

**PENGARUH *E-LEARNING* DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PERAWAT  
(STUDI KASUS UNTUK PERAWAT RAWAT INAP DAN  
RAWAT JALAN DI RS SILOAM SRIWIJAYA PALEMBANG)**



**Tesis Oleh:**

**BENEDIKTA BETTY BAWANINGTYAS**

**01012681822061**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar*

*Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH *E-LEARNING* DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PERAWAT  
(STUDI KASUS UNTUK PERAWAT RAWAT INAP DAN  
RAWAT JALAN DI RS SILOAM SRIWIJAYA PALEMBANG)**

Disusun Oleh:

Nama : Benedikta Betty Bawaningtyas  
NIM : 01012681822061  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Magister Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing


Ketua

Tanggal  
16 Juli 2021

  
Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.  
NIP. 195307071979032001

Anggota

Tanggal  
16 Juli 2021

  
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.  
NIP 19661022199203200

**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS**

**PENGARUH E-LEARNING DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PERAWAT  
(STUDI KASUS UNTUK PERAWAT RAWAT INAP DAN  
RAWAT JALAN DI RS SILOAM SRIWIJAYA PALEMBANG)**

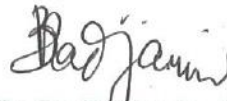
Disusun Oleh:

NAMA : Benedikta Betty Bawaningtyas  
NIM : 01012681822061  
FAKULTAS : Ekonomi  
JURUSAN : Magister Manajemen  
BIDANG KAJIAN / KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 5 Agustus 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

**Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 5 Agustus 2021**

**Ketua**



**Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.**  
NIP. 195307071979032001

**Anggota**



**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.**  
NIP. 196610221992032002

**Anggota**



**Drs. Bambang Bemby S., M.A. Ph.D.**  
NIP. 195306161980111004

**Mengetahui,  
Koordinator Program Studi Magister Manajemen**



**Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.**  
NIP. 196703141993032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Benedikta Betty Bawaningtyas  
NIM : 01012681822061  
Jurusan : Magister Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul **PENGARUH E-LEARNING DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT (STUDI KASUS UNTUK PERAWAT RAWAT INAP DAN RAWAT JALAN DI RS SILOAM SRIWIJAYA PALEMBANG)**.

Pembimbing

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.  
Anggota : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.  
Tanggal Ujian : 5 Agustus 2021

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang, 4 Agustus 2021  
Pembuat Pernyataan,



Benedikta Betty Bawaningtyas  
NIM. 01012681822061

## **MOTTO**

**“DO THE BEST AND PRAY. GOD WILL TAKE CARE OF THE REST”**

**Tesis ini saya persembahkan untuk:**

- **Ibuku yang berada di Surga**
- **Bapakku dan Mertuaku yang selalu memberikan dukungan dalam meraih ilmu**
- **Suami & Anak-anakku**
- **Adikku & Kakakku yang selalu memberiku semangat**
- **Direktur & seluruh Jajaran Manajemen RS Siloam Sriwijaya**
- **Tim Keperawatan RS Siloam Sriwijaya**
- **Pembimbingku & Pengujiku**
- **Dosen Fakultas Ekonomi Magister Manajemen**
- **Teman-teman Magister Manajemen Angkatan 47**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “**Pengaruh E-Learning dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Untuk Perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan di RS Siloam Sriwijaya Palembang)**”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Studi Strata Dua (S2) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini sehingga penyajian penulisan ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu segala kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan sangat penulis harapkan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, memberikan semangat, pengarahan, dan nasihat, sehingga dapat terselesaikannya tesis ini.

Akhir kata semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Palembang, 5 Agustus 2021



Benedikta Betty Bawaningtyas

NIM. 01012681822061

## UCAPAN TERIMA KASIH

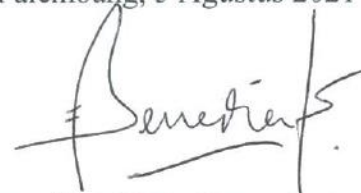
Selama penelitian dan penyusunan tesis ini penulis memperoleh banyak semangat dan inspirasi dari banyak pihak, maka dengan tulus hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas segala hal yang telah diberikan kepada penulis dalam mencapai gelar Magister Manajemen ini, antara lain:

1. Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D selaku Dosen pembimbing satu yang telah memberikan waktunya untuk membimbing penulis serta menyumbangkan banyak masukan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah memberikan waktunya serta nasihat, saran dan masukan yang sangat membantu dalam penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Drs. Bambang Bemby S., M.A. Ph.D. selaku Dosen Penguji Ujian Komprehensif yang telah memberi masukan dan saran dalam penyelesaian tesis ini.
4. Ibu Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Semua Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Bapakku Yustinus Supadno dan Ibuku Theresia Sri Hardiyati (Alm), Bapak Mertua Yohanes Sukarman dan Mamak Rosalia Suratinem yang selalu mendoakan sehingga dapat menyelesaikan Magister Manajemen.



7. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE. Rektor Universitas Sriwijaya.
8. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., ME. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Suamiku Yusep Agus Sunaryo, Anak-anakku tercinta Fernando Kenichi Hiroi dan Brigitta Anindya Fayola yang selalu memberikan semangat dan doa.
10. Dr. Bona Fernando Direktur RS Siloam Sriwijaya Palembang dan seluruh Jajaran Manajemen yang selalu memberikan dukungan.
11. Karyawan dan Staf Magister Manajemen khususnya Mbak Ita dan Mbak Susi yang selalu sabar membantu melancarkan urusan administrasi perkuliahan.
12. Adikku Catarina Srihanani Sukmaningtyas, Kakakku Albertus Agung Atmono yang selalu memberikan semangat, dukungan, bantuan, dan doa.
13. Tim Keperawatan Siloam Sriwijaya Palembang khususnya Pratika, Mbak Sundari, Putri, Yulia dan seluruh *Head Nurse, Structural Nursing* dan *Duty Manager* yang selalu memberikan semangat.
14. Teman-teman Angkatan 47 Magister Manajemen khususnya teman-teman seperjuanganku Dwi, Dika, Oddi, Dini, Aldi, Yeni, Fadli dan Ita.

Palembang, 5 Agustus 2021



Benedikta Betty Bawaningtyas  
NIM. 01012681822061



## ABSTRAK

### **PENGARUH *E-LEARNING* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT (STUDI KASUS UNTUK PERAWAT RAWAT INAP DAN RAWAT JALAN DI RS SILOAM SRIWIJAYA PALEMBANG)**

Oleh:

Benedikta Betty Bawaningtyas

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *e-learning* dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RS Siloam Sriwijaya Palembang. Sampel pada penelitian ini adalah perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan RS Siloam Sriwijaya Palembang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus atau sample jenuh sebanyak 113 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) *E-learning* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat; dan 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS Siloam Sriwijaya Palembang. Saran yang dapat disampaikan antara lain 1) Perlu meningkatkan aspek reliabilitas pada *e-learning*; 2) Perlu meningkatkan rasa nyaman perawat untuk meningkatkan komitmen organisasi perawat; dan 3) Perlu meningkatkan pengawasan kepada perawat supaya menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kata kunci : *e-learning*, komitmen organisasi, kinerja.

## **ABSTRACT**

### ***EFFECT OF E-LEARNING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON JOB PERFORMANCE OF NURSES (CASE STUDY FOR IN PATIENT DEPARTMENT AND OUT PATIENT DEPARTEMENT IN SILOAM SRIWIJAYA HOSPITAL)***

By:

Benedikta Betty Bawaningtyas

*The main objective of this research is to find out how the effect of e-learning and organizational commitment on job performance of nurses in Siloam Sriwijaya Hospital. The sampel of this research is nurses In Patient Department and Out Patient Department of Siloam Sriwijaya Hospital. The sampling technique in this study used a census technique of 113 respondents. The analysis technique was used a multiple linear regression analysis. The results of the study showed that 1) E-learning had positive and no significant effect on job performance of nurses and 2) Organizational commitment had positive and significant effect on job performance of nurses. The suggestions are 1) Improve the reliability aspect of e-learning; 2) Increase nurses' prosperity to increase organizational commitment from nurses, and 3) Improve supervision of nurses, so they can use time efficiently in their activities.*

**Keywords :** *e-learning, organizational commitment, job performance*

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Tesis menyatakan bahwa Abstrak Tesis dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Benedikta Betty Bawaningtyas  
NIM : 01012681822061  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Magister Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh *E-Learning* dan Komitmen

Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Untuk Perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan di RS Siloam Sriwijaya Palembang).

