**ARTIKEL**

**PENGARUH AKREDITASI RUMAH SAKIT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT TNI AU SJAMSUDIN NOOR**

**STEFANUS ANDITYO**

**NPM: 218020108**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

 **BANDUNG**

**2024**

**ABSTRAK**

Rumah sakit mempunyai peran penting dalam upaya peningkatan kualitas kehidupan masyarakat di bidang pelayanan kesehatan. Kinerja karyawan merupakan hal penting yang dibutuhkan dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit melalui komitmen untuk mewujudkan pelayanan kesehatan sesuai standar akreditasi rumah sakit yang ditetapkan oleh pemerintah. Status akreditasi rumah sakit yang paripurna dapat meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja terhadap komitmen serta implikasinya pada kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AU Sjamsudin Noor. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan pengumpulan data sekunder. Pengambilan sampel menggunakan *proportionate* *stratified random sampling.* Pengumpulan data dilakukan pada bulan Maret-Agustus tahun 2024. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis model RASCH untuk analisis deskriptif dan teknik analisis jalur untuk analisis verifikatif. Hasil penelitian didapatkan adanya pengaruh akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja terhadap komitmen baik secara parsial maupun simultan dan terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AU Sjamsudin Noor.

Kata Kunci : Akreditasi Rumah Sakit, Kepuasan Kerja, Komitmen, Kinerja

***ABSTRACT***

*Hospitals have an important role in efforts to improve the quality of people's lives in the field of health services. Employee performance is an important thing needed in efforts improve the quality of health services in hospitals through a commitment to realize health services according to hospital accreditation standards set by the government. Plenary hospital accreditation status can increase employee enthusiasm and satisfaction at work and ultimately improve employee performance in the hospital. This study aims to determine and analyze the effect of hospital accreditation and job satisfaction on commitment and its implications on employee performance at the Sjamsudin Noor Air Force Hospital. The research method used is descriptive and verification analysis. Data collection was carried out using questionnaires and secondary data collection. Sampling using proportionate stratified random sampling. Data collection was carried out in March-August 2024. Data analysis techniques used RASCH model analysis techniques for descriptive analysis and path analysis techniques for verification analysis. The results showed that there was an effect of hospital accreditation and job satisfaction on commitment both partially and simultaneously and there was an effect of commitment on employee performance at Sjamsudin Noor Air Force Hospital.*

*Keywords: Hospital Accreditation, Job Satisfaction, Commitment, Performance*

**ABSTRAK**

Rumah sakit boga peran penting dina usaha ngaronjatkeun kualitas kahirupan masarakat dina widang palayanan kaséhatan. Kinerja pagawe mangrupa hal penting anu diperlukeun dina usaha ngaronjatkeun kualitas layanan kaséhatan di rumah sakit ngaliwatan komitmen pikeun ngawujudkeun palayanan kaséhatan luyu jeung rumah sakit. standar akreditasi anu ditetepkeun ku pamarentah. Status akreditasi Rumah sakit anu lengkep bisa ngaronjatkeun antusiasme jeung kasugemaan pagawe di tempat gawe sarta pamustunganana ngaronjatkeun kinerja pagawe di rumah sakit. Ieu panalungtikan miboga tujuan pikeun nangtukeun jeung nganalisis pangaruh akreditasi rumah sakit jeung kapuasan pakasaban kana komitmen sarta implikasina pikeun kinerja pagawe di RS Angkatan Udara Sjamsudin Noor. Métode panalungtikan anu digunakeun nyaéta analisis déskriptif jeung verifikasi. Ngumpulkeun data ngagunakeun angkét jeung ngumpulkeun data sékundér. Sampling ngagunakeun proportionate stratified random sampling. Ngumpulkeun data dilaksanakeun dina bulan Maret-Agustus 2024. Téhnik analisis data ngagunakeun téhnik analisis modél RASCH pikeun analisis deskriptif jeung téhnik analisis jalur pikeun analisis verifikasi. Hasil panalungtikan némbongkeun yén aya pangaruh akreditasi rumah sakit jeung kapuasan gawé kana komitmen boh sacara parsial boh sakaligus sarta aya pangaruh komitmen kana kinerja pagawé di RSUD Sjamsudin Noor.

Konci: Akréditasi Rumah Sakit, Kapuasan Kerja, Komitmen, Kinerja.

1. **PENDAHULUAN**

Rumah sakit mempunyai peran penting dalam upaya peningkatan kualitas kehidupan masyarakat di bidang pelayanan kesehatan. Jumlah rumah sakit semakin bertambah setiap tahunnya. Berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan disebutkan bahwa pada tahun 2023 jumlah rumah sakit di Indonesia sebanyak 3.078 unit, sedangkan pada tahun 2018 jumlah rumah sakit terdaftar sebanyak 2.813 unit. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam waktu 5 tahun jumlah rumah sakit bertambah 265 unit. Kondisi tersebut menyebabkan terjadinya persaingan di antara rumah sakit untuk berupaya memperbaiki pelayanan agar menjadi rumah sakit yang dipilih oleh masyarakat.

 Pemberlakuan akreditasi rumah sakit dengan versi Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS) tahun 2022 perlu dimanfaatkan secara baik oleh pimpinan rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Tujuan dari akreditasi rumah sakit salah satunya adalah untuk meningkatkan mutu dan keselamatan dalam pengelolaan penyakit pasien. Kegagalan dalam pengelolaan penyakit pasien secara terpadu, dapat meningkatkan risiko kejadian tidak diharapkan di rumah sakit yang dicatat dalam laporan insiden keselamatan pasien rumah sakit.

