

Analisis Faktor Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit

Analysis of Work Discipline and Organizational Commitment in Improving the Performance of Hospital Health Workers

Kaiden Budi Wahono¹, Sentot Imam Suprpto², Yuly Peristiowati³

^{1,2,3}Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Strada Indonesia
(Email: kaidenbudi@gmail.com Jl. Manila No.37, Kota Kediri, Jawa Timur, Indonesia)

ABSTRAK

Rendahnya disiplin dan komitmen organisasi dapat berdampak negatif pada kinerja, berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kanjuruhan Kabupaten Malang. Desain penelitian *cross-sectional* dengan sampel 103 responden, menggunakan teknik *accidental sampling*, responden dipilih berdasarkan kebetulan bertemu saat pengumpulan data. Data dikumpulkan melalui kuesioner online dan dianalisis dengan uji regresi linier berganda. Hasil menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (koefisien 0,246; signifikansi 0,005), begitu pula komitmen organisasi (koefisien 0,160; signifikansi 0,036). Secara bersama-sama, kedua variabel menjelaskan 12,2% variasi kinerja ($F=6,965$; signifikansi 0,001). Manajemen rumah sakit perlu meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan ketat dan sistem *reward* and *punishment* yang adil, serta memperkuat komitmen organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja kondusif, pengembangan karir, dan keterlibatan tenaga kesehatan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan kesehatan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, kinerja, komitmen organisasi

ABSTRACT

Low levels of discipline and organizational commitment can negatively impact performance, potentially reducing the quality of healthcare services in hospitals. This study aims to analyze the influence of work discipline and organizational commitment on the performance of healthcare workers at Kanjuruhan Regional General Hospital (RSUD) in Malang Regency. The research design is cross-sectional, with a sample of 103 respondents selected using the accidental sampling technique, where respondents were chosen based on incidental encounters during data collection. Data were collected through an online questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work discipline significantly affects performance (coefficient 0.246; significance 0.005), as does organizational commitment (coefficient 0.160; significance 0.036). Together, these two variables explain 12.2% of the variation in performance ($F=6.965$; significance 0.001). Hospital management should enhance work discipline through strict supervision and a fair reward and punishment system while strengthening organizational commitment by fostering a conducive work environment, providing career development opportunities, and involving healthcare workers in decision-making processes to improve performance and service quality.

Keywords: Work Discipline, Performance, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Kinerja tenaga kesehatan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan sebuah rumah sakit dalam memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat (Kirana & Nugraheni, 2023). Agar dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan secara optimal, dibutuhkan komitmen organisasi dan disiplin kerja yang tinggi. Komitmen organisasi memastikan bahwa seluruh anggota memiliki tujuan dan visi yang sama, serta mendukung upaya kolektif untuk mencapai hasil yang diinginkan (Newman & Ford, 2021). Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi memastikan bahwa setiap individu bekerja dengan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan konsistensi, sehingga pelayanan kesehatan dapat diberikan dengan kualitas terbaik (Newman & Ford, 2021). Kombinasi keduanya menciptakan sinergi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas layanan kesehatan secara keseluruhan (Yusuff, 2023). Fakta di lapangan menunjukkan, harapan terhadap kinerja tinggi dari tenaga kesehatan sering kali tidak tercapai, dengan banyak ditemukan tenaga kesehatan yang kurang disiplin dalam bekerja (Gunawan *et al.*, 2022), serta memiliki tingkat komitmen terhadap organisasi yang rendah (Deressa *et al.*, 2022). Hal ini berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Pratiwi & Ali, 2023).

Menurut data jumlah tenaga kesehatan perjenis tenaga kesehatan teregistrasi di Indonesia periode April 2024, dalam Satu Sehat Kementerian Kesehatan, jumlah tenaga kesehatan di Indonesia mencapai lebih dari 1,49 juta orang (Kementerian Kesehatan RI, 2024). Sedangkan menurut data Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, tercatat lebih dari 130 ribu tenaga kesehatan bekerja di provinsi ini, dengan Kabupaten Malang masuk dalam empat besar dalam hal jumlah tenaga kesehatan yang bekerja di wilayahnya, yaitu sejumlah 5.987 orang, dibawah Surabaya (19.217 orang), Sidoarjo (6.669 orang) dan Kota Malang (6.265 orang) (BPS Provinsi Jawa Timur, 2022).

Laporan internal RSUD Kanjuruhan menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja tenaga kesehatan masih perlu ditingkatkan, dengan data absensi mengungkapkan rata-rata keterlambatan saat apel pagi mencapai 15% setiap bulannya. Selain itu, hasil evaluasi kinerja tahun 2024 mencatat bahwa sekitar 10% tenaga kesehatan belum memenuhi target kinerja yang ditetapkan rumah sakit. Dari sisi komitmen organisasi, survei internal menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar tenaga kesehatan merasa memiliki keterikatan emosional dengan rumah sakit, masih terdapat tantangan dalam aspek loyalitas jangka panjang dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan strategis. Indikator ini menggarisbawahi pentingnya upaya peningkatan disiplin kerja dan

komitmen organisasi guna memastikan kualitas layanan kesehatan yang optimal serta meningkatkan kepuasan pasien.