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

Pembimbing Tesis,

Ketua

Anggota



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.

NIP. 195307071979032001



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP 196610221992032002

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Benedikta Betty Bawaningtyas  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat / Tanggal Lahir : Sukadana, 13 Februari 1984  
Agama : Katholik  
Status : Menikah  
Alamat Rumah : Jln. Letkol Andriansz, Kompleks Griya Putra Maharani 1, Blok D No.5 RT. 002 RW. 001, Kelurahan Sukajaya, Kecamatan Sukarami, Palembang  
Alamat Email : benedikta.tata@gmail.com  
Pendidikan Formal  
Sekolah Dasar : SD Negeri 2 Tulung Balak, Lampung  
SMP : SMP Negeri 2 Kotagajah, Lampung  
SMA : SMA Teladan Kotagajah, Lampung  
D III Keperawatan : Universitas Katolik Musi Charitas, Palembang  
S1 Keperawatan : STIKes Siti Khadijah, Palembang  
Profesi Ners : Institut Kesehatan Prima Nusantara Bukittinggi  
Pekerjaan : *Nursing Development and Clinical Operations*  
*Division Head RS Siloam Sriwijaya Palembang*

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN TESIS</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	xi
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	11

### **BAB II STUDI KEPUSTAKAAN**

2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 <i>E-learning</i> .....	12
2.1.2 Komitmen Organisasi .....	17
2.1.3 Kinerja .....	21
2.2 Hubungan Antar Variabel .....	26
2.2.1 Pengaruh <i>E-learning</i> terhadap Kinerja Perawat .....	26
2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat .....	27
2.3 Penelitian Terdahulu .....	30
2.4 Kerangka Konseptual .....	37

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Rancangan Penelitian .....	40
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.4 Populasi dan Sampel .....	41
3.5 Uji Instrumen Penelitian .....	42
3.5.1 Uji Validitas.....	43
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	43
3.6. <i>Method of Successive Interval</i> (MSI) .....	44
3.7. Analisis Data Penelitian .....	45
3.7.1 Uji Normalitas .....	45
3.7.2 Uji Multikolinieritas .....	45

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	46
3.7.4 Analisis Regresi Linear Bergansa.....	46
3.7.5 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	47
3.7.6 Uji Hipotesis .....	48
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	52
4.1.1 Sejarah RS Siloam .....	52
4.1.2 Visi dan Misi RS Siloam .....	53
4.2 Gambaran Profil Responden Penelitian .....	54
4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Umur .....	54
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Departemen.....	56
4.2.5 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	56
4.2.6 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
4.3 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel .....	57
4.3.1 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel <i>E-Learning</i> ( $X_1$ ).....	57
4.3.2 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ).....	60
4.3.3 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Perawat ( $Y$ ).....	63
4.4 Hasil Penelitian .....	66
4.4.1 Uji Instrumen Penelitian.....	66
4.4.2. Uji Asumsi Klasik .....	69
4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	72
4.4.4 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	73
4.4.5 Uji Hipotesis .....	74
4.5 Pembahasan.....	76
4.5.1 Pengaruh <i>E-learning</i> terhadap Kinerja Perawat .....	76
4.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat .....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran.....	80
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	81
5.4 Implikasi Penelitian.....	82
5.4.1 Implikasi Teoritis.....	82
5.4.2 Implikasi Praktis .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>86</b>



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Evaluasi Kinerja Perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan RS Siloam Sriwijaya Palembang Tahun 2020 ..... 3
Tabel 1.2	Capaian Target Jam Pelatihan Perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan RS Siloam Sriwijaya Palembang Tahun 2018-2020 ..... 5
Tabel 1.3	Data Jumlah Perawat Yang Mengundurkan Diri Tahun 2018-2020 ..... 9
Tabel 2.1	Kategori dan Dimensi Data..... 15
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu ..... 30
Tabel 3.1	Total Perawat RS Siloam Sriwijaya..... 41
Tabel 3.2	Total populasi dan sampel penelitian..... 42
Tabel 3.3	Interprestasi Koefisien Korelasi ..... 48
Tabel 3.4	Definisi Operasional..... 51
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 54
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Umur..... 55
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja ..... 55
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Departemen ..... 56
Tabel 4.5	Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan ..... 56
Tabel 4.6	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan ..... 57
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel <i>E-learning</i> ( $X_1$ ) .... 58
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ )..... 61
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Perawat.... 63
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas..... 67
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas ..... 68
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas ..... 69
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas..... 70
Tabel 4.14	Analisis Regresi Linear Berganda..... 72
Tabel 4.15	Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ..... 73
Tabel 4.16	Hasil Uji Parsial (Uji $t$ ) ..... 74
Tabel 4.17	Hasil Uji Kelayakan Model (Uji $F$ )..... 75