 Kinerja karyawan merupakan hal penting yang dibutuhkan dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit melalui komitmen untuk mewujudkan pelayanan kesehatan sesuai standar akreditasi rumah sakit yang ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti didapatkan adanya permasalahan kinerja karyawan RS TNI AU Sjamsudin Noor yang belum memenuhi pencapaian target kinerja dalam persiapan akreditasi rumah sakit. Dampak dari penurunan kinerja karyawan ini adalah tertundanya proses akreditasi rumah sakit yang semula dijadwalkan pada Desember 2022 namun baru dapat dilaksanakan pada bulan Juni 2023.

 Untuk memperoleh hasil pelayanan yang optimal, karyawan rumah sakit harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik ditunjang oleh komitmen organisasi yang baik dari tiap individu. Komitmen juga dapat diartikan sebuah keinginan seorang karyawan untuk tetap berada di organisasinya. Berdasarkan penelitian pendahuluan didapatkan adanya permasalahan komitmen pada karyawan di RS TNI AU Sjamsudin Noor dengan adanya beberapa karyawan yang berhenti dari pekerjaan selama periode tahun 2022-2023.

 Akreditasi rumah sakit memberikan manfaat positif untuk menjadikan karyawan rumah sakit bekerja lebih baik dalam memberikan kualitas pelayanan yang baik. Perlunya pemahaman akan pentingnya akreditasi rumah sakit untuk diterapkan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Status akreditasi rumah sakit yang paripurna dapat meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang bekerja di rumah sakit terakreditasi, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada pekerja yang bekerja di rumah sakit yang tidak terakreditasi.

 Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien karena kinerja merupakan hal penting yang mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit. Selain itu, komitmen organisasional yang kuat diperlukan agar karyawan memiliki dedikasi untuk bekerja. Pemahaman tentang pentingnya akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja juga perlu ditingkatkan karena dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Berdasarkan uraian masalah tersebut, peneliti melihat pentingnya dilakukan penelitian mengenai pengaruh akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja terhadap komitmen serta implikasinya terhadap kinerja karyawan.

**Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah adalah proses merumuskan permasalahan- permasalahan yang akan diteliti. Rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang ada di dalam penelitian mencakup akreditasi, kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan.

**Identifikasi Masalah**

 Rumah sakit saat ini dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna dan terstandar bagi seluruh pasien. Pelayanan yang meliputi tata kelola klinis dan tata kelola rumah sakit yang terstandar dapat dicapai melalui proses akreditasi rumah sakit. Proses persiapan akreditasi rumah sakit memerlukan kinerja yang baik dan komitmen yang tinggi dari seluruh karyawan di rumah sakit. Akreditasi rumah sakit yang paripurna akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan.

 Berdasarkan uraian masalah tersebut, peneliti melihat pentingnya dilakukan penelitian mengenai pengaruh akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja terhadap komitmen serta implikasinya terhadap kinerja karyawan.

**Rumusan Masalah**

 Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja karyawan di RS TNI AU Sjamsudin Noor.
2. Bagaimana komitmen karyawan di RS TNI AU Sjamsudin Noor.
3. Bagaimana kinerja karyawan di RS TNI AU Sjamsudin Noor.
4. Bagaimana hubungan antara akreditasi rumah sakit dengan kepuasan kerja di RS TNI AU Sjamsudin Noor.
5. Seberapa besar pengaruh akreditasi rumah sakit terhadap komitmen karyawan di RS TNI AU Sjamsudin Noor.
6. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di RS TNI AU Sjamsudin Noor.
7. Seberapa besar pengaruh akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di RS TNI AU Sjamsudin Noor secara simultan.
8. Seberapa besar pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di RS TNI AU Sjamsudin Noor.

**Tujuan Penelitian**

Penelitian ini didasarkan atas dugaan bahwa akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan komitmen, serta berimplikasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis kondisi akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja karyawan di RS TNI AU Sjamsudin Noor.
2. Mengetahui dan menganalisis kondisi komitmen karyawan di RS TNI AU Sjamsudin Noor.
3. Mengetahui dan menganalisis kondisi kinerja karyawan di RS TNI AU Sjamsudin Noor.
4. Menguji dan menganalisis hubungan antara akreditasi rumah sakit dengan kepuasan kerja karyawan di RS TNI AU Sjamsudin Noor.
5. Menguji dan menganalisis besarnya pengaruh akreditasi rumah sakit terhadap komitmen karyawan di RS TNI AU Sjamsudin Noor.
6. Menguji dan menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di RS TNI AU Sjamsudin Noor.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di RS TNI AU Sjamsudin Noor secara simultan.
8. Menguji dan menganalisis besarnya pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di RS TNI AU Sjamsudin Noor.

**Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

**Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan dukungan teoritis terkait kinerja, komitmen, akreditasi rumah sakit, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan bukti-bukti empiris tentang pengaruh akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja terhadap komitmen serta implikasinya terhadap kinerja.

**Manfaat Praktis**

 Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para praktisi di bidang manjemen rumah sakit. Dalam hal ini perlu diketahui adanya hubungan akreditasi rumah sakit, kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan. Hubungan yang bermakna dapat digunakan oleh pimpinan rumah sakit atau pembuat kebijakan untuk mendorong kinerja karyawan ke arah positif dalam memberikan pelayanan rumah sakit dan dalam menyelenggarakan akreditasi ulang di rumah sakit.