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan, karena tenaga kesehatan yang disiplin cenderung lebih patuh terhadap prosedur operasional standar dan memiliki ketepatan waktu yang lebih baik (Yusuff, 2023). Studi oleh Nugroho *et al.*, (2023), menemukan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi positif terhadap produktivitas tenaga kesehatan di Rumah Sakit Fikri Medika, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja dapat meningkatkan efisiensi layanan kesehatan. Selain itu, komitmen organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Rorimpandey *et al.*, (2022), dalam penelitiannya di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara menemukan bahwa tenaga kesehatan dengan tingkat *affective commitment* yang tinggi lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Sementara itu, penelitian Ratnasari *et al.*, (2021), menunjukkan bahwa *continuance commitment* atau keterikatan tenaga kesehatan dengan organisasi akibat manfaat ekonomi dan stabilitas kerja, juga berdampak pada peningkatan kinerja di RSUD Embung Fatimah Batam. Demikian juga dengan hasil penelitian Zysman dan Costinot, (2022), menyatakan bahwa selain disiplin dan komitmen, faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan perlu mempertimbangkan variabel-variabel tersebut agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit.

Rendahnya disiplin kerja tenaga kesehatan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja yang kurang mendukung, tingginya beban kerja akibat keterbatasan sumber daya manusia, serta sistem penilaian kinerja yang belum optimal. Kejenuhan dalam bekerja akibat jam kerja yang panjang dan tekanan emosional dalam merawat pasien juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap hal ini (Khasyanah *et al.*, 2024). Di sisi lain, rendahnya komitmen organisasi pada tenaga kesehatan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya dukungan dari manajemen, ketidakjelasan jenjang karir, serta beban kerja yang tinggi dengan kompensasi yang tidak memadai (Huseno, 2021).

Disiplin kerja dan komitmen organisasi yang rendah dapat berdampak negatif pada

kinerja tenaga kesehatan. Ketidaktepatan waktu, ketidakpatuhan terhadap prosedur operasional standar, serta kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas dapat menurunkan efisiensi dan kualitas pelayanan. Tenaga kesehatan yang kurang disiplin cenderung sering terlambat, absen tanpa alasan jelas, atau tidak mengikuti standar keselamatan pasien, yang berpotensi meningkatkan risiko kesalahan medis. Sementara itu, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan kurangnya motivasi, rendahnya kepedulian terhadap kepuasan pasien, serta tingginya tingkat *turnover* tenaga kesehatan, yang pada akhirnya dapat mengganggu stabilitas layanan dan menurunkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Febrianty & Muhammad, 2023). Penelitian sebelumnya yang dilakukan Rahmawati, (2024), di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya disiplin kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

Upaya mengatasi permasalahan dalam kinerja tenaga kesehatan diperlukan solusi komprehensif dan terintegrasi. Peningkatan disiplin kerja dapat dicapai melalui pengembangan sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan transparan (Zhang *et al.*, 2022). Selain itu, memperkuat komitmen organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan keterlibatan tenaga kesehatan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan pelatihan yang relevan, serta memperbaiki komunikasi internal. Implementasi program pengembangan karir dan penghargaan terhadap kinerja yang baik juga akan mendorong tenaga kesehatan untuk bekerja lebih giat dan berdedikasi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja tenaga kesehatan RSUD Kanjuruhan akan meningkat, sehingga kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat dapat ditingkatkan (Rachman *et al.*, 2023). Menurut hasil penelitian Rorimpandey *et al.*, (2022), untuk dapat mendorong peningkatan kinerja tenaga kesehatan, pihak manajemen sebaiknya secara komprehensif meningkatkan komitmen organisasi, serta disiplin kerja tenaga kesehatan, serta menciptakan situasi kerja yang nyaman lebih memperhatikan kondusifitas kantor.

Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang. Penelitian ini penting dilakukan karena tenaga kesehatan memiliki peran strategis dalam menjaga kualitas layanan di rumah sakit, terutama di rumah sakit daerah yang menghadapi tantangan unik dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan, namun kajian mendalam mengenai hubungan keduanya dalam konteks rumah sakit

daerah masih terbatas. Dengan memahami pengaruh kedua variabel ini, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi berdasarkan bukti bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun strategi peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan, kepuasan pasien, serta efektivitas kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional*, serta teknik *accidental sampling*, di mana 103 dari 424 tenaga kesehatan RSUD Kanjuruhan dipilih berdasarkan kemudahan akses, dengan kriteria eksklusi bagi mereka yang sedang cuti, tidak aktif bekerja, atau memiliki masa kerja kurang dari satu bulan. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, jumlah minimal sampel yang dibutuhkan adalah 81 responden, namun penelitian ini melibatkan 103 responden yang bersedia mengisi kuesioner *online*. Variabel yang diteliti mencakup disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen, serta kinerja tenaga kesehatan sebagai variabel dependen.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kepatuhan tenaga kesehatan terhadap aturan rumah sakit, diukur melalui indikator tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta penggunaan pakaian kerja dan tanda pengenal. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis tenaga kesehatan terhadap rumah sakit, yang diukur melalui tiga dimensi: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Sementara itu, kinerja tenaga kesehatan dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas. Instrumen penelitian berupa kuesioner, yang telah diuji validitasnya menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, dengan hasil semua item memiliki nilai $r > 0,194$, sehingga dianggap valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach's Alpha*, yang menunjukkan nilai $> 0,7$ pada semua variabel, menandakan tingkat konsistensi yang baik.

