

Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Waras Wiris Kabupaten Boyolali

Moza Putri Pujayanti¹, Sudarmadi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti

mozabyl80@gmail.com¹, Sudarmadi60@gmail.com²

ABSTRACT

The hospital that was established has a goal that has been previously set by the organization so that it requires the role of human resources including good organizational commitment, a person's leadership style and comfortable work environment conditions along with security, with this condition will have an impact on improving employee performance. The population of the study was employees of Waras Wiris Hospital, Boyolali Regency. The research sample consisted of 40 respondents. The questionnaire was used as a tool to obtain data. Multiple regression analysis was used as a tool to analyze data. The findings of the study showed that good organizational commitment, a person's leadership style in leading a firm and democratic hospital and the creation of a conducive work environment will have an impact on improving employee performance results at Waras Wiris Hospital, Boyolali Regency.

Keywords: *Workplace Culture, Leadership Style, Employee Performance, and Organizational Commitment*

ABSTRAK

Rumah sakit yang didirikan mempunyai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya sehingga dibutuhkan perannya sumberdaya manusia meliputi komitmennya organisasi yang baik, gaya seorang dalam memimpin dan kondisi lingkungan pekerjaan yang nyaman beserta keamanan, dengan kondisi ini akan mempunyai dampak peningkatan kinerjanya karyawan. Populasi penelitian yakni karyawan RSUD Waras Wiris Kabupaten Boyolali. Sampel penelitian berjumlah 40 responden. Kuesioner dipergunakan sebagai alat mendapatkan data. Analisis regresi ganda dipergunakan sebagai alat menganalisis data. Temuan dari penelitian komitmen organisasi yang baik, gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin rumah sakit yang tegas dan demokratis dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak pada peningkatan hasil kinerja karyawan di RSUD Waras Wiris Kabupaten Boyolali.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasi*

PENDAHULUAN

Setiap manusia, baik keluarga, kelompok, maupun kelompok pasien, tentu ingin dan berkeinginan untuk hidup sehat. Secara umum, perawatan kesehatan harus diberikan dengan cara yang mendukung tercapainya kesehatan optimal setiap pasien. Poliklinik Desa (Polindes) dan Puskesmas Pembantu memberikan layanan kesehatan umum bagi pasien di tingkat desa. Di tingkat kecamatan, Puskesmas bertugas mengelola kesehatan pasien di setiap wilayah kecamatan kabupaten/kota bersangkutan. Rumah Sakit Umum Daerah berkedudukan di tingkat daerah. Salah

satu komponen terpenting dan strategis suatu organisasi yakni sumber daya manusianya. Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai visi dan misinya dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Jika tugas-tugas manajemen seperti pengorganisasian, perencanaan, disiplin, kompetensi, dan pengawasan dilakukan dengan benar dan komponen-komponen pendukung diperlukan dapat diakses, suatu organisasi dapat bekerja secara efisien (Dzulrifli, 2013). Salah satu hal harus ditingkatkan yakni pengembangan sumber daya tenaga kesehatan. Pertimbangan fisik karyawan yang perlu dipertimbangkannya dalam pencapaian organisasi yang dituju. Misalnya, pekerja mengalami stres di tempat kerja tidak bahagia, dan gejala fisik dapat mencakup penyakit fisik menyebabkan frustrasi. Komitmen organisasi dan pengembangan sumber daya tenaga kesehatan harus seimbang (Robbins, 2018).

Kemampuan dan kompetensi berinteraksi untuk menentukan kinerja pegawai (Robbins, 2018). Menurut Sedarmayanti (2018), kinerja yakni pencapaian kerja, khususnya membandingkan hasil kerja nyata dengan standar kerja telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuannya, setiap instansi akan berupaya meningkatkan kinerja pegawai secara terus-menerus. Pegawai merupakan komponen utama suatu instansi, sehingga instansi tersebut harus memperhatikan kinerja pegawai. Kemampuan dan komitmen organisasi berinteraksi untuk menentukan kinerja pegawai (Robbins, 2018). Kinerja merupakan pencapaian kerja, khususnya membandingkan hasil kerja nyata dengan standar kerja telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuannya, setiap instansi akan berupaya meningkatkan kinerja pegawai secara terus-menerus.