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	38
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian ..... 86
Lampiran 2	Profil Responden Penelitian ..... 89
Lampiran 3	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden ..... 97
Lampiran 4	Rekapitulasi Jawaban Responden Penelitian (Skala Interval) .... 109
Lampiran 5	Deskripsi Profil Responden ..... 118
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas ..... 120
Lampiran 7	Uji Reliabilitas ..... 123
Lampiran 8	Uji Normalitas ..... 126
Lampiran 9	Uji Multikolinearitas ..... 127
Lampiran 10	Uji Heteroskedastisitas ..... 128
Lampiran 11	Uji Regresi Linear Berganda ..... 129
Lampiran 12	Gambar Rumah Sakit Siloam Sriwijaya ..... 130

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009). Saat ini Rumah Sakit dituntut untuk selalu memperbaiki kondisi organisasi dengan melakukan efisiensi dan meningkatkan kemampuan bersaing sehingga mampu bertahan (*survive*) dalam jangka panjang (Nurhayati, 2007). Manajer Rumah Sakit perlu melihat perubahan-perubahan yang terjadi karena adanya kemajuan teknologi, pengaruh globalisasi, persaingan bisnis yang semakin tinggi, dan perilaku pasien yang kritis dalam memilih pelayanan kesehatan (Wijaya, 2012).

*Siloam Hospitals Group* merupakan jaringan Rumah Sakit swasta yang terdepan di Indonesia dan telah menjadi *benchmark* (nilai standar) pada pelayanan kesehatan yang berkualitas. Tenaga medis Rumah Sakit Siloam terdiri dari kurang lebih sekitar 2.700 dokter umum dan dokter spesialis, serta lebih dari 10.000 perawat dan staf pendukung lainnya dan telah melayani lebih dari 2 juta pasien setiap tahunnya. Salah satu Rumah Sakit yang menjadi bagian dari *Siloam Hospitals Group* adalah Rumah Sakit Siloam Sriwijaya Palembang ([siloamhospitals.com](http://siloamhospitals.com), 2021). RS Siloam Sriwijaya Palembang merupakan rumah sakit yang terletak di lokasi strategis di jantung Kota Palembang, Sumatera

Selatan, yang berusaha untuk terus berkembang dan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Saat ini RS Siloam memiliki 424 karyawan dan diantaranya sebanyak 167 perawat yang ditempatkan di beberapa ruangan. Sejumlah 16 perawat di Kamar Operasi, 12 perawat di Ruang Gawat Darurat, 5 orang perawat di Hemodialisa, 12 perawat di Ruang *Intensive Care*, 38 perawat di Rawat Jalan dan 75 perawat di Ruang Rawat Inap dan 9 struktural (Siloam Sriwijaya, 2020).

Peran yang penting dan berpengaruh dalam berkembangnya organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan investasi bagi organisasi karena menjadi kontributor utama bagi efektivitas organisasi. Untuk bersaing dengan sukses, organisasi berinvestasi dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Praktek manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Paauwe dkk., 2013). Organisasi diharapkan agar menjaga sumber daya manusia selalu terlatih dengan baik dan efektif (Nimalathan, 2010). Terlebih bagi organisasi yang bergerak dibidang jasa, menjaga kinerja karyawan mereka menjadi salah satu usaha untuk memenuhi kepuasan pelanggan (Indrawati, 2013).

Peltier dan Dahl (2009) menyatakan bahwa karyawan dalam industri jasa dapat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Apabila karyawan memberikan pelayanan dengan baik, maka pelanggan akan merasa puas sehingga akan setia terhadap perusahaan. Sebaliknya, pelanggan yang merasa tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan karyawan perusahaan, cenderung akan meninggalkan perusahaan tersebut dan berpindah ke perusahaan lain yang mampu memberikan kepuasan optimal.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta melalui kepuasan kerja karyawan (Mangkunegara, 2013).

