

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit X

Putri Rahmawati*, Agus Budiman

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

* put.rahmawati02@gmail.com, agusbudiman1105@gmail.com

Abstract. Organizational goals can be hindered due to high job leave rates in employees (Rohaeti & Novita, 2021). If the intention to leave work is high, then the organizational commitment is low (Azzizah & Izzati, 2018). In 2022, there will be an increase in the number of employees leaving their jobs by 20% to reach 4.2 million (Farrugia, 2022). This has happened to nurses, where the rate of leaving work in a private hospital in Surabaya, namely in 2020 is 14.6% and in 2021 it is 51% (Muhadi et al., 2022). If the individual feels more and more justice, the commitment will be high and the desire to reject will decrease (Lee dan Wei, 2017). This study aims to see how much influence organizational justice has on organizational commitment for change in 94 nurses in RS X. The research method used is quantitative with a causality research design. The organizational justice measuring instrument used in this study is the Organizational Justice Survey (OJS) from Colquitt (2001) which was adapted by Riyanthi & Syarifah (2017). The tool for measuring organizational commitment uses the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) by Mowday et al. (1979) which was adapted by Ingarianti (2017). The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the study found that organizational justice had a positive and significant effect on organizational commitment in nurses at RS.X by 69.2%, with the dimension of procedural justice that has the greatest influence in bringing about organizational commitment, namely 88.46%.

Keywords: *Nurse, Organizational Commitment, Organizational Justice.*

Abstrak. Tujuan organisasi dapat terhalang karena tingkat keluar dari pekerjaan yang tinggi pada karyawan (Rohaeti & Novita, 2021). Apabila intensi keluar dari pekerjaan tinggi, maka komitmen organisasinya rendah (Azzizah & Izzati, 2018). Pada tahun 2022, terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari pekerjaannya 20% mencapai 4.2 juta (Farrugia, 2022). Hal ini terjadi pada perawat, dimana angka keluar kerja di salah satu rumah sakit swasta di Surabaya, yaitu pada 2020 sebesar 14.6% dan pada 2021 sebesar 51% (Muhadi et al., 2022). Jika individu semakin merasakan keadilan maka komitmennya akan tinggi dan menurunkan keinginan untuk melakukan penolakan (Lee dan Wei, 2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis data empiris mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada 94 perawat di RS X. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Alat ukur keadilan organisasi menggunakan Organizational Justice Survey (OJS) dari Colquitt (2001) yang telah diadaptasi oleh Riyanthi & Syarifah (2017). Alat ukur komitmen organisasi menggunakan Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) dari Mowday et al. (1979) yang telah diadaptasi oleh Ingarianti (2017). Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian mendapatkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat di RS X sebesar 69.2%, dengan dimensi keadilan prosedural yang memiliki pengaruh paling besar dalam memunculkan komitmen organisasi yaitu sebesar 88.46%.

Kata Kunci: *Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, Perawat.*

A. Pendahuluan

Organisasi yaitu kesatuan beberapa orang yang berstruktur, terkoordinasi, dan saling bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2011). Tujuan organisasi dapat tercapai apabila anggota di dalamnya dikelola dengan baik, sehingga dapat memiliki sumber daya manusia yang terampil dan bekerja secara efektif serta efisien yang berpengaruh pada produktivitas (Damayanti & Suhariadi, 2003). Salah satu masalah dalam organisasi yaitu karyawan dengan keluarnya karyawan dari pekerjaan (Rohaeti & Novita, 2021). Semakin tinggi intensi karyawan keluar dari pekerjaan, maka semakin rendah komitmen organisasinya (Azzizah & Izzati, 2018).

Komitmen organisasi yaitu keterlibatan individu dalam organisasi dengan berupaya mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tempat kerja (Mowday et al., 1982). Komitmen organisasi di Indonesia, tercatat 76% masih rendah (Mulyono, 2010). Jumlah karyawan yang keluar dari pekerjaannya mencapai 4.2 juta jiwa, dimana angka tersebut 20% lebih tinggi dari tahun sebelumnya (Farrugia, 2022). Rendahnya komitmen individu menunjukkan sikap tidak bertanggung jawab terhadap tugas dan kurang berusaha untuk memecahkan masalah, sedangkan individu berkomitmen tinggi cenderung akan loyal serta memberikan kinerja yang maksimal (Damayanti & Suhariadi, 2003)

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh *person job-fit*, karena dengan memberikan tugas sesuai perannya, memperhatikan minat dan kemampuan karyawan, kesesuaian sistem kompensasi, terbuka pada pendapat karyawan, dan hak karyawan dilindungi, maka komitmen organisasinya cenderung tinggi (Noerchoidah et al., 2023). Selain itu kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi, karena jika semakin individu merasakan kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmennya (Puspitawati & Riana, 2014). Kepuasan kerja didorong oleh keadilan yang ada di tempat kerja, sehingga faktor lain yang mempengaruhi tingkatan komitmen organisasi adalah keadilan organisasi (Lee & Wei, 2017).