Saat ini, kemampuan organisasi kesehatan untuk berhasil bergantung pada seberapa baik manajemennya menumbuhkan komitmen karyawan, khususnya hal kinerja karyawan. Setiap karyawan dalam menunjukkan kemampuan dibutuhkan adanya perilaku dan prosedur yang ditetapkan organisasi. Untuk mendapatkan komitmen dari semua pihak hal ini, diperlukan dukungan pemimpin (Gudono, 2018). Orang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi peduli terhadap keberhasilan organisasi dan berupaya untuk memperbaikinya. Individu dengan komitmen organisasi rendah akan mengutamakan diri sendiri atau kelompoknya, akan menurunkan kinerja.

Komitmen organisasi akan membangun lingkungan kerja profesional, tingkat komitmen organisasi baik komitmen organisasi lembaga terhadap karyawannya maupun hubungan antara karyawan dan lembaga sangat penting. Menurut perspektif perilaku, komitmen organisasi didefinisikan sebagai perilaku sejalan dengan (konsisten dengan lini aktivitas). Kinerja pekerja dapat ditingkatkan oleh tingkat komitmen organisasi mereka. Kinerja akan meningkat seiring dengan komitmen organisasi individu terhadap tanggung jawab mereka. Komitmen organisasi dapat berkembang seiring waktu, menurut Robbins (2016), seperti ditunjukkan oleh anggota staf senior dan lebih muda. Temuan penelitian Sumarni dan Pramuntadi (2019) dan Ardiyani *et al.*, (2021) diperoleh kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi atau sebaliknya, sedangkan dilakukan Eryansyah *etal.*, (2024) ditemukan komitmen organisasi tidak significant pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Seorang pemimpin dapat memengaruhi perilaku orang lain melalui gaya kepemimpinannya. Seorang pemimpin memiliki sifat-sifat tertentu, perlu diketahui bahwa seorang leader harus punya 3 unsur: memimpin, bawahan, dan kondisi. Seseorang pemimpin baik satu situasi dan dengan pengikut tertentu mungkin tidak demikian situasi dan pengikut lain (Moekijat, 2018). Seseorang memimpin efektif mampu mengekspresikan keinginannya. Kehadiran pemimpin suatu organisasi sangat penting karena mereka memegang peran strategis mencapai tujuan organisasi; tanpa kepemimpinan efektif, tujuan tersebut akan sulit tercapai. Pemimpin memiliki pengaruh signifikan terhadap moral karyawan (Sastrohadiwiryono, 2019). Temuan penelitian Handayani (2020) dan Sodikin dan Muhardi (2023) yakni gaya kepemimpinan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sedangkan temuan Anshar *et al.*, (2023) mengungkapkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak dipengaruhi variabel gaya kepemimpinan.

Lingkungan kerja salah satu unsur mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Mardiyana, (2018) mengungkapkan lingkungan sekitar karyawan membentuk lingkungan kerja mereka, yang memengaruhi kapasitas mereka melaksanakan tugas yang diberikan. Kondisi kerja buruk seperti tempat kerja sempit, tidak bersih, dan panas belum tentu membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Kondisi kerja buruk dapat menyebabkan karyawan sulit berkonsentrasi, bahkan dapat meningkatkan stres karyawan, meningkatkan (Mangkunegara, 2018). Faktor lingkungan seperti kondisi tidak higienis, keselamatan tempat kerja, kelembaban, suhu, dan cuaca, serta lingkungan sekitar rekan kerja karyawan. Agar lingkungan kerja nyaman dapat ditingkatkan, karyawan harus mampu menyesuaikan diri dengan tanda-tanda lingkungan kerja mengganggu sistem kerja. Komunikasi antara manajemen dan staf sangat penting untuk memperkuat budaya kerja diinginkan dan membangun tempat kerja terhormat. Memperbaiki lingkungan dan fasilitas tempat kerja atau menerapkan penyesuaian pribadi untuk setiap pekerja untuk membangun tempat kerja nyaman dan produktif. Temuan penelitian Rahman *et al.*, (2023), Mardiani *dkk.*, (2023) dan Dewi *et al.*, (2024) terbukti lingkungan kerja signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sedang temuan dari Yusril Alqorrib *et al.*, (2023) terbukti kinerja karyawan tidak signifikan dipengaruhi lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Data kuantitatif yakni berupa angka dipergunakan penelitian ini (Djarwanto, 2018). Penelitian ini melibatkan survei karyawan dengan metode pengumpulan data observasional. Populasi penelitian yakni karyawan RSUD Waras Wiris Kabupaten Boyolali sebanyak 200 karyawan. Sampel akan diambil penelitian sekitar 20% dari 200 karyawan sehingga berjumlah 40 karyawan dan dipergunakan regresi ganda dipergunakan sebagai alat untuk menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Temuan hasil dari perhitungan pengujian validitas variable uji validitas yakni:

Uji Validitas

Hasil validitas dan reliabilitas yakni:

Tabel 1. Hasil Validitas

<u>Komitmen Organisasi</u>	<u>Hitung</u>	<u>t_{tabel}</u>	<u>Keterangan</u>
GK 1	0,891	0,166	Valid
GK 2	0,880	0,166	Valid
GK 3	0,897	0,166	Valid
GK 4	0,896	0,166	Valid
GK 5	0,864	0,166	Valid
GK 6	0,880	0,166	Valid
<u>Gaya Kepemimpinan</u>	<u>Hitung</u>	<u>t_{tabel}</u>	<u>Keterangan</u>
GK 1	0,797	0,166	Valid
GK 2	0,746	0,166	Valid
GK 3	0,840	0,166	Valid
GK 4	0,808	0,166	Valid
GK 5	0,799	0,166	Valid
GK 6	0,801	0,166	Valid
<u>Lingkungan Kerja</u>	<u>Hitung</u>	<u>t_{tabel}</u>	<u>Keterangan</u>
LK 1	0,826	0,166	Valid
LK 2	0,800	0,166	Valid
LK 3	0,843	0,166	Valid
<u>Kinerja Karyawan</u>	<u>Hitung</u>	<u>t_{tabel}</u>	<u>Keterangan</u>
KK 1	0,787	0,166	Valid
KK 2	0,839	0,166	Valid
KK 3	0,756	0,166	Valid
KK 4	0,796	0,166	Valid

Pengujian Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Reliabilitas

Variabel	r _{alpha}	t _{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi (X ₁)	0,857	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,887	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,749	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,804	0,60	Reliabel

Pengujian Normalitas

Tabel 3. Hasil Normalitas

Variabel	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	0,960	P > 0,05	Normal

Pengujian Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,560	1,786	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,509	1,963	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,658	1,519	Tidak terjadi multikolinieritas

Pengujian Heteroskedistisitas

Tabel 5. Hasil Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,05	0,349	Bebas Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,05	0,062	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,05	0,074	Bebas Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dipergunakannya untuk memprediksikan pengaruhnya dependent variable terhadap independent variable.

Persamaan regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Temuan hasil uji regresi ganda yakni:

Tabel 5. Hasil Regresi Ganda

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B		
(Constant)	4,289		
Komitmen Organisasi	0,206	2,162	0,037
Gaya Kepemimpinan	0,240	2,756	0,009
Lingkungan Kerja	0,301	2,105	0,042
R ² = 0,636			
F _{hitung} = 20,966 Sig. = 0,000			
F _{tabel} = 2,866			

Hasil perhitungan menggunakan program komputer SPSS V.21.00 yakni:

$$Y_1 = 4,289 + 0,206 X_1 + 0,240 X_2 + 0,301 X_3$$

Koefisien dari masing-masing variabel ditemukan berdasarkan persamaan regresi yakni:

Konstanta yakni 4,289 bahwa bila independent variable (gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan Lingkungan kerja) dianggap nol sehingga Kinerja karyawan di RSUD Waras Wiris Kabupaten Boyolali = 4,289%.

Koefisien regresi komitmen organisasi bernilai 20,6% maka apabila gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak ada, setiap komitmen organisasi baik mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan = 20,6%.

Koefisien regresi Gaya kepemimpinan mempunyai nilai 24% maka apabila komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak ada, setiap Gaya kepemimpinan baik akan terjadinya peningkatan kinerja karyawan = 24%.

Koefisien regresi Lingkungan kerja sebesar 30,1% maka apabila komitmen organisasi dan Gaya kepemimpinan tidak ada, setiap Lingkungan kerja baik akan mengalami Kinerja karyawan meningkat = 30,1%.

Uji t

Pengujian ini dipergunakan untuk mengetahui signifikansinya pengaruhnya independent (komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap dependent variable (kinerja karyawan) secara individu ataupun parsial.

Temuan hasil uji t ditemukan nilai sig. ($0,037 < 0,005$) dan t-hitung ($2,162 > 2,162$), maka H_a diterima artinya komitmen organisasi signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil ini ditemukan kebenaran hipotesis ke-1 terbukti yakni “ada signifikan pengaruhnya komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan”.