**II. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**Kerangka Pemikiran**

Penyelenggaraan pelayanan rumah sakit merupakan tanggung jawab seluruh karyawan rumah sakit. Setiap karyawan rumah sakit harus mampu bekerja sama dan menjalankan tugas sesuai dengan standar pelayanan. Standar pelayanan seluruh rumah sakit diimplementasikan, diatur, dan dikontrol melalui proses akreditasi rumah sakit secara berkala. Akreditasi rumah sakit secara umum dapat menjaga tata kelola rumah sakit dan tata kelola klinis sehingga menghasilkan pelayanan yang paripurna bagi pasien. Untuk memperoleh hasil penilaian akreditasi yang paripurna, setiap karyawan di rumah sakit dituntut untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk mempersiapkan kelengkapan seluruh elemen penilaian akreditasi rumah sakit. Dengan adanya akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan, diharapkan mampu menciptakan komitmen yang kemudian akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pekerja yang bekerja di rumah sakit terakreditasi, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada pekerja yang bekerja di rumah sakit yang tidak terakreditasi (De Oliveira *et al*., 2019). Pekerja yang bekerja di rumah sakit terakreditasi merasa kepuasan kerja pada aspek remunerasi dan standar organisasi yang tinggi pada pekerja yang bekerja di rumah sakit terakreditasi.

 Akreditasi rumah sakit memiliki hubungan dengan komitmen karyawan rumah sakit. Fenomena ini dapat terjadi karena seorang karyawan yang memiliki persepsi bahwa akreditasi dapat membawa manfaat bagi perkembangan rumah sakit tempat dia bekerja akan meningkatkan keinginannya untuk tetap tinggal di tempat kerjanya (Hendroyogi & Harsono, 2016).

 Kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung saling mempengaruhi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Zulfikar, 2022). Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja dengan terpenuhinya harapan kerja seseorang terhadap pekerjaannya (Amilin dan Rosita, 2008).

 Akreditasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja petugas medis (De Oliveira *et al*., 2019). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung bekerja lebih produktif dan lebih efektif (Eliyana *et al*., 2019).

Seseorang dengan kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, sedangkan seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Robbins & Judge, 2013). Berdasarkan uji empiris yang dilakukan oleh Puspitawati & Riana (2014) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan.

Kepuasan seseorang ditunjukkan dengan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2013). Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktifitas kerja (Kaswan, 2015). Berdasarkan uji empiris yang dilakukan oleh Paparang *et al.* (2021) dalam penelitiannya membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

**Akreditasi**

* Manfaat akreditasi RS
* Tujuan akreditasi RS
* Fungsi akreditasi RS

Permenkes (2020)

Eliyana *et al*. (2019)

**Kepuasan Kerja**

* Upah atau gaji
* Promosi jabatan
* Supervisi
* Rekan kerja
* Kondisi / lingkungan kerja
* Pekerjaan itu sendiri

Sinambow *et al*. (2022)

Basarah *et al.* (2022)

Hendroyogi & Harsono (2016)

Paparang *et al.* (2021)

Sembiring & Winarto (2020)

Kaswan (2015)

Robbins & Judge (2013)

**Kinerja**

* Kuantitas
* Kualitas
* Ketepatan waktu
* Efektivitas
* Kemandirian
* Sikap dan semangat kerja

Robin & Judge (2013)

Bangun (2012)

**Komitmen**

* Komponen afektif
* Komponen normatif
* Komponen *continuance*

Nurandini & Lataruva (2014)

Robbins & Judge (2013)

a

De Oliveira *et al*. (2019)

Zakiah *et al.* (2020)

Puspitawati & Riana (2014)

Gambar 1. Paradigma Penelitian

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Akreditasi rumah sakit berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Akreditasi rumah sakit berpengaruh terhadap komitmen.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen.
4. Akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen secara simultan.
5. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja.

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Variabel pada penelitian ini yaitu akreditasi rumah sakit, kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan pengumpulan data sekunder. Pengambilan sampel menggunakan *proportionate* *stratified random sampling.* Pengumpulan data dilakukan pada bulan Maret-Agustus tahun 2024. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis model RASCH untuk analisis deskriptif dan teknik analisis jalur untuk analisis verifikatif.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini diikuti sebanyak 84 responden. Sebanyak 9 responden dilakukan eksklusi karena tidak memenuhi syarat dalam kriteria inklusi dan memenuhi syarat eksklusi. Dengan demikian total responden yang diikutsertakan dalam penelitian adalah sebanyak 75 responden. Karakteristik responden ditinjau dari beberapa aspek meliputi jenis kelamin, pendidikan, usia, masa kerja dan profesi.

 Tabel 1. Tabel Karakteristik Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Karakteristik** | **Frekuensi (n)** | **Persentase (%)** |
| Jenis Kelamin |
| Laki-Laki | 25 | 33,3 |
| Perempuan | 50 | 66,7 |
| Pendidikan |
| SD | 0 | 0 |
| SMP | 1 | 1,3 |
| SMA/SMK | 12 | 16 |
| Diploma I/II/III/IV | 41 | 54,7 |
| S1/S1 Profesi | 14 | 18,7 |
| S2/S2 Profesi | 7 | 9,3 |
| S3 | 0 | 0 |
| Usia |
| <25 tahun | 18 | 24 |
| 25-35 tahun | 38 | 50,7 |
| >35 tahun | 19 | 25,3 |
| Masa Kerja |
| 1-5 tahun | 56 | 74,7 |
| 6-10 tahun | 6 | 8 |
| >10 tahun | 13 | 17,3 |
| Profesi |
| Dokter Spesialis | 7 | 9,3 |
| Dokter Umum | 5 | 6,7 |
| Dokter Gigi | 2 | 2,7 |
| Perawat | 22 | 29,3 |
| Bidan | 5 | 6,7 |
| Apoteker | 1 | 1,3 |
| Asisten Apoteker | 3 | 4 |
| Radiografer | 1 | 1,3 |
| Analis Laboratorium | 5 | 6,7 |
| Perekam Medis | 7 | 9,3 |
| Ahli Gizi | 2 | 2,7 |
| Fisioterapis | 2 | 2,7 |
| Administrasi | 7 | 9,3 |
| Lain-lain | 6 | 8 |

 Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Dalam hal keperluan pengolahan data dengan pendekatan model RASCH, setiap responden diberikan kode sesuai dengan karakteristik responden. Hal tersebut dilakukan agar responden dapat dianalisis *differential item functioning* (DIF) yang bertujuan untuk mendeteksi bias akibat adanya variasi karakteristik tiap responden seperti jenis kelamin, pendidikan, usia, masa kerja, dan profesi. Bentuk kategori *differential item functioning* (DIF) yang digunakan sebagai kode responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nomor Urut Responden : 3 angka pertama
2. Jenis Kelamin : M / F {*Male* (pria) ; *Female* (wanita)}
3. Pendidikan : H / L {*High* *degree* (jenjang pendidikan Diploma ke atas) ; *Low* *degree* (jenjang pendidikan SMA ke bawah)}
4. Usia : O / Y {*Old* (usia lebih dari 40 tahun) ; *Young* (usia 40 tahun ke bawah)}
5. Masa Kerja : S / J {*Senior* (masa kerja lebih dari 5 tahun) ; *Junior* (masa kerja kurang dari 5 tahun)}
6. Profesi : P / N {*Professional in health* (dokter spesialis, dokter umum, dokter gigi, perawat, bidan, perekam medis, fisioterapis, radiografer, apoteker, asisten apoteker, analis laboratorium, dan ahli gizi) ; *Non-professional in health* (tenaga administrasi dan tenaga lainnya selain tenaga kesehatan)}

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Variabel Akreditasi Rumah Sakit, Kepuasan Kerja, dan Komitmen

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kriteria | Parameter | Parameter | Parameter |
| Akreditasi Rumah Sakit | Kepuasan Kerja | Komitmen |
| Responden (75) | Butir (14) | Responden (75) | Butir (14) | Responden (75) | Butir (14) |
| *Outfit MNSQ* | 0,99 | 0,99 | 0,98 | 0,98 | 0,98 | 0,98 |
| *Outfit ZSTD* | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 |
| *Separation* | 3,06 | 2,19 | 2,88 | 2,29 | 2,71 | 2,03 |
| *Reliabilitas* | 0,90 | 0,83 | 0,89 | 0,84 | 0,88 | 0,80 |
| Reliabilitas *Alpha Cronbach* | 0,92 | 0,91 | 0,90 |

Reliabilitas responden dan reliabilitas butir soal dilakukan dengan melihat nilai *logit* aspek yang diuji (*person* dan *item*). *Person Reliability* menunjukkan konsistensi jawaban responden, sedangkan *Item Reliability* menunjukkan konsistensi butir soal yang dapat memberikan hasil dapat dipercaya saat digunakan pengukuran. Hasil penelitian menunjukkan seluruh variabel memiliki reliabilitas responden dan butir yang baik karena memiliki nilai di antara 0,81 – 0,90. Reliabilitas keseluruhan yang dilihat dari nilai *Alpha Cronbach* memiliki nilai lebih dari 0,8 yang dapat diinterpretasikan seluruh variabel memiliki reliabilitas yang sangat baik. Nilai indeks separasi hasil penelitian seluruh variabel berada diantara nilai 2,0 - 3,0 yang dapat diinterpretasikan memiliki nilai indeks separasi yang cukup untuk menunjukkan konsistensi tingkat kemampuan responden yang diukur dan konsistensi tingkat kesulitan butir. Nilai *Outfit Mean Square* (MNSQ) pada seluruh variabel didapatkan nilai antara 0,5 < MNSQ < 1,5, yang dapat diinterpretasikan butir soal telah memiliki kesesuaian. Nilai *Outfit Z-Standard* (ZSTD) pada seluruh variabel didapatkan nilai antara -2,0 < ZSTD < 2,0, yang dapat diinterpretasikan bahwa butir soal telah memiliki kesesuaian.

Pengujian unsur bias menunjukkan nilai probabilitas *Differential Item Functioning* (DIF) item semua butir variabel akreditasi rumah sakit, kepuasan kerja, dan komitmen memiliki nilai p>0,05 atau dapat diinterpretasikan tidak ditemukan adanya butir yang bias. Instrumen pengukuran akreditasi rumah sakit tidak tercemar oleh faktor-faktor di luar kemampuan responden dan tidak bersifat diskriminatif atau tidak berpihak pada kelompok tertentu seperti faktor jenis kelamin, pendidikan, usia, masa kerja, dan profesi.



Gambar 2. Distribusi Abilitas Responden terhadap Tingkat Kesulitan Butir Variabel Akreditasi Rumah Sakit dalam Peta *Wright*

Berdasarkan pengamatan dua sisi peta *Wright* untuk variabel akreditasi rumah sakit, pada sisi sisi kiri dapat dilihat bahwa responden dengan nilai *measure* tertinggi 5,29 logit dengan kode responden 002MHYJP. Sementara, responden yang memiliki kemampuan paling rendah yaitu responden dengan nilai *measure* -2,48 logit dengan kode responden 014MHYSP. Sementara itu, pada sisi kanan dapat dilihat bahwa butir pernyataan yang paling sulit dengan nilai *measure* 0,94 logit adalah kode butir X1.11 dengan probabilitas responden mampu menjawab dengan baik pada butir paling sulit sebesar 66,7%. Sementara, butir yang paling mudah dengan nilai *measure* -0,93 logit adalah kode butir X1.1 dengan probabilitas responden tidak mampu menjawab dengan baik pada butir paling mudah sebesar 12%.



