**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA SANITARIAN PADA PELAYANAN KESEHATAN LINGKUNGAN DI PUSKESMAS SE-BANDUNG RAYA**

The Influence Of Work Environment, Work Discipline, Workload, And Work Motivation On Work Commitment And Its Implications For The Performance Of Sanitarians In Environmental Health Services At Public Health Centers

In Bandung Raya

**Teguh Budi Prijanto 1,2\*, Azhar Affandi1, Heru Setiawan1**

1Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia.

2Poltekkes Kemenkes Bandung, Bandung, Indonesia.

\*Email: teguhbudip4@gmail.com

**ABSTRAK**

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja sanitarian di Puskesmas se-Bandung Raya serta implikasinya terhadap kinerja sanitarian. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif secara deskriptif dan verifikatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan seluruh Puskesmas se-Bandung Raya sebanyak 222. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder melalui observasi dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan *Teknik Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian secara deskriptif pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja sanitarian di Puskesmas se-Bandung Raya berada pada katagori cukup baik menuju baik. Hasil penelitian secara verifikatif pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja sanitarian di Puskesmas se-Bandung Raya sebesar 75,3%. Sebesar 24,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen kerja memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 82,8% terhadap kinerja sanitarian pada pelayanan kesehatan lingkungan di Puskesmas se-Bandung Raya. Sebesar 17,2% sisanya dari kinerja sanitarian dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini menegaskan bahwa komitmen kerja sanitarian berpengaruh positif terhadap kinerja mereka dalam pelayanan kesehatan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dan kinerja, manajemen Puskesmas dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, meningkatkan disiplin, mengelola beban kerja, dan memotivasi sanitarian. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan lingkungan yang diberikan kepada masyarakat, serta menciptakan sanitarian yang lebih berkomitmen dan produktif dalam menjalankan tugasnya.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja Komitmen Kerja, Kinerja Sanitarian

**ABSTRACT**

*Health centres are health-care facilities that provide public health measures and first-level individual health measures, giving greater prominence to promotive and preventive measures in their work areas. This research aims to explore the influence of the work environment, work discipline, workload and work motivation on sanitarian work commitment at Community Health Centers throughout Bandung Raya and its implications for sanitarian performance. The research method used is a descriptive and verificative quantitative approach. The sampling technique was carried out by all 222 Community Health Centers throughout Bandung Raya. The data sources used are primary data and secondary data through observations and questionnaires. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) Techniques. The descriptive research results of the influence of the work environment, work discipline, workload and work motivation on sanitarian work commitment at Community Health Centers throughout Bandung Raya are in the category of being quite good towards good. The research results verifiably influenced the work environment, work discipline, workload and work motivation on sanitarian work commitment at Community Health Centers throughout Bandung Raya by 75.3%. The remaining 24.7% was influenced by other factors that were not studied. The results of the analysis show that work commitment has a significant influence of 82.8% on sanitarian performance in environmental health services at Community Health Centers throughout Bandung Raya. The remaining 17.2% of sanitarian performance was influenced by other factors not studied in this study. This research confirms that sanitarian work commitment has a positive effect on their performance in health services. By understanding the factors that influence commitment and performance, Health centres management can take strategic steps to create a more supportive work environment, improve discipline, manage workload, and motivate sanitarians. It is hoped that this will improve the quality of environmental health services provided to the community, as well as create sanitarians who are more committed and productive in carrying out their duties.*

***Keywords:*** *Work Environment, Work Discipline, Workload, Work Motivation, Work Commitment and Work Performance*

**PENDAHULUAN**

 Transformasi di bidang kesehatan merujuk pada perubahan signifikan dalam cara penyediaan, manajemen, dan pengalaman pasien dalam sistem perawatan kesehatan. Transformasi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas perawatan, efisiensi, aksesibilitas, dan hasil kesehatan masyarakat secara keseluruhan. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 menyatakan bahwa, Upaya Kesehatan adalah segala bentuk kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terpadu dan berkesinambungan untuk memelihara dan meningkatkan derajat Kesehatan masyarakat dalam bentuk promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/ atau paliatif oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan atau masyarakat. [1]

 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2012 Tentang Sistem Kesehatan Nasional yang menyatakan Sistem Kesehatan Nasional, merupakan pengelolaan kesehatan yang diselenggarakan oleh semua komponen bangsa Indonesia secara terpadu dan saling mendukung guna menjamin tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.[2]Peningkatan derajat kesehatan masyarakat dapat dilihat dari capaian pembangunan manusia yang berbasis sejumlah komponen dasar kualitas hidup. Mengukur Indeks Pembangunan Manusia (IPM), menurut United Nations Development Programme (UNDP), melalui pendekatan tiga dimensi dasar yang meliputi 1). Umur panjang dan hidup sehat (a long and healthy life ) 2). Pengetahuan (knowledge), 3). Standar hidup layak (decent standard aliving). [3]