Mengingat uji-t menghasilkan nilai sig. ($0,009 < 0,05$) dan t-hitung $2,756 > t\text{-tabel} = 2,162$, H_a dianggap memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan validitas hipotesis ke-2, yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Hasil uji t ditemukan diperolehnya (sig. $0,042 < 0,05$) dan ($2,105 > 2,162$), sehingga H_a diterima artinya “lingkungan kerja signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan”. Dari hasil ini ditemukan kebenaran hipotesis ke-3 terbukti yakni ada signifikan pengaruhnya Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

Uji F

Hasil pengujian F ditemukan pada tabel 5 ditemukan nilai F-hitung ($20,966 > 2,0699$) dan sig. ($0,000 < 0,015$), artinya kinerja karyawan dipengaruhi variabel komitmen organisasi yang baik, gaya kepemimpinan seorang leader yang berkompeten dan lingkungan kerja penciptaan dengan kondisi aman dan nyaman. Hasil temuan ini menunjukkan *fit and good* pengaruhnya *independent variable* (komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja) terhadap *dependent variable* (kinerja karyawan) RSUD Waras Wiris Kabupaten Boyolali.

Uji R2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi yakni ukuran dipergunakan menentukan seberapa banyak variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen. Penilaian koefisien determinasi dengan nilai 0 dan 1 sehingga model tersebut semakin baik. Koefisien determinasi = 0,636, hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel independen yakni komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 63,6% dari variasi kinerja

karyawan, sementara 36,4% dari variasi tersebut disebabkan oleh faktor atau variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Waras Wiris Kabupaten Boyolali

Hasil temuan penelitian, komitmen organisasi signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis ke-1 yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *significant* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di RSUD Waras Wiris Kabupaten Boyolali. Hasil temuan Sumarni dan Pramuntadi (2019) dan Ardiyani *et al.*, (2021) diperoleh hasil dependen variable (kinerja karyawan) dipengaruhi secara significant *dependent variable* (komitmen organisasi) sedangkan temuan Eryansyah *et al.*, (2024)) ditunjukkan kinerjanya karyawan tidak dipengaruhi oleh komitmennya organisasi. Temuan ini adanya perbedaan pengaruh signifikansi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ketika seorang karyawan mendukung organisasi tertentu dan tujuannya agar tetap menjadi anggota, hal ini dikenal sebagai komitmen organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi tinggi menunjukkan dukungan bagi organisasi mempekerjakan orang tersebut, dan keterlibatan kerja tinggi menunjukkan dukungan bagi pekerjaan tertentu dari individu tersebut. Motivasi dan keinginan untuk berjuang mencapai nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta harapan-harapan dari organisasi bisa terwujud sesuai tujuan yang terprogramkan dari awalnya sehingga akan berdampak pada penciptaan hasil yang berkualitas. Dengan kata lain, ini adalah pola pikir menunjukkan seberapa besar komitmen anggota staf terhadap perusahaan dan proses berkelanjutan di mana individu menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Waras Wiris Kabupaten Boyolali

Berdasarkan hasil analisis ditemukan kinerja karyawan significant dipengaruhi variabel gaya kepemimpinan di RSUD Waras Wiris Kabupaten Boyolali. Temuan tersebut sesuai dengan hipotesis ke-2 disampaikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin dalam organisasi terhadap peningkatan kinerja dari karyawan RSUD Waras Wiris Kabupaten Boyolali terbukti kebenarannya. Temuan ini sesuai penelitian Handayani (2020) dan (Sodikin dan Muhandi, 2023) ditemukan Gaya kepemimpinan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian sebelumnya Anshar *et al.*, (2023) ditemukan gaya seorang dalam memimpin tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian itu semakin rendah gaya kepemimpinan dialami karyawan bekerja berdampak semakin rendah kinerja karyawan. Karyawan didorong untuk melakukan upaya besar dan diberi kepercayaan diri untuk memperbaiki diri para pemimpin mereka. Para pemimpin memiliki kewajiban untuk mengkomunikasikan maksud dan hasil yang diharapkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Waras Wiris Kabupaten Boyolali