Keadilan organisasi yaitu sebuah dasar pandangan karyawan tentang keberadaan keadilan di organisasi tempat kerja. Keadilan organisasi memiliki beberapa dimensi yaitu keadilan mengenai imbalan kerja, promosi dan fasilitas, perlakuan atasan pada karyawan, keterbukaan mengenai informasi yang diberikan, dan perlakuan sopan serta hormat yang diterima karyawan (Colquitt et al., 2001). Keadilan organisasi dapat meningkatkan rasa memiliki yang berkaitan dengan komitmen organisasi, seperti memiliki rasa bangga pada organisasinya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Nurmaladita & Warsindah, 2015)

Terkait subjek pada penelitian ini berasal dari beberapa kajian *literature* pada keadilan organisasi dan komitmen organisasi. Pada penelitian Alvani et al., (2019) menyarankan penelitian meluaskan area penelitian sejenis untuk mendukung penelitian sebelumnya dengan melakukan penelitian kepada profesi dan perusahaan bidang lain. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti memilih subjek penelitian yaitu perawat rumah sakit.

RS X merupakan rumah sakit swasta tipe C di Kota Cirebon. Induk perusahaan RS X berubah pada tahun 2020, yaitu RS X resmi menjadi salah satu anak perusahaan dari Pertamina IHC yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, jaringan, kemampuan, kreativitas, dan kolaborasi kesehatan nasional (Rahma, 2020). Hal tersebut membutuhkan sinergi antar karyawan agar dapat mempertahankan eksistensinya (RSP Cirebon, 2022). Perawat adalah komponen utama dalam memberikan pelayanan di rumah sakit, karena perawat merupakan profesi yang melakukan pelayanan rutin kepada pasien (Muliana, 2013). Penelitian pada perawat rumah sakit di Indonesia menunjukkan angka keluar kerja yang berbeda mulai dari 12.78% sampai 34.15% yang telah melewati batas wajar yaitu 10% (Dewanto & Wardhani, 2018; Faramita et al., 2015; Muliana, 2013).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa besar pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada perawat RS X?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui gambaran keadilan organisasi pada perawat di RS X.
2. Untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi pada perawat di RS X.

- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada perawat RS X.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah perawat di RS X yang berjumlah 112 orang.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu Purposive Sampling, diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 94 perawat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan alat ukur Organizational Justice Survey (OJS) yang diadaptasi oleh Riyanthi dan Syarifah (2017) dan Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) yang diadaptasi oleh Ingarianti (2017). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis regresi linear berganda.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Keadilan Organisasi pada Perawat RS X

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Keadilan Organisasi

Kategori	Total
Tinggi	53 (56.38%)
Rendah	41 (43.62%)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa perawat yang memiliki persepsi keadilan organisasi tinggi terdiri dari 94 perawat RS X sebesar 56.38%. Hal ini menggambarkan sebagian besar perawat RS X memiliki persepsi keadilan organisasi yang tinggi. Hal tersebut meliputi merasakan adanya keadilan organisasi di tempat kerja, yang mencakup hak pada prosedur yang berlaku, pemberian gaji, pemberian promosi, perlakuan yang sama pada setiap perawat, dan pemberian informasi yang jelas dan akurat. Pada penelitian ini didapatkan karakteristik perawat berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan memiliki persepsi keadilan yang tinggi, berdasarkan usia persepsi keadilan organisasi yang tinggi berada pada rentang usia 41-60 tahun, berdasarkan masa kerja persepsi keadilan yang tinggi dirasakan pada masa kerja lebih dari 15 tahun, dan berdasarkan jabatan persepsi keadilan yang tinggi dirasakan oleh jabatan struktural.

Gambaran Komitmen Organisasi pada Perawat RS X

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Kategori	Total
Tinggi	52 (55.32%)
Rendah	42 (44.68%)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa perawat yang memiliki komitmen organisasi tinggi terdiri dari 94 perawat RS X sebesar 55.32%. Hal ini menggambarkan sebagian besar perawat RS X memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal tersebut meliputi adanya rasa bangga dengan organisasi tempat kerja, berusaha sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi tempat kerja, dan berkeinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Pada penelitian ini didapatkan karakteristik perawat berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan memiliki komitmen yang tinggi, berdasarkan usia dengan komitmen yang tinggi berada pada rentang usia 41-60 tahun, berdasarkan masa kerja dengan komitmen yang tinggi dimiliki pada masa kerja lebih dari 15 tahun, dan berdasarkan jabatan komitmen yang tinggi dimiliki oleh jabatan struktural.