Penelitian ini telah melalui uji etik di Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) RSUD Kanjuruhan dan dinyatakan layak etik dengan nomor surat 072.1/EA.KEPK-094/35.07.302.101/2024. Pengumpulan data berlangsung pada 10-16 Januari 2025, kemudian data diolah melalui tahapan *editing*, *coding*, *scoring*, dan *tabulating*, serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas untuk memastikan bahwa model regresi bebas dari bias, reliabel, dan menghasilkan estimasi

yang akurat. Uji normalitas memastikan distribusi residual normal agar hasil regresi valid, uji heteroskedastisitas menguji kestabilan variansi error untuk mencegah bias dalam estimasi, dan uji multikolinearitas memastikan tidak ada hubungan berlebih antar variabel independen yang dapat mengganggu interpretasi model.

HASIL

Distribusi karakteristik responden pada penelitian ini diambil dari tenaga kesehatan di RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang pada bulan Januari Tahun 2025. Karakteristik responden tersebut tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1 Distribusi Karakteristik Responden Tenaga Kesehatan di RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang, Januari 2025

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Perempuan	58	56,3
	Laki-laki	45	43,7
Status pegawai	PNS	63	61,2
	PPPK	38	36,9
	Non-ASN	2	1,9
Masa kerja	> 5 tahun	83	80,6
	≤ 5 tahun	20	19,4
	Total	103	100

Tabel 1 menjelaskan mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, sebagian besar berstatus PNS, dan sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

Tabel 2. Ringkasan Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Standar Deviasi	Minimum	Maksimum
Disiplin kerja	103	30,24	5,92	20	40
Komitmen organisasi	103	33,59	6,71	20	45
Kinerja	103	40,77	5,39	32	50

Tabel 2 menjelaskan, berdasarkan analisis statistik deskriptif terhadap 103 responden, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 30,24 dengan standar deviasi 5,92, serta rentang nilai antara 20 hingga 40. Komitmen organisasi menunjukkan rata-rata 33,59 dengan standar deviasi 6,71, dengan nilai minimum 20 dan maksimum 45. Sementara itu, variabel kinerja memiliki rata-rata 40,77 dengan standar deviasi 5,39, dengan nilai terendah 32 dan tertinggi 50.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas	Statistik	df	Sig.	Kesimpulan
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,072	103	0,2	Residual berdistribusi normal ($p > 0,05$)
<i>Shapiro-Wilk</i>	0,985	103	0,3	Residual berdistribusi normal ($p > 0,05$)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, karena nilai signifikansi (Sig.) pada kedua uji lebih besar dari 0,05, maka residual model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Koefisien B	t-Statistik	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja	-0,024	-0,482	0,631	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	-0,014	-0,331	0,742	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4 menjelaskan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* yang memperlihatkan nilai signifikansi (sig.) Untuk disiplin kerja sebesar 0,631 dan komitmen organisasi sebesar 0,742, keduanya lebih besar dari 0,05. Ini menandakan tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Sig.	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,005	0,992	1,008	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,036	0,992	1,008	Tidak terjadi gejala multikolinieritas

Tabel 5 menjelaskan bahwa pada variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi, nilai signifikansi (sig.) Masing-masing adalah 0,005 dan 0,036, yang keduanya lebih kecil dari 0,05. Nilai *tolerance* untuk kedua variabel adalah 0,992, dan VIF masing-masing adalah 1,008. Karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1, maka tidak terdapat multikolinieritas yang signifikan.

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,344	Tidak ada hubungan linier yang signifikan
Disiplin Kerja Kuadrat	0,213	Tidak ada hubungan non-linier yang signifikan
Komitmen Organisasi	0,355	Tidak ada hubungan linier yang signifikan
Komitmen Organisasi Kuadrat	0,476	Tidak ada hubungan non-linier yang signifikan

Berdasarkan hasil uji linieritas pada Tabel 6, didapatkan nilai signifikansi (sig.) untuk disiplin kerja (0,344) dan komitmen organisasi (0,355), disiplin kerja kuadrat (0,213) dan komitmen organisasi kuadrat (0,476) lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan tidak adanya hubungan non-linier yang signifikan.

Tabel 7 Laporan Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	27,954	7,997	0,000
Disiplin kerja	0,246	2,865	0,005
Komitmen organisasi	0,16	2,122	0,036
$R^2 = 0,122$		F hitung = 6,965	
<i>Adjusted R</i> ² = 0,105		Sig. = 0,001	

Tabel 7. menjelaskan hasil analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, persamaan regresinya menjadi: $Y = 27,954 + 0,246X_1 + 0,160X_2$.

Konstanta sebesar 27,954 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi, maka nilai kinerja tenaga kesehatan adalah 27,954. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,246 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Tenaga kesehatan sebesar 0,246, dengan nilai signifikansi 0,005 ($p < 0,05$), yang berarti pengaruhnya signifikan. Koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,160 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kinerja Tenaga kesehatan sebesar 0,160, dengan nilai signifikansi 0,036 ($p < 0,05$), yang berarti pengaruhnya juga signifikan.