Gambar 3. Distribusi Abilitas Responden terhadap Tingkat Kesulitan Butir Variabel Kepuasan Kerja dalam Peta *Wright*

Berdasarkan pengamatan dua sisi peta *Wright* untuk variabel kepuasan kerja, pada sisi sisi kiri dapat dilihat bahwa responden dengan nilai *measure* tertinggi 5,13 logit dengan kode responden 002MHYJP, 023FHYJN, dan 067FHYJP. Sementara, responden yang memiliki kemampuan paling rendah yaitu responden dengan nilai *measure* -2,60 logit dengan kode responden 014MHYSP. Sementara itu, pada sisi kanan dapat dilihat bahwa butir pernyataan yang paling sulit dengan nilai *measure* 1,01 logit adalah kode butir X2.12 dengan probabilitas responden mampu menjawab dengan baik pada butir paling sulit sebesar 66,7%. Sementara, butir yang paling mudah dengan nilai *measure* -0,88 logit adalah kode butir X2.7 dengan probabilitas responden tidak mampu menjawab dengan baik pada butir paling mudah sebesar 14,7%.



Gambar 4. Distribusi Abilitas Responden terhadap Tingkat Kesulitan Butir Variabel Komitmen dalam Peta *Wright*

Berdasarkan pengamatan dua sisi peta *Wright* untuk variabel komitmen, pada sisi sisi kiri dapat dilihat bahwa responden dengan nilai *measure* tertinggi 5,85 logit dengan kode responden 002MHYJP. Sementara, responden yang memiliki kemampuan paling rendah yaitu responden dengan nilai *measure* -2,18 logit dengan kode responden 014MHYSP. Sementara itu, pada sisi kanan dapat dilihat bahwa butir pernyataan yang paling sulit dengan nilai *measure* 0,99 logit adalah kode butir Y3 dengan probabilitas responden mampu menjawab dengan baik pada butir paling sulit sebesar 70,7%. Sementara, butir yang paling mudah dengan nilai *measure* -0,54 logit adalah kode butir Y4 dengan probabilitas responden tidak mampu menjawab dengan baik pada butir paling mudah sebesar 13,3%.

ε2=0,2074

ε1=0,1414

Kepuasan Kerja

Akreditasi Rumah Sakit

Kinerja

ρzy=0,978

ρyx1=0,438

Komitmen

ρyx2=0,554

rx1x2=0,994

Gambar 5. Model Analisis Jalur Keseluruhan

Berdasarkan gambar di atas, didapatkan variabel akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen baik secara parsial maupun simultan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja. Variabel akreditasi rumah sakit mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel komitmen sebesar 19,18%. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel komitmen sebesar 30,69%. Pengaruh tidak langsung variabel akreditasi rumah sakit melalui variabel kepuasan kerja dan sebaliknya terhadap variabel komitmen sebesar 24,11%.

Pengaruh parsial dari variabel akreditasi rumah sakit terhadap variabel komitmen baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 43,29%. Pengaruh parsial dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 54,80%. Sehingga pengaruh total variabel akreditasi rumah sakit dan variabel kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel komitmen adalah sebesar 98,09%. Pengaruh total variabel lain / residu di luar variabel akreditasi rumah sakit dan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen adalah sebesar 1,91%. Komitmen memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 95,64%. Pengaruh total variabel lain / residu di luar variabel komitmen terhadap kinerja adalah sebesar 4,36%. Dari gambar model analisis jalur keseluruhan diperoleh hasil yaitu akreditasi rumah sakit melalui komitmen memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 42,84% dan kepuasan kerja melalui komitmen memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 54,18%.

Hal ini sesuai dengan penelitan yang dilakukan oleh Basarah *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa akreditasi rumah sakit berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Persepsi tentang pentingnya akreditasi rumah sakit berperan dalam membentuk pola pikir dan sikap individu yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa jika karyawan rumah sakit percaya bahwa akreditasi rumah sakit memiliki dampak yang positif terhadap pelayanan kesehatan, maka komitmen yang mereka berikan terhadap pekerjaan mereka juga akan meningkat. Sari (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa tujuan dilakukannya akreditasi rumah sakit adalah untuk menjadikan rumah sakit memiliki pelayanan yang berkualitas. Apabila karyawan rumah sakit tidak memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit, berarti proses akreditasi rumah sakit hanya dianggap sebagai beban dalam pekerjaan.

Hal ini juga sesuai dengan penelitan yang dilakukan oleh Zakiah *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Penelitian oleh Rianti *et al*. (2023) menyatakan bahwa jika karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka komitmen organisasi karyawan pun akan tinggi. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan pun akan rendah.

Hal tersebut didukung oleh penelitian dari De Oliveira *et al*. (2019) yang menyatakan bahwa karyawan di rumah sakit yang terakreditasi memiliki kepuasan lebih tinggi dalam hal remunerasi atau pendapatan, profesionalitas pekerjaan, dan interaksi antar sesama staf dibandingkan dengan keryawan di rumah sakit yang belum terakreditasi. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Shah *et al*. (2014) yang menyatakan bahwa karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan meningkatkan keinginannya untuk tetap bekerja di tempat kerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rana *et al.* (2020) bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Sembiring & Winarto (2020) bahwa budaya kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.

Dalam hal komitmen pada rumah sakit yang sedang menjalankan proses akreditasi rumah sakit, segala upaya dan komitmen untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit seperti peningkatan standar akreditasi, metode akreditasi, kualitas surveior, dan penerapan strategi manajemen dalam pelayanan di rumah sakit merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja di rumah sakit. Penelitian oleh Alhamsi *et al*. (2020) menyatakan bahwa adanya kesamaan tujuan untuk tercapainya akreditasi rumah sakit dapat meningkatkan kerjasama dan hubungan interpersonal karyawan yang lebih baik di rumah sakit sehingga terbentuk komitmen untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Kojongian *et al.* (2021) yang mendapatkan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Orang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan memegang teguh nilai dan tujuan organisasi sehingga orang tersebut akan berusaha bekerja lebih keras demi kemajuan organisasinya.