 Berdasarkan Indeks Pembangungan Manusia se-Bandung Raya pada umumnya mengalami peningkatan setiap tahun, namun bila dilihat indeks pembangunan se-Bandung Raya terendah terdapat pada Kabupaten Bandung Barat 69,04 pada tahun 2022. Usia harapan hidup di Jawa Barat tahun 2021 mencapai 73,23. Angka tersebut menunjukkan bahwa bayi yang baru lahir diperkirakan dapat menjalani hidup hingga usia 73 tahun. [4]

 Di tahun 2022, Indeks Kesehatan Kota Bandung menempati peringkat ke tiga tertinggi diantara 27 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat. Indeks kesehatan tertinggi di kabupaten/kota di Jawa Barat ditempati oleh Kota Bekasi (85,35), sementara itu, indeks kesehatan terkecil di tempati oleh Kabupaten Tasikmalaya (76,85). Demikian pula di antara kota-kota di Provinsi Jawa Barat, Indeks Kesehatan Kota Bandung menempati posisi ke tiga tertinggi setelah Kota Bekasi (84,96) dan Kota Depok (85,35). Indeks Kesehatan Kota Bandung juga masih berada di atas nilai Indeks Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang sebesar 81,94. Paradigma pembangunan penduduk menempatkan manusia sebagai subjek sekaligus objek dalam proses pembangunan. Oleh karenanya, pengetahuan akan perubahan demografi sangat diperlukan dalam perencanaan dan implementasi kebijakan pembangunan nasional.[4]

 Pembangunan kesehatan yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan saat ini sedang melaksanakan Transformasi Layanan Primer, yaitu dengan melakukan penguatan pelayanan kesehatan dasar (Primary Health Care) dengan mendorong peningkatan upaya promotif dan preventif, didukung inovasi dan pemanfaatan teknologi serta dilakukan dengan pendekatan strategi integrasi layanan primer, pemberdayaan masyarakat dan kerjasama multisektor. Transformasi layanan primer yang saat ini sedang diujicobakan menerapkan konsep kewilayahan, dimana sistem layanan kesehatan primer pada level kecamatan menjadi tanggung jawab Puskesmas.[5]

 Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat sebagai Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat. Kesehatan adalah tanggung jawab bersama dari setiap individu, masyarakat pemerintah dan swasta. Apapun peran yang dimainkan pemerintah, tanpa kesadaran individu dan masyarakat untuk secara mandiri menjaga kesehatan mereka, hanya sedikit yang akan dicapai. Perilaku yang sehat dan kemampuan masyarakat untuk memilih dan mendapatkan pelayanan kesehatan yang bermutu sangat menentukan keberhasilan pembangunan kesehatan. Dalam menunjang pembangunan kesehatan harus ditunjang dengan keberadaan Puskesmas di setiap wilayah.[5]

 Jumlah Puskesmas sebandung raya 222 puskesmas pada tahun 2022, sedangkan jumlah penduduk se-Bandung Raya pada tahun 2022 sebanyak 9.769.450 jiwa sehingga rasio perbandingan Puskesmas terhadap jumlah penduduk sebandung raya 1 : 44.006 penduduk. Berdasakan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Rasio Puskesmas terhadap penduduk yang merupakan rasio ideal Puskesmas berbanding penduduk pada 1 : 30.000 penduduk. Sehingga Rasio Puskesmas : jumlah penduduk se-Bandung Raya masih dalam kaegori belum ideal. Puskesmas memiliki fungsi sebagai penyelenggaraan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perseorangan (UKP) tingkat pertama yang berimplikasi pada ragam ketersediaan sifat layanan kesehatan di Puskesmas seperti promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.[4]

