View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk
brought to you by CORE
provided by Direktori Jurnal Universitas Widyagama Malang

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT SERTA PERAN TEAMWORK SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang)

Rianto
Survival
Arief Purwanto
Email : jimmanager@widyagama.ac.id
Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan bukti empiris kemampuan beban kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat, baik secara langsung maupun melalui intervening teamwork. Pendekatan kuantitatif *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk enganalisis data 78 perawat di ruangan *high care unit* IRNA I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang, yang diambil secara sensus. Temuan empiris yang diperoleh bahwa hasil path coefficiency menunjukkan komitmen organisasi terhadap *teamwork* berpengaruh signifikan dengan arah positif, tetapi beban kerja tidak signifikan dengan arah negatif. Kemudian, hasil path coefficiency komitmen organisasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, tetapi beban kerja terhadap kinerja berpengaruh positif tidak signifikan, artinya beban kerja yang sangat tinggi pada perawat tidak mampu menurunkan kinerja, bahkan sebaliknya semakin meningkatkan kinerja, lebih efektif dan efisien. Temuan lainnya adalah hasil specific indireck effects komitmen organisasi terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh *teamwork* adalah signifikan, tetapi specific indireck effects beban kerja terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh *teamwork* tidak signifikan. Penelitian ini hanya didasarkan hasil isian angket sehingga dimungkinkan adanya unsur kurang obyektif dalam proses pengisian seperti adanya saling bersamaan dalam pengisian angket. Kemudian, dalam pengisian angket diperoleh adanya sifat responden sendiri seperti kejujuran dan ketakutan dalam menjawab responden tersebut dengan sebenarnya. Mereka juga dalam memberikan jawaban tidak berfikir jernih (hanya asal selesai dan cepat) karena faktor waktu dan pekerjaan. Selain itu, faktor yang digunakan untuk mengungkap tanggapan perawat terhadap kinerja perawat sangat terbatas pada faktor beban kerja, komitmen organisasi dan *teamwork*, sehingga perlu dilakukan penelitian lain yang lebih luas untuk mengungkap tanggapan perawat terhadap kinerjanya secara menyeluruh

Kata Kunci: Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Teamwork, Kinerja, Perawat, *high care unit* IRNA I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.

Abstract: The aim of this research was to obtain empirical evidence of workload ability and organizational commitment in improving nurse performance, either directly or through intervening teamwork. The quantitative approach of Partial Least Square (PLS) was used to analyze the data of 78 nurses in the high care room of the IRNA I hospital Dr. Saiful Anwar Malang, taken by census. The empirical findings obtained are that the path coefficiency results indicate organizational commitment to teamwork has a significant effect in a positive direction, but the workload is not significant in a negative direction. Then, the results of the path coefficiency of organizational commitment to performance have a positive and significant effect, but the workload on performance has an insignificant positive effect, meaning that the very high workload of nurses is not able to reduce performance, on the contrary, it increases performance,

is more effective and efficient. Another finding is that the specific indirect effects of organizational commitment on nurse performance mediated by teamwork are significant, but the specific indirect effect of workload on nurse performance mediated by teamwork is not significant. This research is only based on the results of filling in the questionnaire so that it is possible that there are less objective elements in the filling process, such as the simultaneous existence of the questionnaire filling. Then, in filling out the questionnaire, it was found that the respondent's own characteristics such as honesty and fear in answering these respondents actually. They also do not think clearly in giving answers (only as long as it is finished and fast) due to time and work factors. In addition, the factors used to reveal nurses' responses to nurses' performance are very limited to workload, organizational commitment and teamwork factors, so it is necessary to conduct other, broader studies to reveal nurses' responses to their overall performance.

Key Words: Workload, Organizational Commitment, Teamwork, Performance, Nurses, high care unit, IRNA I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.

Era Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan sekarang ini, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain beban kerja, komitmen organisasi, maupun teamwork. Rumah Sakit Saiful Anwar (RSSA), merupakan rumah sakit rujukan tersier, artinya rumah sakit ini merupakan salah satu rujukan pasien terakhir di wilayah Jawa Timur, sehingga banyak kasus-kasus yang komplek dan sulit yang memerlukan penangan spesialis/sub spesialis yang harus ditangani, hal tersebut menyebabkan terjadinya penumpukan pasien di tempat layanan kegawatan: Instalasi Gawat Darurat(IGD), Intensive Care Unit (ICU), High Care Unit (HCU) pada khususnya dan tempat perawatan yang lain, seperti poliklinik dan rawat inap lain pada umumnya. Peningkatan jumlah pasien tersebut tidak seiring dengan penambahan jumlah perawat, hal ini menyebabkan proporsi jumlah pasien di banding dengan jumlah perawat tidak seimbang, sehingga beban perawat menjadi meningkat.

Tabel 1.1 Kebutuhan Tenaga Masing-Masing Ruangan Sesuai Dengan Rata-Rata Capaian BOR

Ruang	Juml TT	BOR Bln 1 S/D 6 2019	Kebutuhan Tenaga	Tenaga saat ini	Keterangan
26 IPD	16	85%	24	19	Kurang 5-7
26 SU	15	51%	14	17	Cukup atau kurang 8 jika bor 100%
26 RHCU	10	59%	11	15	Cukup atau kurang 2 jika BOR 100%

Sumber data: Administrasi TUIRNA I (2019)

Tabel 1.2 Kebutuhan Tenaga Masing-Masing Ruangan Sesuai Dengan Jumlah TT

Ruang	Juml TT	BOR TT	Kebutuhan Tenaga	Tenaga saat ini	Keterangan
26 IPD	16	100%	26	19	Kurang 7 orang
26 SU	15	100%	25	17	Kurang 8 orang

26 RHCU	10	100%	17	15	Kurang 2 orang

Sumber data: Administrasi IRNA I (2019).