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat RS X

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh dari keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi yang diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 3. Uji – F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37946.704	4	9486.676	50.089	.000 ^b
	Residual	16856.115	89	189.395		
	Total	54802.819	93			

Sumber : Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 1, diperoleh F hitung keadilan prosedural, keadilan distributif, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional sebesar 50.089 dan nilai sig. 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat dinyatakan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh dimensi keadilan prosedural, keadilan distributif, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4. Uji – t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.275	8.205		6.981	.000
	Keadilan Prosedural	2.898	.501	.738	5.789	.000
	Keadilan Distributif	.385	.666	.050	.578	.565
	Keadilan Interpersonal	.195	1.035	.025	.189	.851
	Keadilan Informasional	.294	.774	.043	.379	.705

Sumber : Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 2, diperoleh t hitung yang keadilan prosedural sebesar 5.789 dan nilai sig. 0.000, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai sig. < 0.05 maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi. Adapun hasil keadilan distributif yaitu t hitung sebesar 0.578 dan nilai sig. 0.565, keadilan interpersonal yaitu t hitung sebesar 0.189 dan nilai sig. 0.851, dan keadilan informasional yaitu t hitung sebesar 0.379 dan nilai sig. 0.705. Nilai sig. > 0.05 maka H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan tidak ada pengaruh secara parsial pada masing-masing dimensi keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.679	13.762

Sumber : Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai korelasi antara variabel keadilan organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0.679. Kemudian didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0.692 yang memiliki arti variabel keadilan organisasi memiliki pengaruh pada variabel komitmen organisasi sebesar 69.2%. Sedangkan sisanya yakni 30.8% adalah pengaruh yang diberikan oleh faktor lain.

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh dimensi yang memberi pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi adalah dimensi keadilan prosedural dengan pengaruh sebesar 88.46%. Kemudian dimensi keadilan distributif sebesar 4.58%, keadilan interpersonal sebesar 2.62%, dan keadilan informasional sebesar 4.34%.

Hasil koefisien determinasi simultan, memberikan makna bahwa komitmen organisasi di RS X sebagian besar muncul karena adanya faktor yang berkaitan dengan perlakuan dan perasaan adil mengenai *input* yang dilakukan dan *outcomes* yang diberikan oleh organisasi. Oleh

karena itu, perawat menganggap organisasi sebagai pemuas kebutuhan seperti yang dikatakan oleh (Mowday et al., 1982). Hal tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian, yaitu keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi perawat di RS X.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian oleh Alvani et al., (2019) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Rata-rata karyawan memiliki mendapatkan rasa adil dengan atasannya, seperti adanya hubungan yang baik, pemberian solusi yang jelas dan dapat diterima, dan berkomunikasi dengan karyawan dengan sangat sopan.

Apabila perawat merasakan keadilan di rumah sakit, maka akan ada usaha yang maksimal dalam mengerjakan tanggung jawab dan semakin tinggi loyalitasnya kepada rumah sakit, karena perawat menjadikan rumah sakit sebagai pemuas kebutuhannya. Jika dibandingkan dengan dokter, jam kerja perawat lebih melelahkan karena harus selalu ada untuk merawat pasien dalam waktu yang panjang. Perawat dituntut untuk melakukan banyak pekerjaan dalam satu waktu seperti merawat pasien, menulis rujukan pasien, memberikan pelayanan kefarmasian pada pasien secara terbatas, dan mengelola kasus. Selain itu perawat memiliki risiko terpapar infeksi yang lebih besar dibandingkan dengan tenaga kesehatan lain. Maka dari itu, jika hasil yang diterima dari rumah sakit sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, maka perawat akan berkomitmen kepada rumah sakit.

Hasil koefisien determinasi parsial dilakukan mendapatkan bahwa dimensi keadilan procedural memberikan pengaruh paling besar terhadap komitmen organisasi, yaitu sebesar 88.46%. Hal ini sesuai dengan penelitian Melanti et al., (2020) bahwa dari keempat dimensi keadilan organisasi, hanya dimensi keadilan procedural yang memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sebesar 65.96% perawat menilai keadilan procedural di RS X tinggi. Artinya, sebagian besar perawat memiliki penilaian keadilan dalam penentuan prosedur dan keputusan di RS X menjadi komponen yang paling mempengaruhi komitmen mereka tinggi atau rendah.