Setiap tahun RS Siloam Sriwijaya Palembang melaksanakan evaluasi kinerja untuk setiap karyawan, termasuk evaluasi kinerja perawat. Berdasarkan tabel 1.1, kinerja perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan tahun 2020 dengan kategori sangat memuaskan hanya 10%, kategori memuaskan 25%, kategori cukup baik 50%, kategori cukup 11%, dan kinerja perawat dengan kategori buruk sebesar 4%. Hasil evaluasi tersebut menunjukkan bahwa kinerja perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan belum maksimal dan perlu untuk dievaluasi secara lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kurangnya kinerja perawat.

Tabel 1.1 Evaluasi Kinerja Perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan RS Siloam Sriwijaya Palembang Tahun 2020

Kualitas	Range Nilai	Deskripsi	Jumlah Perawat	(%)
5	4,60-5,00	Sangat Memuaskan	11	10
4	3,60-4,59	Memuaskan	28	25
3	2,60-3,59	Cukup Baik	57	50
2	1,60-2,59	Cukup	12	11
1	1,00-1,59	Buruk	5	4
Total			113	100

Sumber: *Human Capital* RS Siloam Sriwijaya Palembang (2021)



Kinerja yang memadai membutuhkan komitmen yang kuat terhadap kepentingan organisasi dan akan bermakna apabila didukung oleh tiga unsur utama yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Ketiga unsur tersebut dapat dimaksimalkan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Mangkunegara, 2013). Beberapa dimensi kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian (Robin, 2016). Lima dimensi tersebut digunakan RS Siloam Sriwijaya untuk mengukur kinerja karyawan melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan RS Siloam Sriwijaya dilakukan 2 kali dalam 1 tahun.

RS Siloam Sriwijaya Palembang memiliki program pengembangan dan pelatihan bagi setiap karyawan khususnya untuk semua perawat, yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti pelatihan dengan target capaian 40 jam per tahun untuk setiap karyawan. Namun, belum 100% perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan yang mencapai target pelatihan. Ada beberapa alasan perawat tidak mencapai target pelatihan, salah satunya adalah kesulitan untuk mengatur jam pelatihan dengan jam kerja perawat (*Training and Education RS Siloam Sriwijaya Palembang, 2019*).

Tabel 1.2 Capaian Target Jam Pelatihan Perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan RS Siloam Sriwijaya Palembang Tahun 2018-2020

Departemen	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Rawat jalan	38	22	38	24	38	33
Rawat Inap	75	48	75	46	75	68
<i>Intensive Care</i>	12	11	12	12	12	12
Gawat Darurat	12	10	12	12	12	12
Kamar Operasi	16	14	16	13	16	15
Hemodialisa	5	4	5	5	5	5
Struktural	9	9	9	9	9	9
Total	167	118	167	121	167	154

Sumber: *Human Capital* RS Siloam Sriwijaya Palembang (2021)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa target pelatihan yang paling banyak tidak tercapai adalah perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan. Data pada tahun 2018 dan 2019, jumlah perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan RS Siloam yang mencapai target jam pelatihan 40 jam/tahun hanya 70 orang dari total 113 orang. Sedangkan pada tahun 2020 terjadi peningkatan capaian target jam pelatihan menjadi 101 orang dari 113 perawat. Hal tersebut terjadi karena pada tahun 2020, untuk mengatasi permasalahan tidak tercapainya target pelatihan karyawan, RS Siloam Sriwijaya Palembang telah memulai program pelatihan jarak jauh melalui *platform e-learning* yang dapat diakses karyawan RS Siloam Sriwijaya dari internet. Tujuannya agar karyawan dapat melaksanakan pelatihan kapanpun saat karyawan memiliki waktu senggang atau sedang tidak dalam jam kerja. Diharapkan *e-learning* dapat lebih efektif dibandingkan dengan tatap muka seperti sebelumnya dan target capaian jam pelatihan dapat tercapai oleh seluruh karyawan RS Siloam. Dari data tersebut, peneliti akan memfokuskan pada data pencapaian jam pelatihan perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan RS Siloam Sriwijaya Palembang.