Karena MOTTO RSSA "Kepuasan Pasien adalah Kebanggaan Kami", maka seberat apapun beban kerja perawat, perawat berkomitmen untuk melayani pasien dengan sebaik-baiknya dengan berusaha meningkatka kinerjanya, upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja salah satunya dengan melakukan tindakan keperawatan secara timework, dalam hal ini perawat membagi tugas keperawatan dengan metode Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP), termasuk dalam metode ini adalah metode perawat primer atau alokasi tim. Berikut data kinerja perawat HCU IRNA 1.

Tabel 1.3 Hasil penilaian kinerja perawat HCU IRNA 1

Ruang	Bulan	Jumlah Perawat	Nilai 100%	Nilai < 100%
26 IPD	Agustus	20	9	11
	September	20	9	11
	Oktober	20	9	11
26 SU	Agustus	18	1	17
	September	18	1	17
	Oktober	18	1	17
26 RHCU	Agustus	15	8	7
	September	15	8	7
	Oktober	15	8	7

Sumber data: Administrasi TU IRNA I

Sehingga, rumusan masalah yang diangkat adalah apakah beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap teamwork? Kemudian, apakah beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi teamwrok?

TINJAUAN PUSTAKA

- **Kajian Teori**

Menurut Undang-Undang RI No 38 tahun 2014, perawat adalah seseorang yang memiliki kemampuan dan telah diakui oleh pemerintah.Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan yang ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit.Perawat dalam memberikan pelayanan secara konstan, terus-menerus, dan menjadi kontribusi dalam menentukan kualitas rumah sakit (Nursalam, 2011). Profesionalisme perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan dapat mempengaruhi hasil kinerja perawat.Bila kinerja perawat dalam pelayanan dasar (promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif) maksimal, maka kualitas terhadap mutu pelayanan kesehatan menjadi lebih baik (Kasmir, 2016).

Marquis dan Houston (2000), mendefinisikan beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan yang dilakukan perawat dalam menjalankan tugasnya pada suatu unit pelayanan keperawatan.

Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari parakaryawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap

pekerjaan yang dilaksanakan (Ranty Sapitri, 2016). Sarboini *et al*, 2017 : "Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien". Menurut Robbins dan Timothy (2008) teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual.Menurut Dishon and O'Leary (1994), bahwateamworkadalah group of two five students who are tied totgether by a common purpose to complete a task and to include every group members. Dalam konteks ini Bene and Seats (1991) menegaskan bahwa premis mayor dalam suatu tim adalah bahwa setiap orang dalam tim kerja harus berfungsi sebagai pemain yang kooperatif dan produktif untuk menuju tercapainya hasil yang diinginkan.

- **Hasil-hasil Penelitian Terdahulu**

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Topik Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	beban kerja kognitif dan fisik yang dialami oleh setiap anggota tim ruang operasi untuk berbagai jenis prosedur urologis. cavuoto la, *et al*. (2017)	*improvingteamwork:evaluatingworkload of surgical team during robot-assited surgery*	studi ini memberikan analisis variasi dan kontributor parameter beban kerja dan berfungsi sebagai platform untuk mengoptimalkan beban kerja anggota tim selama operasi yang dibantu robot.
2	kekuatan penjelas dari konsep diri profesional dan kepercayaan pribadi dalam kaitannya dengan komitmen emosional. puente-palacios, katia dan santos de souza, maíra gabriela, (2018)	*professional self concept prediction of teamwork commitment*	pengaruh yang signifikan dari konsep diri dan keyakinan pribadi dalam prediksi komitmen (r^2= 0,20). sebagai contoh, citra diri dan kepercayaan pekerja tentang kerja tim adalah prediktor penting dari hubungan yang mereka kembangkan dengan tim mereka
3	dampak *teamwork* terhadap kinerja karyawan walid al salman, zubair hassan,(2016),	*impact of effective teamwork on employee performance*"	studi ini menemukan bahwa semua faktor yang dipilih memiliki hubungan yang signifikan dengan kerja sama tim. penelitian ini menemukan komunikasi efisien, tingkat kepercayaan, kepemimpinan dan akuntabilitas memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.sementara kita tidak menemukan pengaruh yang signifikan keterampilan intrapersonal dan kohesivitas terhadap kinerja karyawan. meskipun penelitian

			ini termasuk hanya satu organisasi hiburan, studi masa depan mungkin termasuk sampel yang lebih besar dengan melakukan studi pada organisasi yang lebih termasuk industri manufaktur, perusahaan keuangan dll untuk melihat variasi dalam hasil.
4	tingkat beban kerja rumah sakit dan berdampak pada kinerja staf james avoka asamanijames avoka asamani (2015)	*the influence of workload level on performance in rural hospital*	studi ini menemukan bahwa tingkat beban kerja petugas kesehatan dianggap moderat (2,91 ± 0,541 pada skala likert lima poin).namun, perawat / bidan dianggap memiliki beban kerja tertinggi, diikuti oleh paramedis, staf pendukung, dan dokter. gangguan kerja, prosedur dan proses yang terlibat dalam merawat pasien, serta menghadapi ketidakpastian terkait pekerjaan, diidentifikasi sebagai penentu dari beban kerja yang dirasakan di antara petugas kesehatan. hasil menunjukkan bahwa 75% petugas kesehatan menganggap penugasan beban kerja moderat akan meningkatkan kinerja mereka. direkomendasikan agar lembaga kesehatan meninjau dan meningkatkan prosedur dan proses organisasi untuk memastikan alur kerja yang lancar dan menghilangkan atau meminimalkan gangguan kerja yang tidak perlu menambah beban kerja dan merusak kinerja
5	pengaruh tim kerja, beban kerja dan komunikasi karyawan terhadap kinerja karyawan hesty dwi jayanti (2016)	pengaruh tim kerja, beban kerja dan komunikasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt. dian alya raya sidoarjo”	baik secara simultan maupunsecara parsial variabel tim kerja, beban kerja dan komunikasi karyawanberpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana variabel,beban kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan
6	dampak komponen komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan secara keseluruhan. muhammet said dinc, (2017)	*enhacing organizational commitment and employee performance through*	hasil penelitian menunjukkan bahwa "komitmen afektif" dan "normatif" memiliki efek pada kepuasan kerja secara keseluruhan.kepuasan kerja secara keseluruhan dan "komitmen afektif" mempengaruhi kinerja karyawan.kepuasan kerja keseluruhan memediasi hubungan antara "normatif" dan "komitmen afektif" dan kinerja.studi ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memproduksi furnitur di federasi bosnia dan herzegovina dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan

			memengaruhi kepuasan kerja mereka.
7	pengaruh *teamwork* dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budiluhur di kabupaten parigi moutong margotje treisje pandelaki (2018)	pengaruh teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budiluhur di 8kabupaten parigi outong	berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:teamwork dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pt. bpr binartha luhur dan koperasi simpan pinjam (ksp) budi luhur. *a.teamwork b*erpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pt. bpr binartha luhur dan koperasi simpan pinjam (ksp) budi luhur. b.budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pt. bpr binartha luhur dan koperasi simpan pinjam (ksp) budi luhur.
8	analisis kebutuhan tenaga perawat berdasarkan beban kerja dan kompetensi gunawan,antonny halim (2016)	analisis kebutuhan tenaga perawat unit pelayanan intensif berdasarkan beban kerja dan kompetensi di unit pelayanan intensif rumah sakit dr oen solo baru tahun 2015.”	hasil penelitian ini menyatakan waktu produktif sebesar 81,56%, beban kerja 6,88 jam/shift, belum memenuhi standar dan kompetensi yang ada dan di butuhkan 51 perawat(gunawan, 2015)
9	hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dewi widiyani (2017)	hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas iii rsud wates.”	ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas iii rsud wates
10	pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kadek ferrania paramitadewi (2017)	pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten tabanan.	hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai.pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai, maka semakin tinggi knerja pegawai hasil juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja(paramitadewi, 2017)
11	pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan jeky kr rolos,et al (2018),	pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.asuransi jiwasraya cabang manado kota	hasil penelitian:beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pt.asuransi jiwasraya cabang manado kota

12	pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melizawati (2015)	pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pt.indotirta abadi di gempol, pasuruan	hasilnya: komitmen organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan pada pt.indotirta abadi. semakin tinggi komitmen karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
13	pengaruhkomitmenorganisasi terhadap kinerja karyawan ranty sapitri (2016)	pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru	hasil studi ini mengindikasikan komitmen organisasi yang konsisten dari komitmen efektf,komitmen kontinyu dan komitmen normative mempunyai kinerja yang tinggi pada karyawan perusahaan national elektrik di area pekan baru, dalam penelitian ini komitmen organisasi, dan kinerja karyawan national elektrik berdampak positif yang signifikan
14	pengaruh kepemimpinan dan *teamwork* terhadap kinerja pegawai sarboini, *et al* (2017)	pengaruh kepemimpinan dan *teamwork*terhadap kinerja pegawai pada pt. pln (persero) cabang banda aceh	hasil: kepemimpinan dan *teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pt. pln (persero) cabang banda aceh, dengan nilai fhitung>ftabel (41,083>3,226). artinya semakin besar pengaruh kepemimpinan dan team workmaka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai pada pt. pln (persero) cabang banda aceh. nilai koefisien determinasi (r2) sebesar 0,667.artinya kepemimpinan dan *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai pada pt. pln (persero) cabang banda aceh sebesar 65,4% dan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, misalnya disiplin kerja, penghargaan, motivasi, kompensasi dan lain-lain.
15	pengaruh kepemimpinan dan *teamwork* terhadap kinerja marudut marpaung (2014),	pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta”	hasilnya: hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh kepemimpinan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. (2) jumlah populasi 30 orang dan 20 sampling terdapat pengaruh kerja kelompok (teamwork) yang signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. (3) terdapat pengaruh kepemimpinan dan teamwork secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan koperasi di sekjen kemdikbud senayan jakarta.
16	pengaruh kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja karyawan	pengaruh kepemimpinan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan”,	berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan parsial bahwa kepemimpinan dan *teamwork* berpengaruh posisitif dan signifikan terhadap kinerja

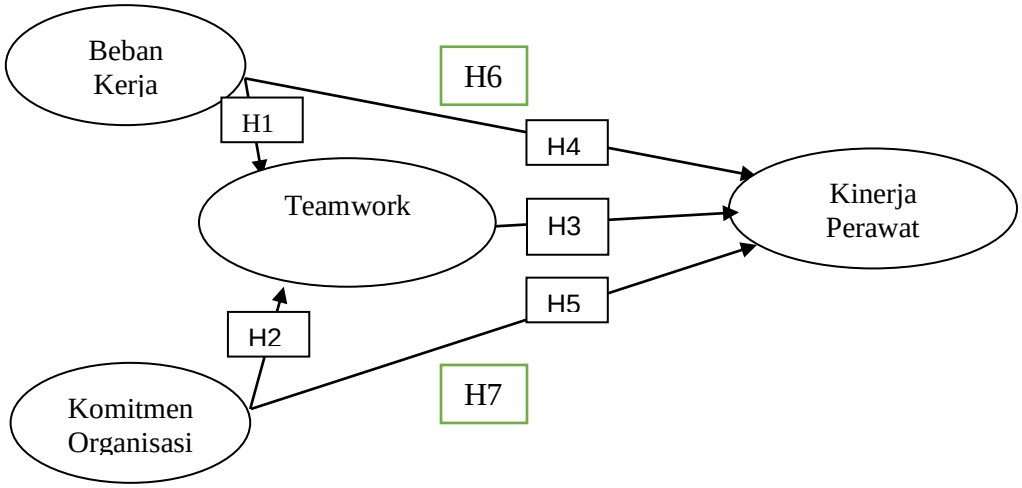
	eri nugroho,yonathan pongtularan,sit maria (2019)	tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja karyawan pt.ramayana lestari sentosa cabang samarinda square.	karyawan,