**V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Akreditasi Rumah Sakit dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan di Rumah Sakit TNI AU Sjamsudin Noor”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit TNI AU Sjamsudin Noor, yaitu sebagai berikut:
	1. Akreditasi rumah sakit

Akreditasi rumah sakit yang meliputi dimensi manfaat akreditasi rumah sakit, tujuan akreditasi rumah sakit, dan fungsi akreditasi rumah sakit, didapatkan kesimpulan karyawan di Rumah Sakit TNI AU Sjamsudin Noor memiliki pemahaman pentingnya akreditasi rumah sakit yang cukup baik yang dapat dinilai dari abilitas responden dalam menjawab pernyataan mengenai akreditasi rumah sakit dengan abilitas sedang.

* 1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang meliputi dimensi upah/ gaji, promosi jabatan, supervisi, rekan kerja, kondisi/ lingkungan kerja, dan pekerjaan itu sendiri, didapatkan kesimpulan karyawan di Rumah Sakit TNI AU Sjamsudin Noor memiliki kepuasan kerja yang cukup baik yang dapat dinilai dari abilitas responden dalam menjawab pernyataan mengenai kepuasan kerja dengan abilitas sedang.

1. Komitmen karyawan di Rumah Sakit TNI AU Sjamsudin Noor yang meliputi dimensi afektif, normatif, dan *continuance*, didapatkan kesimpulan karyawan di Rumah Sakit TNI AU Sjamsudin Noor memiliki komitmen yang cukup baik yang dapat dinilai dari abilitas responden dalam menjawab pernyataan mengenai komitmen dengan abilitas sedang.
2. Kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AU Sjamsudin Noor yang diukur dengan lembar penilaian kinerja karyawan yang meliputi dimensi kualitas, kuantitas, kemandirian, efektivitas, ketepatan waktu, serta sikap dan semangat kerja, didapatkan kesimpulan baik.
3. Akreditasi rumah sakit berhubungan dengan kepuasan kerja dengan koefisien korelasi 0,994 atau dapat diinterpretasikan akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemahaman pentingnya akreditasi rumah sakit maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan pemahaman pentingnya akreditasi rumah sakit pada karyawan di Rumah Sakit TNI AU Sjamsudin Noor.
4. Besar pengaruh akreditasi rumah sakit terhadap komitmen baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 43,29%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemahaman pentingnya akreditasi rumah sakit maka akan meningkatkan komitmen karyawan di Rumah Sakit TNI AU Sjamsudin Noor
5. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 54,80%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan komitmen karyawan di Rumah Sakit TNI AU Sjamsudin Noor
6. Besar pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel akreditasi rumah sakit dan kepuasan kerja terhadap komitmen adalah sebesar 98,09%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yang diteliti yaitu sebesar 1,91%.
7. Besar pengaruh komitmen terhadap kinerja adalah sebesar 95,64%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yang diteliti yaitu sebesar 4,36%.

**Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Akreditasi Rumah Sakit dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan di Rumah Sakit TNI AU Sjamsudin Noor”, maka penulis mengajukan beberapa saran yang sekiranya dapat menjadi pertimbangan bagi pihak rumah sakit dalam pembinaan sumber daya manusia khususnya karyawan. Saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. Perlu adanya pemantapan posisi karyawan dalam kelompok kerja akreditasi rumah sakit agar karyawan yang pernah terlibat akreditasi rumah sakit dalam kelompok kerja sebelumnya dapat langsung memahami tugas pokok dan dapat langsung memperbaiki poin-poin yang menjadi temuan atau kekurangan dalam evaluasi akreditasi rumah sakit. Hal tersebut juga akan mempermudah pimpinan rumah sakit untuk melakukan pembinaan dan pelatihan terhadap karyawan yang telah sesuai dengan bidang kelompok kerjanya.
2. Perlu adanya sistem *reward* bagi karyawan yang memiliki kinerja baik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan dan meningkatkan komitmen untuk tetap bekerja dengan baik. *Reward* bisa berupa insentif finansial maupun insentif non-finansial.
3. Perlu adanya monitoring dan evaluasi kinerja rutin terhadap karyawan oleh pimpinan rumah sakit dibantu oleh tiap-tiap kepala unit agar karyawan dapat merasa lebih diperhatikan oleh atasan.
4. Perlu adanya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian tiap karyawan di rumah sakit sesuai dengan bidang profesi dan kelompok kerja masing-masing karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Algahtani, Hussein, Ahmad A., Juan M. J., Bader S., 2017. Perception of hospital accreditation among health professionals in Saudi Arabia.*Ann Saudi Med 2017 Jul-Aug;37(4):326-332*.

Aldossary, N. G., Fatima, D. A., & Aldarwish, Z. Q.. 2022. The Impact of Accreditation on Patient Safety and Quality of Care as Perceived by Nursing Staff in a Cardiac Care Centre in the Eastern Province, Kingdome of Saudi Arabia. *Saudi Journal of Nursing and Health Care, 5(8), 167–175.*

Alhamsi, A. I., Thomson, L., Santos, A.. 2020. What Impact Does Accreditation Have on Workplaces? A Qualitative Study to Explore the Perceptions of Healthcare Professionals About the Process of Accreditation. *Front. Psychol. 11:1614.doi: 10.3389/fpsyg.2020.01614.*

Amilin, Rosita Dewi., 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. *JAAI Vol. 12 No. 1: 13-24.*

Arof, K. Z. M., Ismail, S., Saleh, A. L., 2018. Contractor’s Performance Appraisal System in the Malaysian Construction Industry: Current Practice, Perception, and Understanding. *International Journal of Engineering & Technology*, 7 (3.9) 2018, 46-51.

Azhari, Zulkifli, Erwin R., M. Ikhsan., 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Forum Ekonomi*, 23 (2) 2021, 187-193.

