



FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT: *LITERATURE REVIEW*

Fera Dwiyanti*, Ariyanti Saleh, Kadek Ayu Erika

Universitas Hasanuddin, Jl. Perintis Kemerdekaan KM.10, Tamalanrea Indah, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar,
Sulawesi Selatan 90245 Indonesia

*feradwiyanti26@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengeksplorasi faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi pada perawat di rumah sakit. Komitmen organisasi yang rendah pada perawat akan berdampak pada beberapa hal salah satunya adalah *turnover rate*. Besarnya angka *turnover rate* akan mengakibatkan kurangnya jumlah perawat dalam suatu rumah sakit sehingga akan mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang berdampak pada mutu pelayanan. Lima studi diidentifikasi melalui pencarian sistematis dari berbagai database. Kriteria kelayakan termasuk studi kualitatif dan kuantitatif tentang faktor kepuasan kerja yang mendukung komitmen organisasi perawat di rumah sakit. Penilaian kualitas, ekstraksi data dan analisis diselesaikan pada semua studi yang disertakan. Kepuasan kerja yang positif akan memberi dampak positif pula terhadap komitmen organisasi perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kepuasan kerja perawat. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan untuk mengurangi dampak negatif yang akan terjadi bila komitmen organisasi pada perawat rendah. Perlunya penelitian lebih lanjut dan lebih luas terhadap faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi perawat. Namun, kurangnya literatur yang kuat menyoroti kebutuhan untuk penelitian lebih lanjut untuk mengembangkan strategi untuk mempertahankan komitmen organisasi pada perawat. dengan demikian diharapkan dapat meminimalkan angka kejadian *turn over* pada perawat.

Kata kunci: kepuasan kerja; komitmen organisasi; *turn over*; perawat

JOB SATISFACTION FACTORS ON NURSE ORGANIZATIONAL COMMITMENT: LITERATURE REVIEW

ABSTRACT

The aim of this study was to explore the job satisfaction factors influencing the organization's commitment to nurses in hospitals. The organization's low commitment to nurses will have an impact on several things, one of which is turnover rate. The large turnover rate will cause the lack of nurses in a hospital so that it will affect the quality of nursing services which has an impact on the quality of service. The five studies were identified through systematic searches of various databases. Eligibility criteria include qualitative and quantitative studies of job satisfaction factors that support the commitment of nurse organizations in hospitals. Quality assessment, data extraction and analysis completed on all included studies Organizational culture, leadership, positive job satisfaction will also have a positive impact on the commitment of the nurse organization. These findings suggest that the organization's commitment to nurses is influenced by several factors. This becomes important to note to reduce the negative impact that will occur when organizational commitment to nurses is low. The need for further and broader research into factors that may affect the commitment of nurse organizations. However, the lack of strong literature highlights the need for further research to develop strategies to maintain the organization's commitment to nurses. Thus it is expected to minimize the number of turn over events in nurses.

Keywords: job satisfaction; organizational commitment; turn over; nurse

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sebuah badan yang terdiri dari beberapa orang yang bekerja Bersama untuk menjalan tujuan yang sama. Rumah Sakit merupakan suatu organisasi yang didalamnya terdapat berbagai profesi. Rumah sakit sebagai pusat rujukan kesehatan utama dituntut mampu memberikan pelayanan yang komprehensif bagi setiap pasiennya. Pelayanan kesehatan yang komprehensif adalah berbagai bentuk pelayanan yang diberikan tenaga kesehatan sesuai kebutuhan pasien. Memberikan pelayan yang bermutu maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu untuk mewujudkan tujuan atau tuntutan sebuah institusi atau tempat kerja (Rahmadeni, 2020). Keberadaan sumber daya manusia khususnya perawat merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pelayanan kesehatan. Perawat merupakan profesi dengan jumlah terbanyak yang bekerja pada suatu rumah sakit sehingga pelayanan keperawatan memberikan pengaruh yang besar terhadap mutu pelayanan suatu rumah sakit (Yuliani & Katim, 2017).

Perawat dituntut bekerja secara profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Untuk bekerja secara professional dalam suatu organisasi tentu saja diperlukan komitmen organisasi pada perawat. Komitmen organisasi merupakan salah satu elemen yang menjamin komitmen staf keperawatan dengan kualitas layanan dan perawatan, bahkan dalam situasi stres tinggi dan konteks kerja dengan sedikit sumber daya manusia dan organisasi (Aiken, 2012). Demikianpun dengan Meyer, et.al (1993) yang berpendapat bahwa komitmen organisasi mengacu pada adanya keinginan, kebutuhan, dan kewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi merupakan salah satu elemen penting untuk menunjang profesionalisme seorang perawat.