Sumber: Puente-Palacios, Katia Dan Santos De Souza, Maíra Gabriela, (2018), Cavuoto LA, et al. (2017), Walid Al Salman, Zubair Hassan,(2016),. James Avoka AsamaniJames Avoka Asamani (2015), Hesty Dwi Jayanti (2016), Muhammet Said Dinc, (2017), Margotje Treisje Pandelaki (2018), Gunawan,Antonny Halim (2016), Dewi Widiyani (2017), Kadek Ferrania Paramitadewi (2017), Jeky KR Rolos,et al (2018), Melizawati (2015), Ranty Sapitri (2016), Sarboini, *et al* (2017), Marudut Marpaung (2014), Eri Nugroho,Yonathan Pongtularan,Sit Maria (2019).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

- **Kerangka Konseptual**

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan dan sumber:

1. Pengaruh beban kerja terhadap *teamwork*: Cavuoto LA, *et al* (2017),
2. Pengaruh komitmen oraganisasi terhadap *teamwork* : Gabriela, *et al* (2018)
3. Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja: Hassan,(2016), Jayanti (2016), Pandelaki (2018), Safiansyah, *et al* (2017), Marpaung (2014), Eri, *et al* (2019)
4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja: (2015), Kadek Ferrania Paramitadewi (2017), Rolos ,*et al* (2018), Widiyani (2017),
5. Pengaruh komitmen terhadap kinerja Dinc (2017), Sapitri (2016), Melizawati (2015)
6. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dimediasi *teamwork*
7. Pengaruh komitmen terhadap kinerja dimediasi *teamwork.*

- **Hipotesis**

1. Beban kerja yang semakin berat mampu meningkatkan teamwork perawat di ruangan *high care unit* IRNA I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.
2. Komitmen organisasi yang semakin kuat mampu meningkatkan teamwork perawat di ruangan *high care unit* IRNA I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.
3. Teamwork yang semakin solid mampu meningkatkan kinerja perawat di ruangan *high care unit* IRNA I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.
4. Beban kerja yang semakin berat mampu meningkatkan kinerja perawat di ruangan *high care unit* IRNA I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang
5. Komitmen organisasi yang semakin kuat mampu meningkatkan teamwork perawat di ruangan *high care unit* IRNA I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.
6. Teamwork yang semakin sodil mampu memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di ruangan *high care unit* IRNA I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang
7. Teamwork yang semakin sodil mampu memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di ruangan *high care unit* IRNA I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.

- **Definisi Operasional Variabel**

Tabel 2
Definisi Opersional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Item	Skala Data
1.	Beban Kerja (X1) (Pasolong, 2011)	1) Aspek Fisik (X1.1)	1) Kesesuaian pekerjaan 2) Kelelahan 3) Lingkungan fisik nyaman 4) Tugas di luar keperawatan 5) Tugas banyak energy	Ordinal
		2) Aspek Psikologis (X1.2)	6) Hubungan teman 7) Di bawah tekanan 8) Hubungan dengan kepala 9) Penghargaan dari pasien 10) Kerjasama	
		3) Waktu Kerja (X1.3)	11) Jadwa kerja sesuai 12) Bekerja sesuai jam 13) Tepat waktu 14) Jadwal yang memberatkan	

			15) Butuh waktu ekstra	
2.	Komitmen Organisasi (X2) (Allen and Meyer, 1990)	1) Komitmen Afektif (X2.1)	1) Merasa nyaman 2) Memiliki keluarga 3) Merasa bangga 4) Merasa masalah	Ordinal
		2) Komitmen Kelanjutan (X2.2)	5) Karena kebutuhan gaji 6) Karena keuntungan 7) Sulit mendapatkan pekerjaan 8) Merasa berat	
		3) Komitmen Normatif (X2.3)	9) Sadar 10) Masih ada tanggung jawab 11) Masih ada tanggung jawab 12) Yakin terhadap organisasi	
3.	*Teamwork* (Y) (West, 2012)	1) Kerjasama (Y1.1)	1) Tanggung jawab bersama 2) Saling kontribusi	Ordinal
		2) Kepercayaan (Y1.2)	3) Saling jujur dan percaya 4) Dipercaya mampu	
		3) Kekompakan (Y1.3)	5) Ketergantungan tugas lain 6) Hasil kekompakan bersama	
4.	Kinerja Perawat (Z) (Manurung, 2011)	1) Pengkajian (Z1.1)	1) Menggali informasi 2) Merumuskan tujuan	Ordinal
		2) Diagnose (Z1.2)	3) Diagnose keperawatan rutin 4) Diagnose keperawatan yang mengandung unsur masalah	
		3) Rencana (Z1.3)	5) Merumuskan diagnose keperawatan 6) Memberikan penjelasan	
		4) Implementasi (Z1.4)	7) Melakukan asuhan keperawatan 8) Melibatkan klien/keluarga 9) Melakukan tindakan keperawatan 10) Melakukan pencatatan	
		5) Evaluasi (Z1.5)	11) Melakukan evaluasi 12) Menginformasikan perkembangan klien	

Sumber: Pasolong (2011), Allen and Meyer (1990), West (2012), Manurung, (2011)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu beban kerja, komitmen organisasi, teamwork dan kinerja perawat.