Penelitian ditemukan terdapat signifikan pengaruhnya variabel independent (lingkungan kerja) terhadap variable dependent (kinerja karyawan). Temuan ini mengungkapkan hipotesis ke-3 menyatakan terdapat variabel dependen (kinerja karyawan) dipengaruhi signifikan lingkungan kerja, terbukti kebenarannya, diartikan ini kondisi (lingkungan kerja) yang baik dan nyaman serta aman akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerjanya karyawan. Dengan kondisi suasana lingkungan yang baik akan memberikan rasa kebahagiaan dan rasa keamanan yang didapatkannya hingga kinerjanya mengalami peningkatan secara significant. Dengan peningkatan kinerjanya karyawan akan memberikan dampak positif dengan hasil yang diperoleh organisasi dalam pencapaian tujuan yang diharapkannya. Temuan ini konsisten dengan peneliti Rahman et al., (2023), Mardiani et al., (2023) dan Dewi et al., (2024) ditemukan adanya kinerjanya karyawan dipengaruhi dengan signifikan dari variabel independen (lingkungan kerja). Sedangkan penelitian Pratama dan Hayuningtias (2022) ditemukan variabel dependen (kinerja karyawan) dipengaruhi secara significant dari variabel independen yaitu lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Temuan dari hasil pengujian bisa disimpulkan yakni pengaruhnya signifikan komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Waras Wiris Kabupaten Boyolali.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshar, N., Hamid, M. dan Muin, S.A. (2023) "The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Environment on the Performance of Employees at K.H. Hayyung Regional General Hospital, Selayar Islands Regency," *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review*, 5(1), hal. 46-57.
- Ardiyani, N., Sumarni, S. dan Sarwadhamana, R.J. (2021) "The Influence of Organizational Commitment and Nurse Job Satisfaction on Nurse Performance at Wates Kulon Progo Regional Hospital," *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 4(2), hal. 56. Tersedia pada: [https://doi.org/10.21927/ijhaa.2021.4\(2\).56-62](https://doi.org/10.21927/ijhaa.2021.4(2).56-62).
- Dewi, A., Pertiwi, M.R. dan Hasaini, A. (2024) "The Relationship Of The Work Environment And Employees' Work Motivation At Guntung Payung Tk.IV Hospital," *JIHA*, 1(2), hal. 73-81.
- Djarwanto, P.S. (2018) *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Eryansyah, E., Ruspitasari, W.D. dan Handoko, Y. (2024) "Pengaruh komitmen organisasi, fasilitas, kepuasan kerja pegawai, terhadap kinerja pegawai di rsud

sultan imanudin pangkalan bun kabupaten kotawaringin barat kalimantan tengah," *Jiram*, 2(2), hal. 3–6.

Fauzi, R. dan Sampurna, D.S. (2020) "Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor (Studi Kasus Pada Kosumen Sepeda Motor Yamaha Di Dealer Johar Baru Jakarta Pusat)," *Repository STIE Indonesia*, hal. 1–18.

Gudono (2018) *Teori Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Handayani, S. (2021) "Tinjauan Literatur: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja, Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Di Rumah Sakit," *Jurnal Kesehatan Medika Sainika*, 11(2), hal. 258–262.

Mangkunegara, A.P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mardiani, N.A., Budiman, B. dan Kurniawan, D.A. (2023) "The Influence of Workload and Work Environment on Employee Performance at Pameungpeuk Regional Hospital, Garut Regency, West Java Province," *Journal Of Entrepreneurship and Strategic Management*, 2(1), hal. 27–38.

Mardiyana (2018) *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Moekijat (2018) *Perencanaan dan Pengembangan karier Pegawai*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Pratama, A.N. dan Hayuningtias, K.A. (2022) "Pengaruh Iklan, Citra Merek, Dan Desain Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Scoopy," *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), hal. 425–436.

Rahman, M.F. *et al.* (2023) "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Haji Kota Makassar)," *Center of Economic Students Journal*, 6(3), hal. 337–348.

Robbins, S.P. (2018) *Perilaku Organisasi*. Diedit oleh Tim Indeks. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sastrohadiwiryo (2019) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti (2019) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Sodikin, S.M. dan Muhardi (2023) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Dokter (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Dustira Cimahi)," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3, hal. 131–138.

Sumarni dan Pramuntadi, A. (2019) "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul The Influence of Organizational Commitment towards Nurse Performances in PKU Muhammadiyah Hospital Bantul," *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr.*

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 7 No 7 (2025) 3119 – 3128 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v7i7.7771

Soetomo, 5(2), hal. 154–164.

Yusril Alqorrib *et al.* (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ,” *Journal Economic Insights*, 2(2), hal. 165–170. Tersedia pada: <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.74>.