*E-learning* menjadi salah satu sistem informasi yang dimiliki RS Siloam Sriwijaya yang dapat diakses oleh perawat RS Siloam Sriwijaya Palembang dan digunakan untuk melaksanakan proses pelatihan, mengakses jurnal, dan melihat hasil proses pelatihan. Sebelum adanya *e-learning*, kegiatan pelatihan dilakukan secara manual atau tatap muka. Dengan adanya *e-learning*, diharapkan akan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS Siloam Sriwijaya karena akan berdampak pada aktivitas karyawan, memudahkan perawat untuk tidak lagi kesulitan mengatur antara jadwal kerja dan jadwal pelatihan (RS Siloam Sriwijaya Palembang, 2020).

Salah satu dimensi *e-learning* adalah ekonomis (*economy*). Proses informasi komputerisasi lebih ekonomis dari pada manual (O'Brien, 1988). Dimensi ekonomis ada kelemahannya yaitu pengguna/perawat membaca sendiri materi *e-learning* dan mengerjakan soal. Berbeda dengan pelatihan manual yang langsung menghadirkan narasumber untuk menjelaskan materi, sehingga bila ada materi yang kurang jelas, peserta pelatihan bisa langsung menanyakan kepada narasumber.

*E-learning* dapat diakses melalui berbagai perangkat seperti komputer, laptop, tablet, maupun *smartphone*. *E-learning* dapat diakses dimanapun oleh perawat, selama ada jaringan internet. Perawat hanya perlu mengakses *e-learning* melalui alamat website *e-learning* RS Siloam dan memasukkan *user ID* dan *password* di halaman *login*. Manfaat yang dapat diperoleh dari *e-learning* adalah sebagai berikut (RS Siloam Sriwijaya Palembang, 2020):

- a. Untuk meningkatkan pengetahuan mengenai keterampilan perawat baik secara klinis maupun non klinis
- b. Pengalaman belajar yang berbasis video dan tugas atau quis untuk mendapatkan penilaian
- c. Pembelajaran yang sesuai dengan Visi Misi Siloam Hospitals Group agar kualitas kerja meningkat
- d. Pembelajaran bisa diakses kapan saja dan dimana saja dengan aplikasi ini

Salah satu fungsi penting Manajemen SDM dalam penggunaan SDM yang efektif adalah pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan yang efektif merupakan investasi dalam sebuah organisasi, dengan keuntungan langsung dan jangka panjang. Pelatihan adalah elemen kunci untuk meningkatkan kinerja yang dapat meningkatkan kompetensi individu dan organisasi. Pelatihan memegang kunci untuk membuka peluang pertumbuhan dan perkembangan potensial untuk mencapai keunggulan kompetitif. Program pelatihan membantu dalam memperkenalkan karyawan dengan teknologi yang lebih maju, memfasilitasi pembaruan keterampilan dan mengarah pada peningkatan komitmen, kesejahteraan, rasa memiliki, sehingga secara langsung memperkuat daya saing organisasi (Acton dan Golden, 2002; Karia dan Ahmad, 2000).

Saat ini, organisasi secara teratur telah menggunakan teknologi untuk memberikan program pelatihan bagi karyawan karena memberikan sejumlah manfaat seperti penghematan biaya dalam pengeluaran perjalanan dan waktu pelatihan, fleksibilitas dalam penyampaian pelatihan, ketersediaan materi yang beragam, penyampaian pelatihan yang terstandarisasi dan konstan, penggunaan

sumber daya secara permanen di dalam perusahaan, meningkatkan produktivitas pekerja, meningkatkan jumlah karyawan yang terlatih, tetap kompetitif, dan lain-lain (Womble, 2008; Newton dan Doonga, 2007)

Penelitian yang dilakukan oleh Bagram (2009) pada karyawan di 3 organisasi sektor swasta di Pakistan menunjukkan bahwa kinerja karyawan berhubungan positif dengan efektivitas *e-learning*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari dan Hardiyani (2018) dengan responden karyawan BCA KCU Tangerang, menunjukkan bahwa variabel *e-learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari sistem *e-learning* adalah untuk membantu perusahaan meningkatkan pelatihan karyawan dan Manajemen SDM organisasi. Sistem *e-learning* menyediakan portal sebagai alat penghemat biaya untuk membantu karyawan untuk mendapatkan profesionalisme di tempat kerja. Hasil yang diinginkan dari pelatihan karyawan adalah perubahan yang lebih lama seiring dengan perubahan kognitif (Chen, 2010)