 Kajian awal yang dilakukan terhadap 50 sanitarian pada Puskesmas se-Bandung Raya yang diambil sampelnya masing-masing 10 responden sanitarian, yang meliputi Puskesmas di Kota Bandung, Kabupaten Bandung, Kota Cimahi, Kabupaten Bandung Barat dan Kabupaten Sumedang guna melihat kinerja sanitarian, komitmen kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja. Hasil menunjukkan lingkungan kerja dari demensi suhu udara, mutu udara, keamanan, kebisingan dan penerangan hasil survay cukup baik tetapi, perlu perbaikan untuk kenyaman kerja.Terdapat tata ruang bekerja yang belum semua memadai untuk kenyaman dalam bekerja.Disiplin kerja dari demensi tanggung jawab pekerjaan, ketepatan waktu, ketaatan aturan, kerjasama dengan tim hasil survay cukup baik perlu perbaikan untuk kedisiplinan dalam bekerja. Masih terdapat sistem absensi yang belum semua digitalisasi. Beban kerja dari demensi beban fisik, beban metal, beban waktu hasil survay cukup baik perlu perbaikan untuk efisien dalam bekerja. Beban kerja tambahan masih ada yang tidak sesuai dengan profesi pekerjaan seorang sanitarian. Motivasi kerja dari demensi keberhasilan dalam bekerja, kebutuhan hidup, penghargaan hasil, hubungan sosial, hasil survay cukup baik perlu perbaikan untuk motivasi dalam bekerja. Didapatkan masih adanya budaya kerja yang masih kurang baik seperti sikap apatis. Komitmen kerja dari demensi komitmen lanjutan, komitmen normatif, komitmen afektif hasil survay cukup baik perlu perbaikan untuk komitmen dalam bekerja. Terdapat komitmen pempinan atau sanitarian senior masih ada yang kurang baik dalam bekerja dan Integritas sanitarian masih ada yang belum terkondisikan dengan baik. Kinerja sanitarian dari demensi analisis, identifikasi, implementasi, evaluasi, interprestasi, pemberdayaan, hasil survay cukup baik perlu perbaikan untuk kinerja dalam bekerja lebih optimal. Kepuasan kerja yang belum memadai dengan tunjangan kinerja yang berbeda setiap Puskesmas. Pelatihan sanitarian masih belum sesuai dengan kebutuhan kompetensi serta monitoring dan evaluasi belum dilakukan secara optimal. Pengembangan karir sanitarian yang belum merata setiap Puskesmas. Sarana peralatan untuk analisa lingkungan yang belum semua memadai dalam melakukan pekerjaan. Kerja sama tim dalam bekerja yang belum optimal. Kolaborasi antar profesi yang kurang optimal. Pengembangan pelatihan yang belum terintegrasi seluruh sanitarian di Puskesmas se-Bandung Raya.

 Berdasarkan uraian pendapat dan fenomena tersebut diatas, dan juga karena masih sedikit penelitian yang mengangkat masalah dengan model variabel komitmen dan kinerja sanitarian sebagai variabel tujuan, maka peneliti memandang perlu untuk melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja serta implikasinya terhadap kinerja sanitarian pada pelayanan kesehatan lingkungan di Puskesmas se-Bandung Raya**.** Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam aspek keilmuan bagi perkembangan ilmu manajemen bagi akademisi dalam pengembangan teori, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia melalui pendekatan serta metode- metode yang digunakan menyangkut pentingnya lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja, komitmen kerja dan kinerja sanitarian pada pelayanan kesehatan lingkungan.

**METODE**

Metode yang dgunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan data kuantitatif dan dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan fakta-fakta penelitian dari masing-masing variabel yang terikat maupun yang bebas dan dijadikan dasar untuk menganalisis lebih lanjut setiap hasil yang akan dihitung secara statistika yaitu analisis verifikatif untuk menguji hipotesis yang telah dibangun berdasarkan teori dan penelitian- penelitian terdahulu. [6] Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.[7]

Penelitian ini melalui observasi di lapangan dengan menggunakan instrumen yaitu kuesioner. Pengumpulan data dalam penelitian ini terkait dengan gambaran tentang kinerja sanitarian yang tercermin dari lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja dalam menjalankan tugasnya di puskesmas. Selanjutnya dengan menggunakan uji statistik yaitu menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*) untuk menguji keadaan besarnya pengaruh masing-masing variabel yang terdapat dalam suatu objek analisis. [8]

Desain penelitiaan ini dimulai dengan studi pendahuluaan dengan mengumpulkan fakta-fakta mengenai sanitarian di Puskesmas Se-Bandung Raya kemudian disandingkan dengan penelitian- penelitian sebelumnya hingga berlanjut pada identifikasi dan rumusan masalah, penyusunan kerangka pemikiran dan hipotesis yang coba dibangun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Selanjutnya menentukan populasi dan sampel, pengumpulan data, analisis data