Azizah, Wahyuningsih, S.. 2020. Penggunaan Model RASCH Untuk Analisis Instrumen Tes Pada Mata Kuliah Matematika Aktuaria. *JUPITEK Jurnal Pendidikan Matematika, Juni 2020, Volume 3, Nomor 1, hal. 45-50. https://doi.org/10.30598/jupitekvol3iss1ppx45-50*

Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Basarah, J. C., Andry, Tahjoo, A.. 2022. Perceived Accreditation Benefits, Participation And Organizational Commitment In Hospital Accreditation Performance. *International Journal of Public Health Science (IJPHS).* Vol. 11, No. 2, June 2022, pp. 527-536.

Boone, W. J., Staver, J. R., Yale, M. S.. 2014. *Rasch Analysis in the Human Sciences.* Dordrecht: Springer.
http://dx.doi.org/10.1007/978-94-007-6857-4

Dahlan, S., 2004. *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta : PT ARKANS.

Damayanti, R., Hanafi, A., Cahyadi, A.. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang) *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. Tahun XV No 2, Oktober 2018, hal. 75-86.

De Oliveira, J. L. C., de Magalhães, A. M. M., Bernardes A., Haddad, M. D. C. F. L., Wolff, L. D. G., Marcon, S. S., Matsuda, L. M., 2019. Influence of Hospital Accreditation On Professional Satisfaction Of The Nursing Team : Mixed Method Study. *Rev Lat Am Enfermagem. 2019 Jan 31;27:e3109*.

El-jardali, F., Jamal, D., Dimassi, H., Ammar, W., Tchaghchaghian, V., 2008. The impact of hospital accreditation on quality of care: perception of Lebanese nurses. *Int J Qual Health Care.* 20 (5) :363-71.

Eliyana, A., Ma’arif, S., & Muzakki, 2019. Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics, 25(3), 144–150*. https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001.

Fatimah, V. M., 2016. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit. *JMK, Vol. 1, No. 2 Edisi Mei 2016: 181-190*.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., Konopaske, R., 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes.* Fourteenth Edition. New York: McGraw-Hill.

Griffin, R. W., Ebert, R. J., 2007. *Bisnis Vol. 2*. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Harini, H., Puji, U. P., Lega, J. P.. 2020. Normative Commitment: the Leverage of Personality, Job Satisfaction, and Work Motivation. *Int J Adv Res.* 2020 ; 8 (8) : 554–64.

Hasibuan, S. P. M.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Edisi : Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hassira & Kasmiruddin. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai. Volume 7 Nomor 1 Tahun 2023, halaman 2360-2368.*

Hendroyogi, S. R. & Harsono, M.. 2016. Keterkaitan Antara Persepsi Pentingnya Akreditasi Rumah Sakit Dengan Partisipasi, Komitmen, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 18, No. 2, Desember 2016. Hal 122-137.

Hou, J., He, Y., Zhao, X., Thai, J., Fan, M., Feng, Y., & Huang, L.. 2020. The effects of job satisfaction and psychological resilience on job performance among residents of the standardized residency training: a nationwide study in China. *Psychology, Health & Medicine*, *25*(9), p: 1106–1118. https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1709652

Indrawati, A. D.. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2, Agustus 2013, hal 135-142.

Karem, M. A., Mahmood, Y. N., Jameel A. S., Ahmad, A. R.. 2019. The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Nurses’ Performance. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol 7, No 6, 2019, hal 332-339.

Kartikasari, D. P.. 2018. Pengaruh Akreditasi Dan Fasilitas Rumah Sakit Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen. *STIE Putra Bangsa Kebumen*.

Kaswan. 2015. *Sikap Kerja : Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti.* Bandung: Alfabeta.

Kojongian, V. V., Lengkong, V., Raintung, M. C.. 2021. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 9, No. 3, hal. 1108-1117.*

Kusbaryanto. 2010. Peningkatan Mutu Rumah Sakit dengan Akreditasi. *Mutiara Medika.* Vol. 10 No. 1, hal. 86-89.

Kusumawardhani, O. B., Rejeki, M., Octaviana, A., Nurcahyaningsih, I., Ramadhani, R.. 2020. Analisis Pengaruh Pemahaman Akreditasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Medis dan Non Medis di RSUD Kabupaten Karanganyar. *Indonesian Journal of Hospital Administration.* Vol. 3, No. 2, 2020: 74-79.

Lee, Y., Hwang, W.J.. 2024. The impact of nurse’s sense of calling, organizational commitment, job stress, and nursing work environment on patient safety management activities in comprehensive nursing care service units during the covid-19 pandemic. *BMC Nurs* 23, 311 (2024). https://doi.org/10.1186/s12912-024-01929-6

Luarn, P., Huang, K.. 2009. Factors Influencing Government Employee Performance via Information Systems Use : an Empirical Study. *Electronic Journal of e-Government*, Vol. 7, No.3, hal 227-240.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta : ANDI.

Manzo, B.F., Ribeiro, H.C.T.C., Brito, M.J.M., Alves, M.. 2012. "Nursing in the hospital accreditation process: practice and implications in the work quotidian." *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* Vol.20, No.1, hal. 151-158.

Miandi, R. K., Peristiowati, Y., & Masyarakat, K.. 2022. Pengaruh Akreditasi Untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan dan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit (Studi Sistematik Review) (Vol. 7, Issue 1). Online. [http://jurnal.uimedan.ac.id/index.php/JIPIKI80Journalhomepage:http://jurnal.uimedan.ac.id/index.php/JIPIKI](http://jurnal.uimedan.ac.id/index.php/JIPIKI80Journalhomepage%3Ahttp%3A//jurnal.uimedan.ac.id/index.php/JIPIKI) diakses pada tanggal 17 September 2024.

Mok, M., Wright, B.. 2004. *Overview of Rasch Model Families. In Introduction to RASCH Measurement: Theory, Models and Applications*. Minnesota: Jam Press.