Fenomena yang terjadi di RS Siloam Sriwijaya Palembang saat ini, jumlah karyawan yang mengundurkan diri setiap tahun menunjukkan persentase tertinggi adalah Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan dibandingkan ruangan lain. Angka perawat yang mengundurkan diri di Rawat Jalan pada tahun 2018 sebanyak 5.4%, tahun 2019 sebanyak 4.2% dan tahun 2020 sebanyak 4.2%. Sedangkan angka perawat yang mengundurkan diri di Ruang Rawat Inap pada tahun 2018 sebanyak 5.9%, tahun 2019 sebanyak 7.8% dan tahun 2020 sebanyak 6.6%.

Dari data tersebut, peneliti berfokus pada data perawat yang mengundurkan diri di ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan RS Siloam Sriwijaya Palembang.

Tabel 1.3 Data Jumlah Perawat Yang Mengundurkan Diri Tahun 2018-2020

Ruangan	2018		2019		2020	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Rawat Inap	9	5.4	7	4.2	7	4.2
Rawat Jalan	10	5.9	13	7.8	11	6.6
<i>Intensive Care</i>	2	1.2	1	0.6	1	0.6
Gawat Darurat	2	1.2	3	1.8	0	0
Kamar Operasi	0	0	0	0	0	0
Hemodialisa	1	0.6	1	0.6	1	0.6
Struktural	0	0	0	0	0	0
Total	24	14.3	25	15	19	12

Sumber : Human Capital RS Siloam Sriwijaya Palembang Palembang (2021)

Komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan berusaha keras agar sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada suatu organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi tersebut mengekspresikan perhatian kepada organisasi serta keberhasilan dan kemajuan berkelanjutan (Luthan, 2006).

Salah satu dimensi Komitemen Organisasi adalah Komitmen Afektif. Komitmen afektif merupakan ikatan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilai organisasi. Seseorang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka ingin melakukan hal tersebut (Robbins & Judge, 2013)

Dari data perawat yang mengundurkan diri, manajemen berkomitmen Afektif untuk membuat ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan dengan



memberikan perhatian melalui pemberian *benefit* selain gaji dan bonus untuk karyawan. Adapun beberapa *benefit* untuk karyawan adalah hadiah ulang tahun untuk karyawan, bila karyawan/keluarga karyawan sakit maka manajemen menjenguk dan memberikan perhatian dalam bentuk *parcel* buah dan kartu ucapan, *benefit* untuk karyawan/istri karyawan yang melahirkan serta mengadakan *Town Hall* rutin setiap 3 bulan sekali untuk menjalin keakraban seluruh karyawan dan perusahaan.