**HASIL**

Responden penelitian yang dipilih menyesuaikan pada kebutuhan penelitian guna mendapatkan *insight* yang lebih komprehensif serta mendalam meliputi karakteristik terhadap jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan. Dari hasil l analisis deskriptif terhadap karakteristik Didapatkan responden meliputi seluruh Tenaga Sanitarian yang ada di Puskesmas se-Bandung Raya berjumlah 222 orang dengan mayoritas perempuan sebesar 72,1 % dan laki-laki sebesar 27,9%. dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan jumlah antara responden perempuan dan laki-laki. Namun, perbedaan ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan. Dari segi usia, didapatkan bahwa mayoritas sebanyak 49,5% responden atau 110 Sanitarian di Puskesmas se-Bandung Raya berada pada rentang usia 25-35 tahun. Sebanyak 24,8% responden atau 55 Sanitarian berada pada rentang usia >45 Tahun, sedangkan 14,9% responden atau 33 Sanitarian berada pada rentang usia 36-45 Tahun, dan sebanyak 10,8% responden atau 24 orang berada pada usia < 25 Tahun. Dari hasil ini, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan jumlah antara responden pada rentang usia yang berbeda. Namun, mayoritas responden penelitian berada pada rentang usia produktif sehingga dapat memiliki potensi yang besar untuk dikembangkan kompetensinya. Pada latar belakang pendidikan mayoritas sebanyak 57,7% responden atau 128 Sanitarian berpendidikan Diploma tiga, sebanyak 20,3% responden atau 45 orang memiliki latar belakang pendidikan setara Diploma 4, dan sebanyak 21,2% responden atau 47 Sanitarian memiliki latar belakang pendidikan S1 Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Lingkungan, serta sebanyak 9% responden atau 2 Santiarian memiliki latar belakang pendidikan S2 Magiser Kesehatan/Kesehatan Lingkungan Dari hasil ini, dapat dilihat jumlah responden dengan latar belakang pendidikan diploma tiga lebih mendominasi. Berdasarkan masa kerja, didapatkan bahwa sebanyak 41,9% responden atau 93 orang Sanitarian di Puskesmas se-Bandung Raya berada pada rentang masa kerja <5 tahun, sebanyak 25,7% responden atau 57 orang berada pada rentang masa kerja >15 tahun, dan sebanyak 20,7% responden atau 46 orang berada pada rentang masa kerja 5-10 tahun, serta 11,7% atau 26 orang berada pada rentang masa kerja 10-15 tahun. dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan jumlah antara responden pada rentang masa kerja yang berbeda. Sebagian besar responden berada pada rentang masa kerja <5 tahun yang menunjukkan bahwa Sanitarian di Puskesmas se-Bandung Raya memiliki pengalaman bekerja yang kurang.

Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian diuji sebelum analisis data dilakukan. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rkritis sebesar 0,300, sehingga dinyatakan valid. Sementara itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien reliabilitas di atas 0,700, yang menegaskan bahwa instrumen penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti. Uji normalitas yang dilakukan secara univariate maupun multivariate menunjukan secara univariate terdapat beberapa dimensi berdistribusi normal. Namun secara multivariate menunjukkan data tidak berdistribusi normal. maka metode estimasi *maximum likelihood* tidak dapat digunakan. Sebagai gantinya digunakan *robust maximum likelihood* untuk estimasi model.