Berdasarkan berbagai penjelasan sebelumnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh pada komitmen organisasi perawat RS X baik secara simultan maupun parsial. Sesuai dengan dampak keadilan organisasi, yaitu dengan adanya keadilan organisasi yang dirasakan maka akan ada peningkatan komitmen organisasi yang meliputi kesetiaan dan kepercayaan karyawan pada organisasi, dengan begitu kinerja yang diberikan akan meningkat (Gibson et al., 2012). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penentuan keputusan dan prosedur yang adil, keseimbangan antara usaha kerja dan hasil yang didapatkan, perlakuan yang sopan, hormat, dan bermartabat, serta pemberian informasi yang akurat dapat berpengaruh pada komitmen organisasi perawat. Komitmen organisasi tersebut meliputi rasa bangga pada organisasi, bertanggung jawab pada pekerjaan, dan berusaha bertahan dalam organisasi (Mowday et al., 1982).

Tabel 6. Koefisien Determinasi Parsial

Dimensi	Standardized Coefficients Beta	Correlation Zero Order	SR
Keadilan Prosedural	.738	.830	88.46%
Keadilan Distributif	.050	.628	4.58%
Keadilan Interpersonal	.025	.731	2.62%
Keadilan Informasional	.043	.695	4.34%

Sumber : Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

Keadilan organisasi pada perawat di RS X yaitu sebagian besar berada pada kategori tinggi. Komitmen organisasi pada perawat di RS X yaitu sebagian besar berada pada kategori

tinggi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada perawat di RS X sebesar 69.2%. Dimensi dengan pengaruh terbesar secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat RS X adalah keadilan prosedural yaitu sebesar 88.4%.

Acknowledge

Ucapan terimakasih untuk berbagai pihak yang terlibat baik akademisi Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung, tempat penelitian, subjek penelitian, keluarga, serta teman-teman yang telah senantiasa memberikan bantuan dan dukungan, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Alvani, S., Hartini, S., Irvan, A., & Putra, D. (2019). Kaitan-kaitan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional pada karyawan. *Psycho Idea*, 17(2), 130–138. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v17i2.4199>
- [2] Azzizah, H., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi turnover pada karyawan retail di PT. X. *Character : Jurnal Psikologi*, 5(2).
- [3] Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- [4] Colquitt, J. A., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., Conlon, D. E., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- [5] Damayanti, K., & Suhariadi, F. (2003). Hubungan antara persepsi terhadap keadilan organisasi dengan komitmen karyawan pada organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya. *Jurnal Fakultas Psikologi Airlangga*, 5(4).
- [6] Dewanto, A., & Wardhani, V. (2018). Nurse turnover and perceived causes and consequences: A preliminary study at private hospitals in Indonesia. *BMC Nursing*, 17. <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0317-8>
- [7] Faramita, N. I., Winarni, I., & Mansur, M. (2015). Kajian turnover intention perawat di RS X Prasetya Husada Malang (permasalahan dan penyebabnya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(1).
- [8] Farrugia, J. D. (2022, September 13). 7 statistik pergantian karyawan yang harus diketahui oleh setiap manajer SDM. *Workforce.Com*.
- [9] Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organization : Behavior, Structure, Processes* (P. Ducham & J. Beck, Eds.; 14th ed.). McGraw-Hill.
- [10] Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- [11] Ingarianti, T. M. (2017). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 6(1), 80–91. <https://doi.org/10.24036/rapun.v6i1.6652>
- [12] Lee, J., & Wei, F. (2017). The moderating effect of leadership on perceived organizational justice and affective commitment: A study in China. *International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 679–702. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1109533>
- [13] Melanti, S. N., Widawati, L., & Utami, A. T. (2020). Pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan henerasi milenial. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 570–574. <https://doi.org/10.29313/.v6i2.23597>
- [14] Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages : the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- [15] Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W., Dubin, R., Morris, J., Smith, F., Stone, E., Van, J., Spencer, M. D., Mcdade, T., & Krackhart, D. (1979). *The measurement of*

- organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- [16] Muhadi, Indahyati, E., Angesti, D., & Safira, R. (2022). Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap turnover intention pada perawat di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3), 2022.
- [17] Muliana, S. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat Rumah Sakit Atma Jaya. Universitas Esa Unggul.
- [18] Mulyono, W. A. (2010). Hubungan spiritualitas di tempat kerja (STK) dengan komitmen organisasi perawat di RSI Fatimah Cilacap. Universitas Indonesia.
- [19] Noerchoidah, Ariprowo, T., Nurdina, & Alfia, N. (2023). Person job fit dan komitmen karir: Peran keterlibatan kerja. *BALANCE: Economic, Business, Management, and Accounting Journal*, 20(1).
- [20] Nurmaladita, & Warsindah, L. (2015). Pengaruh keadilan organisasi melalui kepuasan kerja pada karyawan Bank BNI Kantor Cabang Utama Margonda, Depok, Jawa Barat. *Seminar Nasional Cendekiawan*.
- [21] Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–79.