Komitmen organisasi pada perawat sudah seharusnya diperhatikan oleh setiap organisasi. Komitmen organisasi yang rendah pada perawat dapat mengakibatkan peningkatkan kejadian kecelakaan di tempat kerja, infeksi luka, peningkatan mortalitas dan *turnover rate* (Wahyuni et al., 2019). *Turnover* diartikan sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi dan akan mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Tingginya angka turnover pada suatu bidang dalam suatu organisasi menunjukkan bidang tersebut perlu perbaikan pada kondisi kerjanya (Firdaus, 2017).

Griffeth et al., (2000) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap terjadinya intention to leave. Pada tahun 2018, Indonesia menempati peringkat ke-3 negara dengan tingkat turnover karyawan tertinggi dengan persentase sebesar 25,8% dibanding negara Brazil (24,4%), US (21,8%), China (21,3%), dan UK (14,6%). Salah satu penelitian yang dilakukan di RSUP Fatmawati menunjukkan angka turnover perawat RSUP Fatmawati cukup tinggi yakni pada tahun 2017-2019 terjadi peningkatan yang cukup signifikan yaitu sebesar 18 perawat, yaitu pada tahun 2019 sampai bulan agustus 2019 jumlah perawat yang mengundurkan diri sebanyak 126 orang dimana perawat tersebut belum genap bekerja dalam 1 tahun.

Masalah turnover juga terjadi di Rumah Sakit Awal Bros Panam yaitu sejak Rumah Sakit Awal Bros Panam berdiri 22 Januari 2014, angka turnover perawat cukup tinggi dimana tingkat turnover perawat selama periode Januari - Desember 2015 sebesar 13,1%, dan pada periode Januari - Desember 2016 sebesar 11,6% (Torres, 2017). Selanjutnya pada tahun 2015-2017 tingkat turnover perawat adalah sebanyak 15,4%, 14,3%, dan 18,9% sehingga didapatkan bahwa selama tiga tahun berturut-turut Rumah Sakit Awal Bros Batam mengalami tingkat turnover yang tinggi diatas 10%. Hal ini mengindikasikan lemahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh perawat sehingga sangat penting untuk diatasi agar tidak terjadi penurunan atau

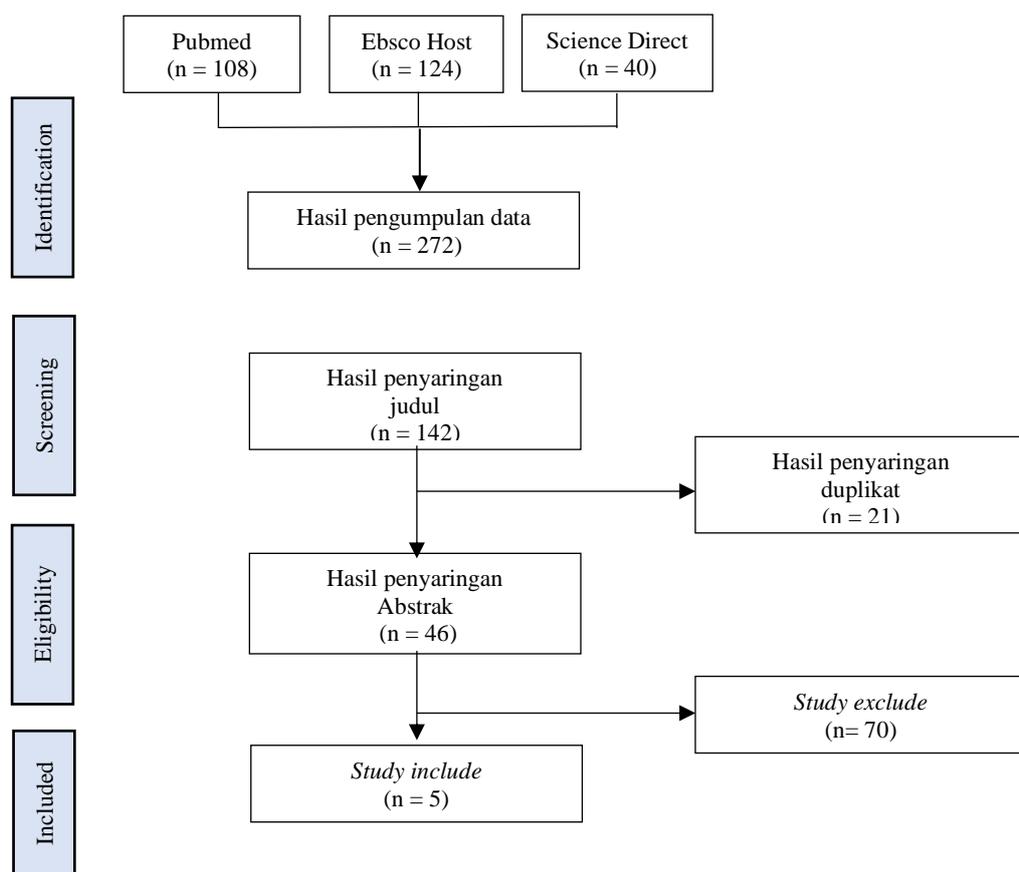
berkurangnya jumlah perawat yang akan berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan (Dwinuarisha et al., 2022).