Dari hasil uji kelayakan model, *R Square* sebesar 0,122 berarti 12,2% variasi dalam Kinerja Tenaga kesehatan dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi, sedangkan 87,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. *Adjusted R Square* sebesar 0,105 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian dengan jumlah variabel independen, model tetap dapat menjelaskan 10,5% variasi dalam Kinerja Tenaga kesehatan. F hitung sebesar 6,965 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan, yang berarti bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 8. ANOVA^a

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	362,451	2	181,226	6,965	0,001 ^b
<i>Residual</i>	2601,956	100	26,020		
Total	2964,408	102			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Disiplin kerja

Berdasarkan hasil uji ANOVA (*Analysis of Variance*) yang ditampilkan dalam Tabel 4.9, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,965 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel independen disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja tenaga kesehatan. Nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 9 Laporan Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel (df = 100, $\alpha = 0,05$)	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	2,865	1,984	0,005	Signifikan
Komitmen Organisasi	2,122	1,984	0,036	Signifikan

Berdasarkan hasil Uji t yang disajikan dalam Tabel 9, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki t hitung sebesar 2,865 dengan nilai signifikansi 0,005, sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar 2,122 dengan nilai signifikansi 0,036. Kedua nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,984) dan nilai Sig. < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan komitmen organisasi, maka kinerja tenaga kesehatan juga akan meningkat secara signifikan.

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar varian dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) ini dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.350 ^a	0.122	0.105	5.10094

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Disiplin kerja

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,122, yang berarti bahwa 12,2% variabilitas kinerja tenaga kesehatan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,105 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, kontribusi kedua variabel independen terhadap kinerja tenaga kesehatan tetap sebesar 10,5%, sedangkan sisanya 87,8% dipengaruhi oleh faktor lain di

luar model penelitian ini. Nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 5,10094 menunjukkan seberapa besar penyimpangan prediksi model dari nilai sebenarnya. Dengan demikian, meskipun disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan, masih terdapat variabel lain yang lebih dominan dalam menentukan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, dukungan manajerial, stres kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, ketersediaan sumber daya, serta hubungan interpersonal juga berperan penting dalam menentukan kinerja tenaga kesehatan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Kanjuruhan. Tenaga kesehatan dengan tingkat disiplin yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mencerminkan bahwa kedisiplinan dalam mematuhi aturan, jadwal kerja, serta prosedur operasional standar berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetiawati *et al.*, (2024), yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Prasetiawati *et al.*, (2024), ditemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih konsisten dalam memenuhi target kerja, lebih patuh terhadap prosedur organisasi, dan lebih mampu beradaptasi dengan situasi kerja yang dinamis. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki tingkat disiplin yang baik lebih mampu menjaga waktu yang tepat, mematuhi peraturan rumah sakit, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Konsistensi dalam menerapkan disiplin kerja juga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada pasien, baik dalam aspek administratif maupun tindakan medis yang dilakukan. Hasil ini memvalidasi studi yang dilakukan oleh Sarah dan Sjahri, (2023), yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang secara langsung memengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Menurut Siagian dalam Rossy, (2023), disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan individu

untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Disiplin yang baik memastikan tenaga kerja melaksanakan tugas secara efisien dan efektif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja dapat dijelaskan melalui berbagai aspek, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, peningkatan motivasi, dan kolaborasi dalam tim. Ketika tenaga kerja memiliki disiplin tinggi, mereka cenderung patuh terhadap aturan, menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga tanggung jawab, dan bekerja secara optimal dalam tim, sehingga meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan. Hal ini sejalan dengan teori kinerja menurut Mangkunegara dalam Anisa dan Nuridin, (2023), yang menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, di mana disiplin menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja pada tenaga kesehatan di RSUD Kanjuruhan memiliki nilai rata-rata yang menggambarkan tingkat disiplin yang baik dan konsisten di antara tenaga kesehatan yang menggambarkan bahwa tidak ada perbedaan mencolok dalam tingkat kedisiplinan di antara tenaga kesehatan. Hal ini didukung fakta dimana saat ini RSUD Kanjuruhan yang telah meraih akreditasi paripurna dan menjadi rumah sakit rujukan dengan layanan inovatif, nilai ini menggambarkan bahwa tenaga kesehatan berkomitmen pada standar kerja tinggi yang mendukung operasional rumah sakit secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan Teori Kepuasan Kerja, seperti yang dikemukakan oleh Locke dalam Kusnadi *et al.*, (2022), yang menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat disiplin yang lebih tinggi. Dalam konteks penelitian ini, tenaga kesehatan yang bekerja di RSUD Kanjuruhan dengan akreditasi paripurna berpeluang merasa lebih puas dengan fasilitas yang disediakan, dukungan dari manajemen, dan stabilitas pekerjaan, yang berkontribusi pada tingkat disiplin kerja yang konsisten dan baik.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja tenaga kesehatan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai, hal ini sejalan dengan penelitian Anggraeni dan Badrianto (2023), yang menegaskan bahwa kedisiplinan tenaga kesehatan di Rumah sakit berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja, yang melibatkan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab, memungkinkan tenaga kesehatan untuk bekerja secara efisien dan efektif, meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Teori kepuasan kerja juga mendukung temuan ini, mengingat bahwa tenaga kesehatan yang merasa puas dengan pekerjaan