Jumlah perawat di ruangan high care unit IRNA I RSUD Dr. Saiful Anwar Malang adalah 78 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka semua populasi tersebut jadi sampel. Ini sudah sesuai dengan pendapat Gay, L.R. & Diehl, P.L., (1992). Metode analisis data menggunakan SEM Smart PLS (Falk and Miller, 1992 dalam Ghozali 2014).

HASIL PENELITIAN

- Karakteristik Responden

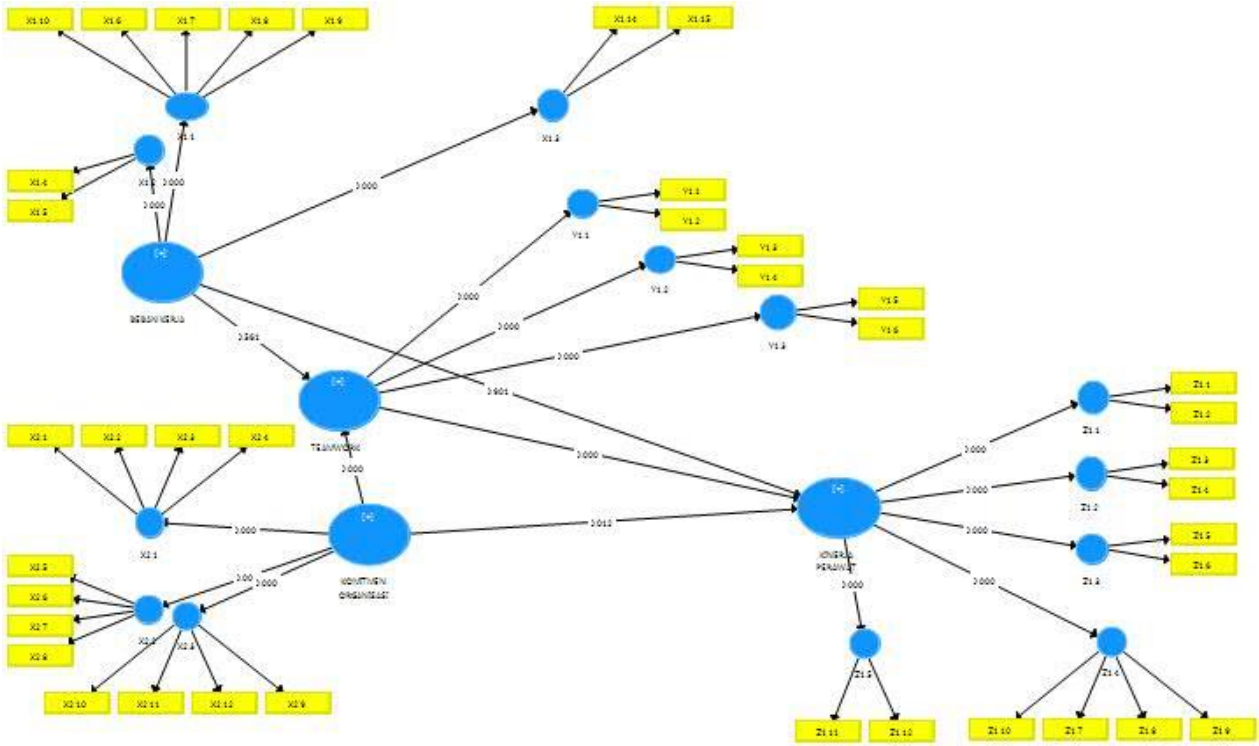
Tabel 3 Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin:		
1) Laki-laki	29	37.18%
2) Perempuan	49	62.82%
Total	**78**	**100.00%**
Status Perkawinan:		
1) Menikah	62	79.49%
2) Lajang	16	20.51%
Total	**78**	**100.00%**
Usia:		
1) 21 - ≤ 30 tahun	21	26.92%
2) 31 - ≤ 40 tahun	33	42.31%
3) 41 - ≤ 50 tahun	17	21.79%
4) > 50 tahun	7	8.97%
Total	**78**	**100.00%**
Pendidikan:		
1) Diploma III	60	76,92%
2) Diploma IV	0	0%
3) Sarjana	17	21.79%
4) Pascasarjana	1	1,28%
Total	**78**	**100.00%**
Masa Kerja:		
1) 0 - 5 tahun	16	20.51%
2) 10- 20 tahun	35	44.87%
3) 20 - 30 tahun	18	23.08%
4) > 30 tahun	9	11.54%
Total	**78**	**100.00%**

Sumber: Data primer, 2019

- Hasil Analisis

Gambar 2 Hasil SEM-PLS (Inner Model)



Sumber: Hasil Analisis Data, 2018.

- Pengujian Hipotesis

Tabel 4 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hubungan Variabel	Koefisien Langsung	T Hitung	p-value	Keputusan
Beban kerja -> Teamwork	-0.066	0.581	0.561	Hipotesis 1 ditolak
Komitmen organisasi -> Teamwork	0.547	7.066	0.000	Hipotesis 2 diterima
Teamwork -> Kinerja perawat	0.498	4.999	0.000	Hipotesis 3 diterima
Beban kerja -> Kinerja perawat	0.012	0.125	0.901	Hipotesis 4 ditolak
Komitmen organisasi -> Kinerja perawat	0.294	2.510	0.012	Hipotesis 5 diterima

Sumber: Pengolahan Data dengan PLS, 2018

Tabel 5 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Peranan Mediasi Teamwork)

Variabel	Koefisien Tidak Langsung	t Hitung	p-value	Keputusan
Beban kerja -> Teamwork -> Kinerja perawat	-0.033	0.569	0.569	Hipotesis 3 ditolak
Komitmen organisasi -> Teamwork -> Kinerja perawat	0.272	4.360	0.000	Hipotesis 3 diterima