Berikut hasil analisis deskriptif terhadap masing-masing variabel: 1) Variabel lingkungan kerja terdiri dari lima dimensi dan 15 indikator pernyataan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,36, yang secara umum dikategorikan baik dengan standar deviasi 0,367. Rentang nilai yang diperoleh berkisar antara 2,989 – 3,724, menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada pelayanan kesehatan lingkungan di Puskesmas se-Bandung Raya cukup baik menuju baik. Diantara ke-5 dimensi lingkungan kerja, dimensi suhu udara dan dimensi mutu udara memiliki rata-rata skor terendah yaitu masing-masing sebesar 3,23 (cukup baik). Sebaliknya dimensi kebisingan memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 3,49 (baik). Untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan mengenai Suhu udara di tempat kerja saya mendukung produktivitas dan fokus kerja saya dengan nilai rata-rata 2,49 dan termasuk kedalam kategori tidak baik, untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah kedua ada pada pernyataan mengenai Penerangan di tempat kerja saya cukup terang dan memadai untuk melakukan tugas saya dengan nyaman dengan nilai rata-rata 2,9 dan termasuk kedalam kategori cukup baik. 2)Variabel disiplin kerja, yang terdiri dari empat dimensi dan 15 indikator pernyataan. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,19 dengan standar deviasi 0,316, yang menunjukkan kategori cukup tinggi menuju tinggi dengan rentang nilai 2,878 – 3,510. sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sanitarian pada pelayanan kesehatan lingkungan di Puskesmas se-Bandung Raya cukup tinggi menuju linggi. Disiplin kerja terdiri dari 4 dimensi, yaitu ketepatan waktu, ketaatan aturan, tanggung jawab, dan kerjasama dalam tim. Diantara ke-4 dimensi disiplin kerja, dimensi kerjasama dalam tim memiliki rata-rata skor terendah yaitu sebesar 2,99 (cukup tinggi). Sebaliknya dimensi ketaatan pada aturan memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 3,27 (cukup tinggi). Untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan mengenai Saya selalu berkomunikasi secara efektif dengan anggota tim saya dengan nilai rata-rata 2,63 dan termasuk kedalam kategori cukup baik. Dan indikator dengan nilai terendah kedua adalah pada pernyataan mengenai Saya siap untuk berkompromi demi kepentingan tim, dengan nilai rata-rata 2.77 dan termasuk kedalam kategori cukup baik. 3) Variabel beban kerja, yang terdiri dari tiga dimensi dan 15 indikator pernyataan, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,14 dengan standar deviasi 0,372, yang berada dalam kategori cukup berat menuju berat dengan rentang nilai 2,772 – 3,517. Beban kerja sanitarian pada pelayanan kesehatan lingkungan di Puskesmas se-Bandung Raya berada pada kategori cukup berat menuju berat. Diantara ke-3 dimensi beban kerja, dimensi beban waktu memiliki rata-rata skor terendah yaitu sebesar 3,04 (cukup berat). Sebaliknya dimensi beban mental memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 3,28 (cukup berat). Dikarenakan persepsi negatif, maka nilai terendah merupakan skor tertinggi, jadi dalam indikator dengan persepsi terendah ada pada pernyataan mengenai Saya sering merasa terbebani dengan jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan, dan indikator dengan nilai terlemah kedua ada pada pernyataan mengenai Saya sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan. 4) Variabel motivasi kerja pengembangan karir, yang terdiri dari empat dimensi dan 15 indikator pernyataan, nilai rata-rata sebesar 3,46 dengan standar deviasi 0,330, menunjukkan kategori cukup tinggi menuju tinggi dengan rentang nilai 3,131 – 3,791. sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sanitarian pada pelayanan kesehatan lingkungan di Puskesmas se-Bandung Raya cukup tinggi menuju tinggi. Diantara ke-4 dimensi motivasi kerja, dimensi keberhasilan dalam bekerja memiliki rata-rata skor terendah yaitu sebesar 3,38 (cukup tinggi). Sebaliknya dimensi kebutuhan hidup memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 3,55 (tinggi). Untuk nilai indikator dengan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan mengenai Puskesmas memberikan penghargaan non-finansial yang memadai, seperti penghargaan karyawan terbaik atau sertifikat penghargaan dengan nilai rata-rata 2,94 dan berada pada kategori cukup baik. Dan untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah kedua ada pada pernyataan mengenai Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari dengan nilai rata-rata 3,11 dan berada pada kategori cukup baik. 5) Variabel komitmen kerja, yang terdiri dari tiga dimensi dan 15 indikator pernyataan, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,32 dengan standar deviasi 0,342, yang berada dalam kategori cukup tinggi menujju tinggi dengan rentang nilai 2,978 – 3,663. sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja sanitarian pada pelayanan kesehatan lingkungan di Puskesmas se-Bandung Raya cukup tinggi menuju tinggi. Komitmen terdiri dari 3 dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinyu atau berkelanjutan. Diantara ke-3 dimensi komitmen kerja, dimensi komitmen afektif memiliki rata-rata skor terendah yaitu sebesar 3,27 (cukup tinggi). Sebaliknya dimensi komitmen berkelanjutan memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 3,38 (cukup tinggi). Untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan mengenai Saya merasa puas dengan pekerjaan saya di Puskesmas ini dengan nilai rata-rata 2,62 dan berada pada kategori cukup baik. Untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah kedua ada pada pernyataan mengenai Saya merasa harus membalas kebaikan yang telah diberikan Puskesmas kepada saya. 6) Variabel kinerja sanitarian yang terdiri dari enam dimensi dan 15 indikator pernyataan, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,53 dengan standar deviasi 0,325, yang berada dalam kategori cukup baik menuju baik dengan rentang nilai 3,204 – 3,853. sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja sanitarian pada pelayanan kesehatan lingkungan di Puskesmas se-Bandung Raya cukup baik menuju baik. Kinerja terdiri atas 6 dimensi yaitu, identifikasi, analisis, intepretasi, evaluasi, implementasi dan pemberdayaan. Diantara ke-6 dimensi kinerja, dimensi interpretasi memiliki rata-rata skor terendah yaitu sebesar 3,25 (cukup baik). Sebaliknya dimensi analisis memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 3,83 (baik). Untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan mengenai Saya menggunakan alat dan perangkat lunak pengolahan data untuk memproses informasi sanitasi dengan nilai rata-rata 3,08 dan berada pada kategori cukup baik, untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan mengenai Saya bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan masalah sanitasi dengan nilai rata-rata 3,12 dan berada pada kategori cukup baik.

**Tabel 1. Rekapitulasi Besar Pengaruh Masing-Masing Variabel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pengaruh**  | **Koefisien Jalur** | **Pengaruh Lansung** | **Pengaruh Tidak Langsung** | **Total**  |
| **X1** | **X2** | **X3** | **X4** |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,344 | 11,8% |   | 3,4% | 2,7% | 4,9% | **22,8%** |
| Budaya Kerja (X2) | 0,231 | 5,3% | 3,4% |   | 0,9% | 2,6% | **12,2%** |
| Beban Kerja (X3) | -0,163 | 2,7% | 2,7% | 0,9% |   | 2,8% | **9,1%** |
| Motivasi Kerja (X4) | 0,455 | 20,7% | 4,9% | 2,6% | 2,8% |   | **31,0%** |
| **Total Pengaruh X terhadap Y** | **75,3%** |
| **Y=>Z** | **0,910** | **82,8 %** |

Sumber: Hasil pengolahan data manual menggunakan Microsoft Excel 2025

Hasil analisis verifikatif pada tabel 1, menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki kontribusi yang berbeda terhadap komitmen kerja. Diantara keempat variabel eksogen, motivasi kerja memberkan pengaruh paling besar terhadap komitmen kerja, yaitu sebesar 31,0% dengan pengaruh langsung sebesar 20,7%. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin kuat pula komitme kerja yang ada pada sanitarian. Sebaliknya beban kerja memberikan pengaruh paling kecil terhadap komitmen kerja, yaitu hanya sebesar 9,1% dengan pengaruh langsung sebesar 2,7%.