mereka, terutama di rumah sakit dengan akreditasi paripurna seperti RSUD Kanjuruhan, cenderung memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi. Dengan adanya akreditasi paripurna, fasilitas yang mendukung, serta dukungan dari manajemen, tenaga kesehatan didorong untuk mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi, yang pada gilirannya mendukung kinerja mereka secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan hanya aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, tetapi juga kunci dalam mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi kesehatan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja tenaga kesehatan di RSUD Kanjuruhan terbagi hampir merata, dengan 49,5% responden berada di atas rata-rata dan 50,5% di bawah rata-rata. Ketimpangan ini mengindikasikan perlunya perbaikan dalam penerapan disiplin kerja guna meningkatkan kualitas layanan. Manajemen dapat mengoptimalkan pengawasan dengan teknologi absensi digital dan supervisi langsung, serta menerapkan sistem insentif bagi tenaga kesehatan yang disiplin. Selain itu, pemberian sanksi edukatif dan pelibatan tenaga kesehatan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan motivasi dan kepatuhan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan disiplin kerja tenaga kesehatan meningkat, berdampak pada efisiensi pelayanan dan kepuasan pasien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Kanjuruhan. Tenaga kesehatan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini tercermin dalam loyalitas terhadap institusi, komitmen terhadap nilai dan visi organisasi, serta keinginan untuk berkontribusi secara maksimal dalam pelayanan kesehatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Salsabila & Hermana, (2021), yang juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa peningkatan komitmen organisasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif, menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi terhadap tugas, dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pelayanan kesehatan.

Adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Kanjuruhan dapat dijelaskan melalui teori *Organizational Commitment* oleh Meyer dan Allen dalam Pitaloka dan Putri (2021), yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen utama: afektif, normatif, dan berkelanjutan. Ketika pegawai memiliki keterikatan emosional yang kuat (afektif),

merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di organisasi (normatif), atau memahami keuntungan praktis dari tetap berada dalam organisasi (berkelanjutan), mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini didukung data mayoritas responden di RSUD Kanjuruhan memiliki masa kerja lebih dari lima tahun. Berdasarkan teori Meyer dan Allen, tenaga kesehatan dengan masa kerja yang lama cenderung memiliki tingkat komitmen normatif dan berkelanjutan yang lebih tinggi. Mereka merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap bekerja di organisasi, sekaligus memahami manfaat praktis dari keberlanjutan kerja, seperti stabilitas karir dan pengembangan profesional, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi tenaga kesehatan di RSUD Kanjuruhan berada pada kategori yang baik, dengan rata-rata skor komitmen organisasi sebesar 33,59, serta nilai median dan modus yang sama, yaitu 33. Kesamaan antara nilai rata-rata, median, dan modus ini mencerminkan distribusi data yang mendekati simetris, yang mengindikasikan bahwa mayoritas tenaga kesehatan memiliki tingkat komitmen organisasi yang konsisten dan stabil. Sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan tenaga kesehatan dengan masa kerja lebih dari lima tahun (80,6%).

Tenaga kesehatan dengan masa kerja panjang cenderung memiliki keterikatan normatif yang tinggi, yaitu rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi, serta keterikatan berkelanjutan, yang didorong oleh pemahaman akan manfaat praktis seperti stabilitas karier dan kesejahteraan jangka panjang. Hal ini sejalan dengan konsep *organizational commitment* yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer dalam Agegnehu *et al.*, (2022), yang menyatakan bahwa pegawai dengan masa kerja lebih lama seringkali merasa bahwa mereka telah menginvestasikan banyak waktu dan energi dalam organisasi. Hal ini menyebabkan mereka merasa lebih sulit untuk meninggalkan pekerjaan karena mereka sudah mengorbankan banyak hal untuk mencapai posisi tersebut. Sebagai contoh, mereka mungkin merasa bahwa meninggalkan organisasi akan berarti kehilangan investasi waktu dan pengalaman yang telah mereka bangun. Oleh karena itu, pegawai dengan masa kerja panjang lebih cenderung untuk tetap bertahan, meskipun mungkin tidak sepenuhnya merasa terikat secara emosional dengan organisasi. Keterikatan ini lebih didorong oleh komitmen berkelanjutan dan normatif yang mereka rasakan.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Kanjuruhan, dapat disimpulkan bahwa penguatan komitmen organisasi merupakan langkah strategis untuk

meningkatkan kualitas kerja di rumah sakit. Temuan ini konsisten dengan teori *Organizational Commitment* dari Meyer dan Allen, yang menyatakan bahwa komitmen yang tinggi, baik afektif, normatif, maupun berkelanjutan akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat pada responden dengan masa kerja lebih dari lima tahun, yang cenderung memiliki keterikatan yang lebih tinggi pada organisasi, baik dari sisi kewajiban moral (komitmen normatif) maupun keuntungan praktis jangka panjang (komitmen berkelanjutan). Pegawai yang telah berinvestasi banyak waktu dan tenaga dalam organisasi merasa bahwa meninggalkan organisasi akan menyebabkan hilangnya investasi tersebut, yang pada gilirannya meningkatkan dedikasi mereka terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi tenaga kesehatan di RSUD Kanjuruhan terbagi hampir merata, dengan 49,5% responden berada di atas rata-rata dan 50,5% di bawah rata-rata. Ketimpangan ini mencerminkan perlunya strategi penguatan komitmen tenaga kesehatan terhadap organisasi. Manajemen dapat meningkatkan keterlibatan tenaga kesehatan melalui program pengembangan karir, mentoring, dan komunikasi terbuka dalam pengambilan keputusan. Selain itu, budaya kerja yang inklusif dan sistem penghargaan berbasis loyalitas dapat memperkuat keterikatan emosional terhadap rumah sakit. Dengan pendekatan ini, tenaga kesehatan diharapkan memiliki komitmen lebih tinggi, yang berkontribusi pada stabilitas dan peningkatan kualitas layanan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Kanjuruhan. Faktor kedua ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Disiplin kerja yang tinggi memastikan bahwa tenaga kesehatan bekerja sesuai dengan standar prosedur operasional, menjaga waktu yang tepat, serta menunjukkan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, komitmen organisasi yang kuat meningkatkan loyalitas tenaga kesehatan terhadap institusi, mendorong keterlibatan yang lebih aktif dalam tim kerja, serta memperkuat motivasi intrinsik untuk memberikan pelayanan yang berkualitas.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Noviansyah dan Elly (2024), yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 47,5% yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan hampir setengah dari variasi kinerja karyawan. Fakta ini sedikit