Faktor komitmen organisasi juga penting dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dena (2018) dan Amirul (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahardja & Simanjuntak (2017) dimana komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Renyut dkk. (2017) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelusuran pustaka, penelitian mengenai kinerja, komitmen organisasi, dan *e-learning* belum pernah dilakukan di RS Siloam Sriwijaya Palembang. Peneliti ingin mengetahui apakah *e-learning* yang diterapkan oleh RS Siloam Sriwijaya Palembang dan komitmen organisasi perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sehingga mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *E-learning* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus untuk Perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan di RS Siloam Sriwijaya Palembang)”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh *e-learning* terhadap kinerja perawat RS Siloam Sriwijaya Palembang?
- 2) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RS Siloam Sriwijaya Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh *e-learning* terhadap kinerja perawat RS Siloam Sriwijaya Palembang
- 2) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RS Siloam Sriwijaya Palembang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti berikutnya dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *e-learning*, komitmen organisasi, dan kinerja.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam bentuk pemikiran, informasi, dan pertimbangan bagi pihak manajemen RS Siloam Sriwijaya Palembang dalam pengambilan keputusan dan menetapkan kebijakan yang tepat bagi peningkatan e-learning, komitmen organisasi, dan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D.A., dan Rahardja, E.2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya Semarang. *Diponegoro Journal of Management*. 7(4).
- Ariani, D., Widiyanti, M., Soebyakto, B.B., Adam, M. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) Tbk. *The Manager Review*. 2(2): 18-31.
- Bagram, M.M.M., dan Altaf, M. 2009. Effectiveness of E-learning and its Impact on Performance of Employees. *IJCRB*. 1(1).
- Cheng,W., dan Chen, C. 2015. The Impact of e-learning on Workplace On-the-job Training. *International Journal of e-Education, e-Business, e-Management and e-Learning*. 5(4)
- Chintaloo, S. dan Mahadeo, J.D. 2013. Effect of Motivation on Employees' Work Performance at Ireland Blyth Limited. London: *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial College*.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed.14. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Dusauw, A.C., dan Lengkong, V.P.K., 2016. Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut GO Manado. *Jurnal EMBA*. 4(3).
- Ellis, P.F., dan Kuznia, K.D. 2014. Corporate Elearning Impact on Employee. *Global Journal of Business Research (GJBR)*. 8(4)
- Hidayati, S.K., Perizade, B., Widiyanti, M. 2019. Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang). *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9(12).
- 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*, (2): 135-142.
- Julianry, A., Syarief, R., dan Affandi, M.J. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. 3(2).
- Kaygusuz I., Akgemci T., Yilmaz, A., 2016. The Impact of HRIS Usage on Organizational Efficiency and Employee Performance: A Research in

- Industrial and Banking Sector in Ankara and Istanbul Cities. *International Journal of Business and Management*, IV(4).
- Khashman, I.M.A. 2016. The Impact of Human Resource Information System (HRIS) Applications on Organizational Performance (Efficiency and Effectiveness) in Jordania Private Hospitals. *Journal of Management Research*. 8(3).
- Mangkunegara, A.P., dan Octorend, T.R. 2015. Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management* 3(8): 318-328.
- Nimalathan, B. dan Brabete, V. 2010. Job Satisfaction and Employees' Work Performance: A Case Study of People's Bank in Jaffna Peninsula, Sri Lanka. *Management & Marketing VIII*, (S1):43-43.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P. (2006), *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, McGraw-Hill Companies, New York, NY
- Novita, Sunuharjo, B.S., dan Ruhana, I. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*: 34 (1)
- O'Brien, J.A. 1988. *Information Systems in Business Management with Software and Basic Tutorials*, 5<sup>th</sup> ed. Illinois: Irwin.
- Paauwe, J., Wright, P., dan Guest, D. 2013. *HRM and Performance: Achievements and Challenges*. Wiley.
- Peltier, J. dan Dahl, A. 2009. The Relationship between Employee Satisfaction and Hospital Patient Experiences. *Forum for people management and measurement*.
- Permatasari, I., & Hardiyanto, 2018. Pengaruh E-learning Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang. *Jurnal SISFOKOM*. 07(01).
- Rahardja A., dan Simanjuntak, A. 2017. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT Chatindo Karya Utama. *AGORA*. 6(1)
- Renyut, B.C., Modding, H.B., Bima, J., dan Sukmawati, S. 2017. The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(11): 18-29
- Rusjiana, J. 2016. Pengaruh Sistem informasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rabbani Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(1): 21-29.

- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- RS Siloam Sriwijaya Palembang Palembang. 2020. *Human Capital*.
- Siloam Hospitals. 2021. <https://www.siloamhospitals.com/>
- Springer, G.J. 2011. A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank Employees. *Journal of Global Business Issue*, 5(1).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U.2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Reflika Aditama.
- Sunjaya, O.P.A., Yulianeu, Y., Hasiholan, L.B., dan Syaifuddin, T. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Phapros, Tbk Semarang. *Journal of Management*. 3(3).
- Suratinoyo, Z., Saerang, I., dan Trang, I. 2018. Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA*. 6(2).
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Jakarta
- Widiarta, E., Perizade, B., Zunaidah. 2015. Pengaruh Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pertamina RU III Plaju Pada Awal Transformasi Pertamina. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 13 (2)
- Yansen, P.A., dan Rahardja, E. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Nayati Indonesia, Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. 6(3).
- Yossa, S., Zunaidah. 2013. Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 11(4)
- Zareie & Navimipour, 2016. The effect of electronic learning systems on the employee's commitment. *The International Journal of Management Education*. 14(2).