Sumber: Pengolahan Data dengan PLS, 2018

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Teamwork*

Dari analisis deskriptif variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4.08 yang berada pada kategori "tinggi", artinya jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh perawat banyak hal ini disebabkan karena perbandingan jumlah perawat dan jumlah psien tidak seimbang, yang semestinya 1 orang perawat merawat antara 1-2 orang pasien, disini perawat harus merawat 3-4 orang pasien.Beban kerja perawat yang tinggi, karena semua kebutuhan dasar pasien harus dikerjakan oleh perawat, karena semua pasien yg dirawat adalah total care, rata-rata pasien menggunakan alat bantu medis, bahkan pekerjaan lain di luar pekerjaan perawat sebagai tindakan kolaborasi, seperti: injeksi, pasang infus, memberikan diit dan sebagainya, yang semestinya perawat harus bekerja berdasarkan model asuhan keperawatan professional (MAKP), terutama perawat yang dinas sore dan malam karena jumlah tenaganya terbatas, maka untuk menyelesaikan pekerjaan dg menggunakan metode fungsional

Kemudian dari analisis deskriptif variabel *teamwork* memiliki nilai rata-rata sebesar 4.22 yang berada pada kategori "sangat tinggi", artinya kerja sama perawat dalam menyelesaikan tugas-tugas keperawatan sangat baik, perawat sangat baik dalam ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok. Sedangkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak signifikan dan hubungan negatif antara beban kerja terhadap *teamwork* perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelian terdahulu: Cavuoto LA, *et al*. (2017) yang mengatakan bahwa variasi dan kontributor parameter beban kerja dan berfungsi sebagai platform untuk mengoptimalkan beban kerja anggota tim.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Teamwork*

Dari analisis deskriptif variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4.27 yang berada pada kategori "sangat tinggi", artinya perawat mempunyai komitmen yang sangat tinggi dalam sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Kemudian dari analisis deskriptif variabel *teamwork* memiliki nilai rata-rata sebesar 4.22 yang berada pada kategori "sangat tinggi", artinya perawat sangat baik hubungan kerja tim antara perawat dengan perawat yang lain, baik perawat senior dengan perawat yang yunior, perawat yang dinas pagi dengan perawat yang dinas sore dan malam akan ada ketergantungan dan bekerja sama dalam menyelesaikan masalah pasien, di dalam bekerja perawat secara estafet karena untuk memantau perkembangan pasien dari waktu ke waktu akan berubah dan selalu di laporkan pada shift jaga berikutnya. Sedangkan antara perawat dengan atasannya hubungan kerja sama juga harus terbina dengan baik karena seorang perawat sangat tergantung dengan kebijakan kepala ruangan karena kepala ruangan yang akan mengendalikan jalannya kegiatan di ruangan tersebut, kepala ruangan yang akan mengsupervisi dan melaporkan hasil kegiatan di ruangan ke tingkat manajemen di atasnya , ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok.

Sedangkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *teamwork* perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelian terdahulu CPuente-Palacios, Katia dan Santos De Souza, Maíra Gabriela, (2018), yang mengatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari konsep diri dan keyakinan pribadi dalam prediksi komitmen. Sebagai contoh, citra diri dan

kepercayaan pekerja tentang kerja tim adalah prediktor penting dari hubungan yang mereka kembangkan dengan tim mereka.

Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja

Dari analisis deskriptif variabel *teamwork* memiliki nilai rata-rata sebesar 4.22 yang berada pada kategori "sangat tinggi", artinya tim kerja perawat sangat Nampak dalam ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok (seperti pada penjelasan pada *teamwork/* pada hipotesis diatas). Kemudian dari analisis deskriptif variabel kinerja perawat memiliki nilai sebesar 4.36 yang berada pada kategori "sangat tinggi", artinya perawat sangat berhasil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan indek kepuasan masyarakat berkisar 83-85% setiap bulannya (menurut data laporan kinerja perawat yang ada di TU IRNA I).

Meskipun dengan keterbatasan jumlah tenaga perawat dengan perbandingan jumlah perawat dengan jumlah pasien adalah 1 perawat dibanding dengan jumlah pasien adalah: 1 : 4 atau 5 pasien (yang semestinya perbandingannya adalah 1 perawat : 2 pasien), terutama pada dinas malam hari, tapi masalah pekerjaan ke pasien dan administrasi masih bisa terselesaikan, artinya disini dari sisi kwantitas pekerjaan dikatakan bisa lebih efektif dan efisien dan dari hasil jawaban kuesioner rata-rata perawat menjawab setuju dan dan sangat setuju dari beberapa item-item variabel kinerja yang dipaparkan.

Sedangkan hasil uji hipotes menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *teamwork* terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelian terdahulu Walid Al Salman, Zubair Hassan,(2016), dan Margotje Treisje Pandelaki (2018), yang mengatakan bahwa *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Institusi rumah Sakit atau organisasi perlu memperhatikan upaya peningkatan kinerja karyawan dan terus melatih dalam sikap dan perilaku kerja yang baik.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Dari analisis deskriptif variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4.08 yang berada pada kategori "tinggi", artinya perawat baik dalam memperoleh data efektifitas dan efisien pekerjaan. Kemudian dari analisis deskriptif variabel kinerja perawat memiliki nilai sebesar 4.36 yang berada pada kategori "sangat tinggi", artinya perawat sangat baik atau berhasil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Dapat diartikan bahwa selama ini meskipun beban kerja perawat yang tinggai baik yang dikarenakan rasio antara jumlah perawat disbanding dengan jumlah pasien tidak seimbang dan beban tinggi perawat yang dikarenakan banyak tugas-tugas yang bukan merupakan tugas murni perawat alias tugas kolaborasi antarra profesi lain, misalnya kolaborasi dengan dokter, farmasi gisi dan yang lainnya, tetapi beban tugas yang banyak tersebut masih dapat terselesaikan dengan baik.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelian terdahulu Dewi Widiyani (2017) dan eky KR Rolos, *et al*. (2018) yang mengatakan bahwa ada pengaruh beban kerja dengan kinerja.Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan

nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Dari analisis deskriptif variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4.27 yang berada pada kategori "sangat tinggi", artinya perawat mempunyai komitmen yang sangat tinggi dalam sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Kemudian dari analisis deskriptif variabel kinerja perawat memiliki nilai sebesar 4.36 yang berada pada kategori "sangat tinggi", artinya perawat sangat baik atau berhasil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (seperti pada penjelasan pada variabel kinerja bab sebelumnya).

Sedangkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelian terdahulu Melizawati (2015) dan Ranty Sapitri (2016) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi *Teamwork*

Dari analisis deskriptif variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4.08 yang berada pada kategori "tinggi", artinya perawat berhasil dalam memperoleh data efektifitas dan efisien pekerjaan. Dari analisis deskriptif variabel *teamwork* memiliki nilai rata-rata sebesar 4.22 yang berada pada kategori "sangat tinggi", artinya perawat sangat solid dalam ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok. Kemudian dari analisis deskriptif variabel kinerja perawat memiliki nilai sebesar 4.36 yang berada pada kategori "sangat tinggi", artinya perawat sangat berhasil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, seperti pembahasan pada hipotesis sebelumnya (hipotesis 4), bahwa memang beban kerja yang tinggi tidak bisa mempengaruhi kinerja perawat atau dengan kata lain, bahwa meskipun kenyataannya beban kerja yang tinggi kinerja perawat masih tetap sangat baik dan tidak menurunkan kinerja perawat bahkan dengan dimediasi oleh *teamwork* yang baik beban kerja ayang tinggi tadi pekerjaan perawat akan terbagi habis pada semua perawat serta dengan keahlian masing-masing yang bervariasi malah akan dapat meningkatkan kinerja.

Dari hasil analisis diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja dimediasi *teamwork*. Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi *Teamwork*

Dari analisis deskriptif variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4.27 yang berada pada kategori "sangat tinggi", artinya perawat sangat siap dalam sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Dari analisis deskriptif variabel *teamwork* memiliki nilai rata-rata sebesar 4.22 yang berada pada kategori "sangat tinggi", artinya perawat sangat solid dalam ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok.Kemudian dari analisis deskriptif variabel kinerja perawat memiliki nilai sebesar 4.36 yang berada pada kategori "sangat tinggi", artinya perawat sangat berhasil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, komitmen yang baik dari masing-masing perawat, baik komitmen afektif, komitmen berkelanjutan maupun komitmen normatif ditambah dengan *teamwork* yang baik otomatis akan dapat meningkatkan kinerja, karena perawat akan bisa bekerja dengan senang dan ikhlas dan perkerjaan akan semakin ringan karena dikerjakan secara bersama-sama sehingga pekerjaan semakin terasa ringan.

Dari hasil analisis diketahui bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dimediasi *teamwork*. Komitmen organisasional merupakan suatu kekuatan yang mengikat perorangan kepada suatu tindakan keterkaitan pada satu atau lebih target (Mayer *et al*, 2007). Komitmen perawat menjadi kekuatan untuk menjalankan kegiatan rumah sakit. Komitmen perawat yang tinggi terhadap rumah sakit akan mempermudah tercapainya tujuan-tujuan rumah sakit tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A.S, M. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi.Jakarta: UI. Chaplin, J.P.

A.S. Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok: Penerbit Universitas Indonesia (UI Press)

Allen, N.J., and Meyer, J. 1990. The Measurement and antecedents of affective,continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 1–18.

Amstrong, M. and Baron, A. 1998. Performance Management-The New Realitas (institut of P. and Development, ed.). London.

Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia.,Jakarta:Erlgga

Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.

Burns, C. E. 2004.Pediatric Primary Care. USA : Elsevier

Carayon P, et al. 2005. A human factors enginering conceptual framework of nursing workload and patient safety in intensive care units.

Cavuoto LA,*et al.* 2017. *Improving Teamwork: Evaluation work load of Surgical Team During Robot-assited Surgery*

Chang, Richard Y dan Mark J Curtin. 1998. Membangun Tim Mandiri. PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

Daft, R.L. 2000. "Management", alih bahasa Emil Salim, Tinjung Desi Nursanti dan Maryanmi Hermanto, Edisi 5, 2002, Penerbit Erlangga, Jakart

Daft, Richard L 2002, "Manajemen". Penerbit Erlangga, Jakarta.

Departemen Kesehatan RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Jakarta: Kementrian Kesehatan RI: 2009

Dessler, Gary. 1996. Manajemen Personalia, Edisi Ke 6, Jilid I, Terjemahan Moh. Masud. Jakarta: Erlangga.

Dewi, Sandra (2007). Teamwork. Bandung: Penerbit Progressio.

Dishon D & O'Leary. W.P." Aguidebook for Coorperative Learning" Atchnique for Creating More Effective School, Holmes Beach Fl, Learning Publication,2rd Edition, 1994.

French, J.R.P.,Jr., & Caplan, R,D. (Eds.) 1973. Organizational stress and individual strain. New York : AMACOM

Gaudine, A. P. 2000. what do Nurses Mean by workload and Work Overload?

Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenberg, J. danBaron, R.A. 2005. Behaviour in Organizations,. Understanding and Managing The Human Side of Work. Third Edition. Massachuscets: Allin and Bacon

Griffin, Ricky, W., 2004. Manajemen, Edisi Ketujuh, Jilid 2, Penerjemah: Gina Gania, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Gunawan, A. 2015. Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat Unit Pelayanan Intensif Berdasarkan Beban Kerja dan Kompetensi di Unit Pelayanan Intensif Rumah Sakit Dr Oen Solo Baru. Journal Fkm.Ui.Id.