berbeda dengan hasil penelitian ini yang hanya memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 12,2%. Perbedaan ini dapat dijelaskan dengan karakteristik responden di RSUD Kanjuruhan, yang mayoritas memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dan berlatar belakang tenaga keperawatan, dapat menciptakan dinamika kerja yang berbeda dibandingkan konteks penelitian lain. Selain itu, perbedaan skala organisasi, sistem manajemen, dan budaya kerja dapat memengaruhi tingkat pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi kerja dan model perilaku organisasi. Menurut Robbins dan Judge dalam Komariyah dan Laelawati (2023), disiplin kerja adalah faktor kunci dalam menciptakan keteraturan, efisiensi, dan produktivitas di lingkungan kerja. Terutama dalam organisasi yang kompleks seperti layanan kesehatan, penerapan disiplin kerja secara konsisten memungkinkan tenaga kesehatan untuk bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan kualitas pelayanan. Dalam organisasi layanan kesehatan seperti RSUD Kanjuruhan, disiplin kerja yang tinggi memberikan kontribusi pada efisiensi operasional dan kepuasan pasien, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi.

Sedangkan komitmen organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Allen dan Meyer dalam Choeriyah dan Utami (2023), terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional tenaga kesehatan terhadap organisasi, di mana mereka merasa bangga dan memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik. Dimensi normatif mencakup rasa tanggung jawab moral untuk menjalankan tugas dengan dedikasi tinggi, sedangkan komitmen berkelanjutan mencerminkan kesadaran akan pentingnya stabilitas karier dan hubungan kerja jangka panjang. Ketiga dimensi ini berinteraksi untuk mendorong tenaga kesehatan agar tidak hanya mematuhi aturan tetapi juga berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Peneliti berpendapat bahwa, sinergi antara disiplin kerja dan komitmen organisasi dapat dilihat sebagai mekanisme penguat yang saling melengkapi. Disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan efisiensi, sementara komitmen organisasi memastikan keberlanjutan motivasi tenaga kesehatan untuk berkontribusi secara maksimal. Dalam konteks RSUD Kanjuruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tenaga kesehatan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada bagaimana organisasi membangun budaya kerja yang

disiplin dan memperkuat loyalitas tenaga kesehatan melalui pengelolaan komitmen organisasi yang efektif.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan di RSUD Kanjuruhan cenderung bervariasi, dengan 48,5% responden berada di atas rata-rata dan 51,5% di bawah rata-rata. Proporsi ini mengindikasikan adanya peluang untuk meningkatkan kinerja melalui pendekatan yang lebih terstruktur. Manajemen dapat memperkuat pengawasan disiplin kerja, memberikan umpan balik berkala, serta menyediakan pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan efektivitas tenaga kesehatan. Selain itu, kesejahteraan tenaga kesehatan perlu diperhatikan, termasuk pengelolaan beban kerja yang seimbang dan dukungan psikososial. Dengan strategi yang tepat, diharapkan kinerja tenaga kesehatan dapat meningkat secara merata, mendukung pelayanan yang lebih optimal bagi pasien.

Meskipun disiplin kerja dan komitmen organisasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, besaran koefisien determinasi yang relatif kecil (12,2%) mengindikasikan adanya faktor lain yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Faktor-faktor seperti dukungan manajerial, beban kerja, dan kesejahteraan tenaga kesehatan kemungkinan turut berkontribusi. Hal ini relevan dengan konteks RSUD Kanjuruhan yang memiliki tingkat kompleksitas layanan tinggi dan beragam jenis tenaga kesehatan dengan kebutuhan spesifik. Sebagai implikasi praktis, manajemen rumah sakit perlu memperkuat mekanisme pengawasan disiplin kerja melalui supervisi yang lebih intensif dan sistem penghargaan yang berbasis kinerja. Selain itu, strategi peningkatan komitmen organisasi dapat difokuskan pada pembangunan budaya kerja yang inklusif dan pemberian peluang pengembangan karir. Dengan pendekatan ini, diharapkan tenaga kesehatan tidak hanya menunjukkan kepatuhan operasional tetapi juga keterlibatan emosional yang mendalam terhadap misi organisasi.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang. Disiplin kerja memiliki kontribusi yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan komitmen organisasi, meskipun keduanya secara bersama-sama menjelaskan sebagian kecil dari variasi kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tenaga kesehatan tidak hanya bergantung pada faktor teknis, tetapi juga pada faktor perilaku dan budaya organisasi. Manajemen RSUD

