan laissez faire dengan komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu, dengan hasil uji didapatkan statistik nilai $\rho = 0,312$ sehingga $\rho > 0,05$. Adapun
10	Mini Setiyarti, Mulyanto	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) pengaruh yang signifikan dari a komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja terhadap karyawan kepuasan kerja, 3) pengaruh organisasi tidak signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan, 4) pengaruh signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 5) pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap karyawan	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai akan tetapi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja lebih dominan

			<p>kinerja, 6) analisis jalur menunjukkan bahwa: a) pengaruh komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan kinerja dominan membandingkan pengaruh organisasi komitmen terhadap kinerja karyawan melalui pekerjaan kepuasan, b) pengaruh disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang dominan membandingkan pengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui pekerjaan kepuasan, 7) kinerja karyawan menjelaskan organisasi komitmen dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai intervensi variabel dan sementara itu dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang terlibat</p>	<p>dibandingkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja yang melalui kepuasan kerja dan Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang melalui kepuasan kerja. Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Keuangan RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta dapat melalui kepuasan kerja.</p>
--	--	--	--	--

			dalam model regresi seperti motivasi, kepemimpinan, pekerjaan variabel lingkungan, komunikasi dan budaya organisasi, 8) pengaruh terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	
--	--	--	---	--