Hadi, Sutrisno. 2004. Metodologi Research 2, Yogyakarta: Andi Offset.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. 2010. Multivariate Data Analysis. 7th ed. New York: Prentice Hall International, Inc.

Hariandja, Marihot Tua Efendi, Drs., M.Si., 2006, Perilaku Organisasi, Bandung, Unpar Press

Haryono, Siswoyo. 2017. Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS. Luxima Metro Media.

Hasibuan, S.P Malayu 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.Jakarta : Bumi Aksara.

Henry Simamora.2000. Basis Pengambilan Keputusan Bisnis. SalembaEmpat. Jakarta.

Hesty Dwi Jayanti (2016), *Pengaruh Tim Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dian Alya Raya Sidoarjo"*

Hidayat.A. 2009. Metode Penelitian Keperawatan dan Tekhnik Analisa Data (S. Medika, ed.). Jakarta.

Ilyas, Y. 2002. Kinerja: Teori, Penilain dan Penelitian,Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia (F. K. Ekonomi, ed.). Depok.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). In PT Raja Grafindo Persada (Ed.), Jurnal Manajemen dan Organisasi. Jakarta.

Khan, R.M., Ziauddin, Jam, F.A., & Ramay, M. 2010. The impacts of organizational commitment on employee Job performance. European Journal of Social Sciences, 15 (3), 292-298.

Kusdi. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Lincoln, James R., 1989. Employee Work Attitudes and Management Practice in the USA and Japan : Evidence From A Large Comparative Survey, California Management Review, 32 (1).

Mangkunegara, A. A. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (P. R. R. Karya, ed.). Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

Manuaba. 2000. Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja. Jakarta: Rinek Cipta.

Manurung, S. 2011. Buku Ajar Keperawatan intra natal (T. I. Media, ed.). Jakarta.

Marquis,B.L & Huston, C. L. 2000. Management dicision marking for Nurses (Lippincott, ed.). Philadelphia.

Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empa

Melizawati. 2015. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan .PT.Indotirta Abadi di Gempol, Pasuruan.

Menpan. 1997. Beban Kerja.

Moekijat, 1995, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Bandung, Mandar Maju.

Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L. 1979. The Measurement of Organizational Commitment.

Muhammet Said Dinc, (2017) *Enhacing Organizational Commitment And Employee Performance through*

Munandar. 2008. Psikologi Industri dan Organisasi.

Nurandini Arina, E. L. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Nursalam. 2015. Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 5. Jakarta Selatan: Salemba Medika.

Nursalam.(2011). Proses dan dokumentasi keperawatan, konsep dan praktek.Jakarta : Salemba Medika.

Paramitadewi, K. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.

Pasolong, Harbani. 2011. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta

Pratiknya, A. W. 2007. Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kedokteran dan Kesehatan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Puente-Palacios, Katia Dan Santos De Souza, Maíra Gabriela, (2018), *Professional Self Concept Prediction Of Teamwork Commitment*

Riswanto, Jamal. 2010. Komitmen Organisasi. Another Coroners, New Kid On The Blogs. http://lukmancoroners.blogspot.com/2010/06/komitmen-organisasi.html Diakses 7 Desember 2019.

Judge. *et al*,(2008). Perilaku Organisasi, Edisi Ke-12. Salemba Empat: Jakarta

Sapitri, R. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Vol 3,No2.

Sarboini, et al. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. Vol.1.

Schultz, Duane. (1991). Psikologi Pertumbuhan Model-Model Kepribadian Sehat. Yogyakarta: Kanisius

Sekaran, Uma. 2011. Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.

Smither, R.D., Houston, J.M, McIntire, S.A. 1996. Organization Development: Strategies for changing environments. New York: Harper Collins College Publishers.

Snyder, C.R., dan Lopez, S.J. 2002. Handbook of Positive Psychology. New York: Oxford University Press

Steers, R.M dan Porter, L.W. 1983. Motivation and Work Behavior, New York: Acadaemic Press.

Sugiyono. (2012).Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Cetakan Kelima. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. 2008.Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D.Bandung: Alfabeta.

Sutarto. 2006. Dasar-Dasr Organisasi.

Sutarto.2006. Dasar-dasar Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Sutoto, 2018.Buku Iindikator Kinerja Perawat dan Professsional Pemberi Asuan Serta Staf Klinis, diunggah oleh Syamsul Putra,

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Swansburg, RC (1999) Introductory Management and Leadership for Nurses. London : Jones and Bartlett Publishers, Inc

Tarwaka. 2011. Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.

Tracy, Brian. 2006. Pemimpin Sukses, Cetakan Keenam, Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani. Jakarta: Pustaka Delapatrasa.

Walid Al Salman, Zubair Hassan,(2016), *Impact of Effective Teamwork on Employee Performance*"

Warni, Sri. 2015. Tips Membangun Teamwork. Zahir Blog. https://zahiraccounting.com/id/blog/tips-membangun-teamwork/ Diakses 7 Desember 2019.

Welsch, H.P., & LaVan, H. 1981. Inter-relationships between organizational commitment and job characteristics, job satisfaction, proffesional behavior, and organizational climate. Human relation, Volume 34, Number 12, 1981, pp. 1079-1089. Sagapublications.

West, Michael. 2002. Kerja Sama yang Efektif.Cetakan Kelima. Penerjemah: Srikandi Waluyo. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Winaya, Kuna 1989; Manajemen Sumber Daya Manusia (Lanjutan) edisi ketiga, Denpasar Fakultas ekonomi Universitas Udayana.

Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2011. Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan partial Least Square Path Modeling. Jakarta: Salemba Infotek.