Kanjuruhan perlu memperkuat disiplin kerja tenaga kesehatan dengan mengoptimalkan sistem insentif berbasis kinerja dan penerapan sanksi edukatif yang lebih efektif. Penggunaan teknologi absensi berbasis biometrik dapat membantu meningkatkan kepatuhan kehadiran dan ketepatan waktu. Selain itu, peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan melibatkan tenaga kesehatan dalam proses pengambilan keputusan strategis serta memberikan program pengembangan karir yang lebih jelas. Sementara itu, peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan tenaga kesehatan dalam pengambilan keputusan strategis, serta menyediakan program pelatihan dan pengembangan karier. Dengan penerapan strategi ini, diharapkan kualitas layanan kesehatan di RSUD Kanjuruhan dapat meningkat secara signifikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada Dr. Bobi Prabowo, Sp.EM, KEC, M.BioMed, FICEP, Direktur RSUD Kanjuruhan, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melaksanakan penelitian ini. Dr. Agusta Dian, S.Kep.,Ns.,M.Kep, dan Dr. Prima Dewi K, S.Kep.,Ns.,M.Kes, atas masukan yang telah diberikan. Semoga segala dukungan yang diberikan mendapatkan balasan terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agegnehu, W., Abdissa, D., & Alemayehu, D. (2022). Confirmatory and exploratory factor analysis for validating Allen and Meyer organizational commitment questionnaire for health professionals in Ethiopia—Amharic language. *Journal of Healthcare Leadership*, 99–111. <https://doi.org/10.2147/JHL.S364973>
- Anggraeni, N., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Disiplin Kerja, Dan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit SMC. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(01), 18–24.
- Anisa, F. D., & Nuridin, N. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan Dan Pkrt. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 719–730.
- BPS Provinsi Jawa Timur. (2022). *Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur*. <https://jatim.bps.go.id>. <https://jatim.bps.go.id/statictable/2022/11/01/2388/jumlah-tenaga-kesehatan-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-timur-2021.html>
- Choeriyah, A. N., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working. *Jurnal Riset Psikologi*, 9–16. <https://jurnal.stiepar.ac.id/index.php/jmp/article/view/259>
- Deressa, B., Adugna, K., Bezane, B., Jabessa, M., Wayessa, G., Kebede, A., Tefera, G., & Demissie, Y. (2022). The relationship between organizational commitment and organizational justice among health care workers in Ethiopian Jimma Zone public

- health facilities. *Journal of Healthcare Leadership*, 5–16.
- Febrianty, & Muhammad. (2023). *Kekuatan Apresiasi Membuka Potensi Sumber Daya Manusia di Organisasi*. Universitas malahayati.
- Gunawan, H., Zulher, Z., & Setiawan, A. (2022). The effect of discipline and work motivation on the performance of employees of Regional General Services Agency (BLUD) Bangkinang Hospital. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(2), 137–146. <https://doi.org/10.55768/jrmi.v4i2.125>
- Huseno, T. (2021). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Kementerian Kesehatan RI. (2024). *Dataset Tenaga Kesehatan Teregistrasi*. www.kemkes.go.id. <https://satusihat.kemkes.go.id/data/dataset/44ff6506-9a7b-408c-90e2-e66477e04d04>
- Khasyanah, A. N., Sari, D. P., & Listyorini, P. I. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Petugas Bagian Pelayanan Penunjang Medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo. *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(4), 108–124.
- Kirana, G. R., & Nugraheni, R. (2023). Penilaian Kinerja Perawat Berdasarkan Aspek Sikap Kerja, Tingkat Keterampilan, dan Manajemen Kinerja di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 9(1), 151–162. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29241/jmk.v9i1.1413>
- Komariyah, I., & Laelawati, K. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kertas Daur Ulang CV Kridasana (Survey pada Bagian Produksi). *Manajemen Dan Pariwisata*, 2(1), 89–103.
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. (2022). Prediktor Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 214–223. <https://repository.unilak.ac.id/id/eprint/2408>
- Newman, S. A., & Ford, R. C. (2021). Five steps to leading your team in the virtual COVID-19 workplace. *Organizational Dynamics*, 50(1), 100802. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100802>
- Noviansyah, M., & Elly, M. I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Paseban Sena Kota Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 2(2), 171–180. <https://doi.org/10.51747/jumad.v2i2.1560>
- Nugroho, V. A., Nadeak, B., & Chaerudin, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Fikri Medika. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 192–208.
- Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The impact of employee engagement and organizational commitment on employee performance. *Business Management Journal*, 17(2), 117–133. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2739>
- Prasetiawati, S., Wijaya, D., & Ilyas, F. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Poris Plawad Tangerang. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 698–710. <https://doi.org/10.70182/JCA.v1i3.47>
- Pratiwi, N. P., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(2), 39–48.
- Rachman, C. A. N., Latiep, I. F., & Herison, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayaran*. Nas Media Pustaka.