Dari beberapa penelitian yang dilakukan telah membuktikan bahwa betapa pentingnya memperhatikan akan komitmen organisasi pada perawat yang bekerja khususnya di rumah sakit sehingga akan memberikan dampak yang positif dalam pelayanan keperawatan. Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan sehingga dapat dilakukan strategi jika terjadi penurunan minat dan loyalitas dari perawat. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan *review* faktor kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat.

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini yaitu literature review. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga sumber data base: PubMed, EbscoHost, dan Science Direct. Artikel ditulis dalam Bahasa Inggris. Kata kunci yang digunakan dalam penelusuran artikel yaitu: "nurse" AND "job satisfaction" AND "organizational commitment". Pencarian artikel dibatasi pada artikel terbaru, sehingga tahun publikasi dibatasi dalam 10 tahun terakhir (2011 hingga 2021). Artikel yang digunakan dalam bentuk *original article*, *full text* dan *open access*. Pemilihan artikel didasarkan pada tujuan penulisan yaitu untuk mengetahui hubungan faktor kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perawat. Studi yang digunakan yaitu artikel yang membahas tentang faktor kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perawat di rumah sakit. Studi tidak dibatasi pada wilayah atau negara tertentu akan tetapi desain penelitian dibatasi hanya pada penelitian kuantitatif dan kualitatif.

Hasil penelusuran menghasilkan 108 artikel pada PubMed, 124 artikel pada EbscoHost, dan 40 artikel pada Science Direct. Total seluruh hasil temuan artikel yaitu sebanyak 272 artikel. Penelusuran dilanjutkan dengan penyaringan judul yang relevan dengan topik pembahasan, dan didapatkan total 142 judul, 21 artikel dikeluarkan karena duplikat, sehingga tersisa 72 judul artikel. Penelusuran melalui abstrak dilakukan guna mengetahui pokok bahasan pada setiap artikel. Berdasarkan hasil penelusuran melalui abstrak, ditemukan 46 artikel yang dianggap relevan dengan topik pembahasan. Penelusuran dilanjutkan dengan penilaian studi kelayakan pada artikel dengan membaca seluruh isi artikel. Terdapat 5 artikel yang dianggap layak dan memenuhi kriteria inklusi yaitu artikel dalam bentuk *original article*, *full text* dan *open access*, serta artikel yang terbit pada tahun 2011 - 2021. Sebanyak 70 artikel dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria inklusi. Beberapa artikel menggunakan metode *systematic review* atau studi literature, dan beberapa artikel memiliki pembahasan kurang spesifik. Ekstraksi dan identifikasi data diuraikan dalam gambar 1.



HASIL

Suatu penelitian memerlukan adanya temuan dari peneliti terdahulu yang dimaksudkan untuk menguji objektivitas ilmu yang menjadi masalah dalam penelitian itu. Hasil yang didapatkan dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat menjadi pertimbangan. Kajian literatur ini dikaji sesuai dengan kriteria penulisan yaitu nama penulis, tahun publikasi, tujuan penelitian, latar belakang penelitian, kajian pustaka penelitian, metode penelitian, subjek penelitian, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelusuran, terdapat total studi yang dilakukan di beberapa rumah sakit yang berlokasi di 5 negara, diantaranya yaitu: London (n = 1), Kroasia (n = 1), Italia (n = 1), Taiwan (n = 1), dan China (n = 1). Terdapat satu artikel yang dipublikasi pada tahun 2020, satu artikel dipublikasi tahun 2017, satu artikel dipublikasi tahun 2016, satu artikel dipublikasi tahun 2016, dan satu artikel dipublikasi tahun 2015. Dari 5 artikel terpilih, 4 artikel menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain cross-sectional (n = 4) sedangkan 1 artikel menggunakan metode penelitian kualitatif dengan wawancara semi terstruktur (n = 1).