Sedangkan dalam hal kecocokan model, hasil uji menunjukkan model yang diperoleh memenuhi kriteria goodness of fit pada ukuran RMSEA dan SRMR (< 0,08), serta ukuran NFI, TLI, CFI, RFI, dan IFI (> 0,80) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil estimasi model masih dapat diterima. Artinya model empiris yang diperoleh masih sesuai dengan model teoritis.

**Tabel 2. Ringkasan Hasil Pengujian Secara Simultan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **R Square** | **Fhitung** | **Ftabel** | **Kesimpulan** |
| 0,753 | 165,39 | 2,413 | Ho ditolak |

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kompetensi dosen, remunerasi, fasilitas teknologi informasi, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja dosen. Hasil ringkasan pengujian stimultan pada Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 165,39 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,413 pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, hipotesis nol (Ho) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara simultan ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja sanitarian pada pelayanan kesehatan lingkungan di Puskesmas se-Bandung Raya.

**PEMBAHASAN**

 Berdasarkan hasil pengolahan data, memberikan bukti bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja berprengaruh terhadap komitmen kerja. Namun, perlu diakui bahwa penelitian ini masih belum sempurna karena terdapat banyak faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja.

 Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja sanitarian menunjukkan bahwa lingkungan yang baik dapat meningkatkan keterikatan emosional dan komitmen para sanitarian terhadap pekerjaan mereka. Dengan pengaruh langsung sebesar 11,8% dan pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja, lingkungan kerja terbukti menjadi faktor kunci dalam membangun komitmen. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas yang memadai, suasana kerja yang positif, dan dukungan dari manajemen, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi sanitarian. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen Puskesmas perlu terus berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang tidak hanya akan meningkatkan komitmen kerja tetapi juga kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.[9], [10]

 Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja, meskipun pengaruh langsungnya lebih rendah dibandingkan dengan lingkungan kerja. Dengan pengaruh langsung sebesar 5,3% dan pengaruh tidak langsung melalui hubungan dengan variabel lain, disiplin kerja berperan penting dalam membentuk komitmen sanitarian. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab dan dedikasi para sanitarian terhadap tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa keterikatan mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi Puskesmas untuk menerapkan kebijakan yang mendorong disiplin kerja, seperti pelatihan, pengawasan yang baik, dan penghargaan bagi sanitarian yang menunjukkan disiplin tinggi. Dengan cara ini, diharapkan komitmen kerja sanitarian dapat meningkat, yang akan berdampak positif pada kinerja mereka.[11], [12]

 Beban kerja, meskipun memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen kerja, tetap menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Dengan pengaruh langsung sebesar 2,7% dan pengaruh tidak langsung melalui hubungan dengan variabel lain, beban kerja yang tinggi dapat mengurangi komitmen sanitarian. Ketika sanitarian merasa terbebani dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, hal ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Puskesmas untuk mengevaluasi dan menyesuaikan beban kerja yang diberikan kepada sanitarian. Penambahan sumber daya manusia, pengaturan jadwal kerja yang lebih baik, dan pengembangan sistem manajemen waktu yang efektif dapat membantu mengurangi beban kerja dan meningkatkan komitmen sanitarian terhadap pekerjaan mereka.[13], [14]

 Motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap komitmen kerja, dengan pengaruh langsung sebesar 20,7%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong sanitarian untuk lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Motivasi kerja yang baik dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk pengembangan diri. Puskesmas perlu menciptakan program yang mendukung motivasi kerja, seperti memberikan penghargaan bagi sanitarian yang berprestasi, menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan meningkatkan motivasi kerja, diharapkan komitmen sanitarian dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.[15]

 Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen kerja memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 82,8% terhadap kinerja sanitarian pada pelayanan kesehatan lingkungan di Puskesmas se-Bandung Raya. Ini menunjukkan bahwa komitmen kerja merupakan faktor kunci yang dapat meningkatkan kinerja sanitarian. Sisa 17,2% dari kinerja sanitarian dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yang mungkin mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja. Dengan demikian, penting untuk memahami lebih dalam mengenai komitmen kerja dan bagaimana dimensi-dimensinya berkontribusi terhadap kinerja sanitarian.[16], [17]

 Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang relevan yaitu penelitian dari Salis Diah R, dan Bambang S.P. (2022), menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.[18] Kotama, KB. Et al (2020) menyatakan bahwa komitmen karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam hal kehadiran, kualitas kerja, dan produktivitas.[19] Pendapat lain oleh Meyer dan Allen (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membawa manfaat bagi organisasi, seperti meningkatkan retensi karyawan, mengurangi biaya turnover, dan meningkatkan kualitas pelayanan.[20] Ni Putu Pande dkk (2022) menyatakan bahwa komitmen karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam hal inovasi dan kreativitas. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka cenderung lebih terlibat dalam inovasi dan kreativitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen karyawan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan produktif dalam pekerjaan mereka.[21]

 Diah Rahmawati, S., & Suko Priyono, B. (2022). Menyatakan bahwa komitmen karyawan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja individu dan kinerja organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka cenderung memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik, melakukan tugas-tugas dengan lebih baik, dan lebih terlibat dalam kegiatan organisasi secara keseluruhan.[18]

 Penelitian oleh Bawaningtyas, B. B., Perizade, B., Zunaidah, Z., (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat, juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat, yang dimediasi oleh motivasi kerja.[22]

 Penelitian oleh Rana, S., Kolibu, F. K., Korompis, G. E. C., Kesehatan, F., Universitas, M., Ratulangi, S., & Abstrak, M. (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat, yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat, yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hal yang sama juga diperlihatkan pada hasil penelitian oleh Basem, Z., Yusril, M., Dwi Pangestika, N (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat, yang dimediasi oleh kepuasan kerja.[13], [23]

 Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen kerja di Puskesmas se-Bandung Raya memiliki dimensi-dimensi yang valid dan konsisten dalam mencerminkan variabel laten komitmen kerja. Dengan fokus pada dimensi komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan, manajemen Puskesmas dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan komitmen kerja sanitarian. Selain itu, perhatian khusus perlu diberikan pada dimensi komitmen afektif untuk memastikan bahwa semua aspek komitmen kerja diperhatikan. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja sanitarian dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.[10], [24], [25], [26]

**SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian mengenai Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja serta implikasinya terhadap kinerja sanitarian pada pelayanan kesehatan lingkungan di Puskesmas se-Bandung Raya.Llingkungan kerja memberikan gambaran yang cukup komprehensif mengenai kondisi lingkungan kerja di fasilitas kesehatan tersebut. secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik menuju ke arah baik. Dimensi suhu udara dan dimensi mutu udara memiliki rata-rata skor terendah dan indikator dengan nilai terendah adalah pada pernyataan mengenai Suhu udara di tempat kerja saya mendukung produktivitas dan fokus kerja saya. Disiplin kerja sanitarian di Puskesmas se-Bandung Raya memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana aspek-aspek disiplin kerja diterapkan dalam lingkungan pelayanan kesehatan, dikategorikan cukup tinggi menuju ke arah tinggi. Dimensi kerjasama dalam tim memiliki rata-rata skor terendah, sebaliknya dimensi ketaatan pada aturan memiliki rata-rata skor tertinggi. Untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan mengenai Saya selalu berkomunikasi secara efektif dengan anggota tim saya dan indikator terlemah kedua, pada pernyataan mengenai Saya siap untuk berkompromi demi kepentingan tim. Beban kerja sanitarian di Puskesmas se-Bandung Raya berada pada kategori cukup berat menuju berat. Dimensi beban waktu memiliki rata-rata skor terendah sebaliknya dimensi beban mental memiliki rata-rata skor tertinggi. Dikarenakan persepsi negatif, maka nilai terendah merupakan skor tertinggi, jadi dalam indikator dengan persepsi terendah ada pada pernyataan mengenai Saya sering merasa terbebani dengan jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan, dan indikator dengan nilai terlemah kedua ada pada pernyataan mengenai Saya sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan. Motivasi kerja sanitarian di Puskesmas se-Bandung Raya menunjukkan bahwa rata-rata skor tanggapan responden untuk variabel motivasi kerja berada dalam kategori cukup tinggi menuju ke arah tinggi. Dimensi keberhasilan dalam bekerja memiliki rata-rata skor terendah sebaliknya dimensi kebutuhan hidup memiliki rata-rata skor tertinggi. Untuk nilai indikator dengan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan mengenai Puskesmas memberikan penghargaan non-finansial yang memadai, seperti penghargaan karyawan terbaik atau sertifikat penghargaan dan untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah kedua ada pada pernyataan mengenai Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari.

Secara keseluruhan, pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja sanitarian di Puskesmas se-Bandung Raya sebesar 75,3%. Ini menunjukkan bahwa secara simultan berkontribusi besar terhadap komitmen kerja sanitarian, sementara 24,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menegaskan bahwa upaya peningkatan lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi sangat penting dalam mendukung komitmen kerja sanitarian. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen kerja memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 82,8% terhadap kinerja sanitarian pada pelayanan kesehatan lingkungan di Puskesmas se-Bandung Raya. Sisa 17,2% dari kinerja sanitarian dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR RUJUKAN**

[1] Dewan Perwakilan Rakyat RI, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan*. 2023.