- Rahmawati, L. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–140.
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 518–527.
- Rossy, F. (2023). Mengukur Kinerja Karyawan dari Perspektif Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(2), 26–34. <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/BJRM/article/view/496>
- Salsabila, S., & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41–53. <http://dx.doi.org/10.35760/eb.2021.v26i1.2892>
- Sarah, H., & Sjahri, E. (2023). The Influence Of Work Culture And Work Discipline On Employee Performance At Advent Hospital Medan. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(5), 1340–1350. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i5.926>
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit NEM.
- Zhang, Z., Wang, X., Su, C., & Sun, L. (2022). Evolutionary game analysis of shared manufacturing quality synergy under dynamic reward and punishment mechanism. *Applied Sciences*, 12(13), 6792. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/app12136792>
- Zysman, J., & Costinot, A. (2022). The Influence Of Work Discipline And Workload On Employee Performance (Study on Community Empowerment for Helath Service Employees At California District). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 3(1), 19–32. <https://medalionjournal.com/index.php/go/article/view/15>
- Agegnehu, W., Abdissa, D., & Alemayehu, D. (2022). Confirmatory and exploratory factor analysis for validating Allen and Meyer organizational commitment questionnaire for health professionals in Ethiopia—Amharic language. *Journal of Healthcare Leadership*, 99–111. <https://doi.org/10.2147/JHL.S364973>
- Anggraeni, N., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Disiplin Kerja, Dan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit SMC. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(01), 18–24.
- Anisa, F. D., & Nuridin, N. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan Dan Pkrt. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 719–730.
- BPS Provinsi Jawa Timur. (2022). *Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur*. <https://jatim.bps.go.id>. <https://jatim.bps.go.id/statictable/2022/11/01/2388/jumlah-tenaga-kesehatan-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-timur-2021.html>
- Choeriyah, A. N., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working. *Jurnal Riset Psikologi*, 9–16. <https://jurnal.stiepar.ac.id/index.php/jmp/article/view/259>
- Deressa, B., Adugna, K., Bezane, B., Jabessa, M., Wayessa, G., Kebede, A., Tefera, G., & Demissie, Y. (2022). The relationship between organizational commitment and

- organizational justice among health care workers in Ethiopian Jimma Zone public health facilities. *Journal of Healthcare Leadership*, 5–16.
- Febrianty, & Muhammad. (2023). *Kekuatan Apresiasi Membuka Potensi Sumber Daya Manusia di Organisasi*. Universitas malahayati.
- Gunawan, H., Zulher, Z., & Setiawan, A. (2022). The effect of discipline and work motivation on the performance of employees of Regional General Services Agency (BLUD) Bangkinang Hospital. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(2), 137–146. <https://doi.org/10.55768/jrmi.v4i2.125>
- Huseno, T. (2021). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Kementerian Kesehatan RI. (2024). *Dataset Tenaga Kesehatan Teregistrasi*. www.kemkes.go.id. <https://satusihat.kemkes.go.id/data/dataset/44ff6506-9a7b-408c-90e2-e66477e04d04>
- Khasyanah, A. N., Sari, D. P., & Listyorini, P. I. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Petugas Bagian Pelayanan Penunjang Medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo. *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(4), 108–124.
- Kirana, G. R., & Nugraheni, R. (2023). Penilaian Kinerja Perawat Berdasarkan Aspek Sikap Kerja, Tingkat Keterampilan, dan Manajemen Kinerja di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 9(1), 151–162. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29241/jmk.v9i1.1413>
- Komariyah, I., & Laelawati, K. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kertas Daur Ulang CV Kridasana (Survey pada Bagian Produksi). *Manajemen Dan Pariwisata*, 2(1), 89–103.
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. (2022). Prediktor Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 214–223. <https://repository.unilak.ac.id/id/eprint/2408>
- Newman, S. A., & Ford, R. C. (2021). Five steps to leading your team in the virtual COVID-19 workplace. *Organizational Dynamics*, 50(1), 100802. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100802>
- Noviansyah, M., & Elly, M. I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Paseban Sena Kota Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 2(2), 171–180. <https://doi.org/10.51747/jumad.v2i2.1560>
- Nugroho, V. A., Nadeak, B., & Chaerudin, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Fikri Medika. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 192–208.
- Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The impact of employee engagement and organizational commitment on employee performance. *Business Management Journal*, 17(2), 117–133. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2739>
- Prasetiawati, S., Wijaya, D., & Ilyas, F. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Poris Plawad Tangerang. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 698–710. <https://doi.org/10.70182/JCA.v1i3.47>
- Pratiwi, N. P., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(2), 39–48.
- Rachman, C. A. N., Latiep, I. F., & Herison, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya*

Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayaran. Nas Media Pustaka.

- Rahmawati, L. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.* Universitas Pancasakti Tegal.
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–140.
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 518–527.
- Rossy, F. (2023). Mengukur Kinerja Karyawan dari Perspektif Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(2), 26–34. <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/BJRM/article/view/496>
- Salsabila, S., & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41–53. <http://dx.doi.org/10.35760/eb.2021.v26i1.2892>
- Sarah, H., & Sjahri, E. (2023). The Influence Of Work Culture And Work Discipline On Employee Performance At Advent Hospital Medan. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(5), 1340–1350. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i5.926>
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai.* Penerbit NEM.
- Zhang, Z., Wang, X., Su, C., & Sun, L. (2022). Evolutionary game analysis of shared manufacturing quality synergy under dynamic reward and punishment mechanism. *Applied Sciences*, 12(13), 6792. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/app12136792>
- Zysman, J., & Costinot, A. (2022). The Influence Of Work Discipline And Workload On Employee Performance (Study on Community Empowerment for Helath Service Employees At California District). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 3(1), 19–32. <https://medalionjournal.com/index.php/go/article/view/15>

Submission	02 Februari 2025
Review	22 Februari 2025
Accepted	25 Maret 2025
Publish	30 Mei 2025
DOI	10.29241/jmk.v11i1.2193
Sinta Level	3 (Tiga)
 Yayasan RS Dr. Soetomo 	Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo p-ISSN 2477-0140, e-ISSN 2581-219X, Volume 11 No.1 2025, DOI: 10.29241/jmk.v11i1.2193 Published by STIKES Yayasan RS.Dr.Soetomo. Copyright (c) 2024 Kaiden Budi Wahono etc. This is an Open Access (OA)article under the CC BY 4.0 International License (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) .