Munsir, N., Rajab, M. A., Harun, M. F., Pritami, R. F., Niartiningsih, A., Kurniawati, F., Andillah, S., Sriani, D. A. K., Putri, W. O., Illahi, F., Kudaso, R., Innayahtussalam, N.. 2024. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kesehatan Global*, Vol. 7, No. 1, Januari 2024 : 01-14.

Ngadi. 2023. Analisis Model RASCH Untuk Mengukur Kompetensi Pengetahuan Siswa SMKN 1 Kalianget Pada Mata Pelajaran Perawatan Sistem Kelistrikan Sepeda Motor. *Jurnal Pendidikan Vokasi Otomotif, Vol. 6, Nomor 1, November 2023, hal. 1-20.*

Nurandini, A., Lataruva, E.. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi.* Vol. 11 (2014) Juni, hal. 78-91.

Oktaviyani, N., Pakpahan, M.. 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Koja Jakarta Utara. *JMBA - Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 09, No.01.

Papageorgiou, S. N.. 2022. On Correlation Coefficients and Their Interpretation. *Journal of Orthodontics, Vol. 49 (3), p. 359-361.*

Paparang, N. C. P., Areros, W. A., Tatimu, V.. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, Vol. 2 No. 2, 2021.

Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., Aji, R. H. S.. 2022. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Tangerang : Media Edu Pustaka.

Permenkes, 2020. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Akreditasi Rumah Sakit*. Jakarta : Sekretariat Negara.

Pradana, G. W., & Novianto, W. T.. 2023. Analisis Perlindungan Hukum Bagi Pasien Dan Dokter Terkait Dugaan Malpraktek Dalam Transaksi Terapeutik. *Iblam Law Review, 3(3), 320–328.*

Prakosa, M. M., 2021. Komitmen Organisasional dan Penurunan Burnout Syndrome Perawat. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes, Vol. 12, No.1, Januari 2021, Hal. 6-9*.

Puspitasari, S. C., Fidyaningsih, R.. 2023. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit (Systematic Review). *Jurnal Kesehatan Arrahma*. Vol. 1 No. 1 (Desember 2023) Hal. 20-31.

Puspitawati, N. M. D., Riana, I G.. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan.* Vol.8 No.1.

Rana, S., Kolibu, F. K., Korompis, G. E. C.. 2020. Hubungan Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado. *Jurnal KESMAS, Vol. 9, No. 6, hal. 53-58.*

Rianti, K. N. A., Andhini, L. P. R., Aryanata, N. T.. 2023. Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit X Ditinjau Dari Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Malahayati*. Vol. 5, No. 1 (2023): 129-140.

Robbins, S.P., Judge, T.A.. 2013. *Organizational Behavior.* New York: Prentice Hall.

Sack, C., Lütkes, P., Günther, W., Erbel, R., Jöckel, K. H., Holtmann, G. J.. 2010. Challenging the holy grail of hospital accreditation: A cross sectional study of inpatient satisfaction in the field of cardiology. *BMC Health Services Research, 10 : 120. https://doi.org/10.1186/1472-6963-10-120.*

Saeed, R., Mussawar, S., Lodhi, R. N., Iqbal, A., Hafiza, H., Nayab, H. H., Yaseen, S.. 2013. Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, *Vol. 17, No.9, hal. 1200-1208.*

Salet, D. L., Salean, D. Y., Nursiani, N. P., Fanggidae, R. E.. 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, Vol. 4, No. 2, hal 185-201.*

Sari, W. I.. 2018. How Does Policy on Accreditation Affect the Quality Improvement in Indonesian Hospitals. *Miceb 2017, pp. 243–250. doi: 10.2991/miceb-17.2018.37.*

Shdaifat, E., Shudayfat, T., Al-Shdayfat, N., Alshowkan, A.. 2023. Understanding the Mediating Effects of Commitment and Performance on the Relationship between Job Satisfaction and Engagement among Nurses. *The Open Nursing Journal, 2023, Volume 17, hal. 1-7*.

Sembiring, R. & Winarto. 2020. Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 6, No. 1, 2020, hal. 21-30.

Shah, F.T., Idrees, F., Imam, A., Khan, T.A.. 2014. Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment in IT Sector Employees of Pakistan. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences Vol. 4, No. 8, hal. 190-197.*

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Sumintono, B., Widhiarso, W.. 2015. *Aplikasi Pemodelan Rasch Pada Assessment Pendidikan*. Bandung : Trim Komunikata Publishing House.

Supomo, R.. 2018. Pengantar Manajemen. Bandung : Yrama Widya.

Syarkawi, M., Makmur.. 2022. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Masa Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Cano. Vol. 11, No.1, tahun 2022.*

Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y., Birch, S.. 2022. Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Front. Psychol. 13:992258. doi: 10.3389/fpsyg.2022.992258*

Wright, T. A., Cropanzano, R.. 2000. “Psychological Well-eing and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance.” *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 5, Hal. 1, hal. 84-94.

Wulan, N., Farida, U., Destriyanto, E.. 2023. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo. *Jurnal AKTUAL*. Vol. 21, No. 2, 2023 hal. 1-10.

Yildiz, A., Kaya, S.. 2014. "Perceptions of nurses on the impact of accreditation on quality of care : A survei in a hospital in Turkey." *Clinical Governance: An International Journal.* Vol. 19, No. 2, hal. 69-82.

Zakiah, N., Nurrizka, R. H., Nurdiantami, Y., Fathinah, R. H.. 2020. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, Vol. 16, No. 1, Januari 2020, hal 55-67.

Zulfikar. 2022. Dampak Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara. *ITQAN: Jurnal Ilmu Ilmu Kependidikan.* Vol. 13 No.1 (2022) hal 117-126.