[2] *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2012 Tentang Sistem Kesehatan Nasional yang menyatakan Sistem Kesehatan Nasional*. 2012.

[3] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia., *Profil Kesehatan Indonesia 2019*. 2020.

[4] Dinas Kesehatan Kota Bandung., *Profil Kesehatan Kota Bandung Tahun 2022.* 2022.

[5] *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 43 tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat,*. 2019.

[6] A. Hadi and A. Rusman, *PENELITIAN KUALITATIF STUDI FENOMENOLOGI, CASE STUDY, GROUNDED THEORY, ETNOGRAFI, BIOGRAFI*.

[7] P. D. Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd,” *ALFABETA, cv*, 2019.

[8] J. Junaidi, *APLIKASI AMOS dan STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM)*. 2021.

[9] N. Fadhilah, P. Lumbanraja, and M. T. Sembiring, “The Influence of Human Relation and Work Environment on Employee Performance at Industry and Trade Office of North Sumatera Province,” *Quantitative Economics and Management Studies*, vol. 4, no. 1, pp. 144–150, Jan. 2023, doi: 10.35877/454ri.qems1420.

[10] Nitisemito, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 3rd ed. Jakarta, 2025.

[11] S. Zubaedah and J. Prasetyo, “The Effect of Leadership, Work Environment and Motivation on Nurse Performance,” *Jurnal  Manajemen Bisnis*, vol. 10, no. 1, pp. 250–265, Apr. 2023, doi: 10.33096/jmb.v10i1.517.

[12] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Revisi. Jakarta: Bumi Aksara , 2022.

[13] S. Rana, F. K. Kolibu, G. E. C. Korompis, R. S. M., and M. Abstrak, “Hubungan Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado.,” *Jurnal Kesmas*, vol. 9, no. 6, pp. 53–58, 2020, [Online]. Available: https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/30890

[14] A.R.Vanchopa, *Beban Kerja dan Stress Kerja CV*. Qiara Media, 2020.

[15] M. Al Rajab, *RELATIONSHIP OF INCENTIVES AND MOTIVATION WITH PUBLIC HEALTH SANITARIAN PERFORMANCE IN SANITATION SERVICES IN HEALTH SERVICES OF NORTH BUTON DISTRICT, 2019*. 2023. doi: 10.31219/osf.io/tv2cn.

[16] E. Sukmayanti, “PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS KECAMATAN KLARI KABUPATEN KARAWANG,” *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, vol. 3, no. 2, Apr. 2018, doi: 10.36805/manajemen.v3i2.254.

[17] “PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA.”

[18] S. Diah Rahmawati and B. Suko Priyono, “The Influence of Organizational Justice Perception , Quality of Working Life and Organizational Commitment on Performance ( A study in Kayen dan Jaken Public Health Center),” *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS)*, vol. 3, no. 2, 2022.

[19] K. B. Kotama, I. W. Sujana, N. Landra, and I. N. Suardhika, “The Influence of Transformational Leadership and Career Development on Employee Performance with Commitment of the Organization as a Mediation Variable in the Department of Health, Klungkung District, Indonesia,” *International Journal of Innovative Research and Development*, vol. 9, no. 9, Sep. 2020, doi: 10.24940/ijird/2020/v9/i9/SEP20024.

[20] A. Pritanadira, “Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen &amp; Meyer Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS),” *IJIP : Indonesian Journal of Islamic Psychology*, vol. 1, no. 1, pp. 35–54, Nov. 2019, doi: 10.18326/ijip.v1i1.35-54.

[21] N. P. P. A. Cahyani and I. B. T. Prianthara, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RS Siloam Bali,” *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, vol. 8, no. 2, p. 225, Oct. 2022, doi: 10.29241/jmk.v8i2.984.

[22] B. B. Bawaningtyas, B. Perizade, and B. B. Soebyakto, “Effect of E-learning and Organizational Commitment on Nurse Performance (Case Study for Intensive and Outstanding Nurses at Siloam Sriwijaya Hospital Palembang),” *International Journal of Health & Medical Sciences*, vol. 4, no. 1, pp. 169–181, 2021, doi: 10.31295/ijhms.v4n1.1675.

[23] Z. Basem, Zulher, M. Yusril, and N. D. Pangestika, “Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang,” *INFLUENCE: International Journal of Science Review*, vol. 4, no. 2, pp. 11–22, Jun. 2022, doi: 10.54783/influencejournal.v4i2.28.

[24] A. A. A. P. Mangkunegara, “Manajemen sumber daya manusia perusahaan,” 2011.

[25] M. Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media, 2018. [Online]. Available: https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ

[26] G. Dessler, *Manajeman Sumber Daya Manusia*, Sembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2023.