Nama Penulis (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Sampel/Populasi Penelitian	Lokasi Penelitian	Hasil
Kamau et al (2014)	Inductions Buffer Nurses’ Job Stress, Health, and Organizational Commitment	Desain analisis korelasi	6.656 perawat dianalisis menggunakan pemodelan persamaan	Londok, UK	induksi kesehatan mental meningkatkan kepuasan kerja perawat sehingga

Nama Penulis (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Sampel/Populasi Penelitian	Lokasi Penelitian	Hasil
			struktural (SEM)		mengurangi stres kerja mereka dan meningkatkan kesehatan mereka. SEM menunjukkan bahwa manfaat kesehatan kerja ini meningkatkan komitmen perawat terhadap organisasi.
Barack et al (2017)	The Mediating Role of Nurses' Professional Commitment In The Relationship Between Core Self-Evaluation And Job Satisfaction	Desain cross-sectional	584 perawat rumah sakit universitas Osijek antara April dan November 2016	Kroasia	Hasilnya telah menunjukkan bahwa komitmen profesional perawat memediasi hubungan antara evaluasi diri inti dan kepuasan kerja. Analisis bootstrap menunjukkan bahwa inti evaluasi diri sebagian memediasi hubungan antara komitmen profesional perawat dan kepuasan kerja. Perawat yang lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka, terlepas dari struktur kepribadian, memiliki kepuasan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka

Nama Penulis (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Sampel/Populasi Penelitian	Lokasi Penelitian	Hasil
Galletta et al (2016)	The Effect of Nurse-Physician Collaboration on Job Satisfaction, Team Commitment, and Turnover Intention in Nurses	Penelitian ini adalah desain studi cross-sectional dengan kuesioner	Kuesioner laporan diri diberikan kepada 1.024 perawat di 72 unit di 3 rumah sakit Italia	Italia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tingkat individu, kepuasan kerja dan afektif tim komitmen adalah faktor penting untuk mempertahankan staf, dan di tingkat kelompok, baik kolaborasi kerja dengan dokter berperan penting dalam mengembangkan afektif perawat Identifikasi dengan tim
Lin et al (2015)	Job Satisfaction of Nurses and Its Moderating Effects on the Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors	Studi cross-sectional ini menganalisis sampel kenyamanan perawat dalam satu besar. dan pusat medis yang berpengaruh di Taiwan selatan	Oleh karena itu, penelitian ini melakukan survei cross-sectional perawat di 1 rumah sakit besar di Taiwan; keluar dari 400 kuesioner didistribusikan, 386 kuesioner yang valid dikumpulkan, yang tingkat respons yang valid sebesar 96,50%	Taiwan	Hasil survei menunjukkan bahwa organisasi komitmen memiliki efek positif yang signifikan pada perilaku kewarganegaraan organisasi
Zhu et al (2020)	Sebuah studi kualitatif tentang pengalaman dan atribusi untuk mengundurkan diri	Wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan sembilan perawat klinis yang	33 perawat	China	Dua tema dan empat subtema yang berkaitan dengan pengalaman dan atribusi mantan perawat

Nama Penulis (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Sampel/Populasi Penelitian	Lokasi Penelitian	Hasil
	perawat dengan dataran tinggi karir	mengalami keterbatasan dalam pengembangan karir mereka dan akibatnya meninggalkan pekerjaan mereka untuk mendapatkan perasaan dan perasaan mereka. alasan untuk pergi. Analisis konten digunakan untuk menganalisis data wawancara.			diidentifikasi. Perawat yang mengalami karir dataran tinggi kecewa dengan pekerjaan saat ini dan ketidakpastian tentang masa depan. Atribusi dataran tinggi karir terletak pada kebutuhan pribadi yang tidak puas dan Tidak adanya dukungan organisasi

PEMBAHASAN

Menurut Griffeth et al., (2000) bahwa komitmen organisasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap terjadinya *intention to leave*. Komitmen organisasi pada perawat sudah seharusnya diperhatikan oleh setiap organisasi. Komitmen organisasi yang rendah pada perawat dapat mengakibatkan peningkatan kejadian kecelakaan di tempat kerja, infeksi luka, peningkatan mortalitas dan *turnover rate* (Wahyuni et al., 2019). *Turnover* diartikan sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi dan akan mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Tingginya angka turnover pada suatu bidang dalam suatu organisasi menunjukkan bidang tersebut perlu perbaikan pada kondisi kerjanya (Firdaus, 2017).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana Orang-orang menyukai pekerjaan mereka dan berbagai aspek mereka (Barac et al., 2018). Hal ini akan mempengaruhi komitmen organisasi pada perawat. Komitmen profesional melibatkan kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai-nilai profesional, kecenderungan untuk membuat upaya yang signifikan dalam pekerjaan, profesional, memiliki rasa bangga dalam karir seseorang dan berjuang dalam kegiatan pekerjaan.

Dari beberapa penelitian yang dilakukan telah membuktikan bahwa betapa pentingnya memperhatikan akan komitmen organisasi pada perawat yang bekerja khususnya di rumah sakit sehingga akan memberikan dampak yang positif dalam pelayanan keperawatan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat maka semakin tinggi juga komitmen organisasi yang dimiliki. Dengan demikian akan meminimalkan *turnover rate* dalam organisasi khususnya rumah sakit.

SIMPULAN

Dari kajian literatur ini ditemukan bahwa riset-riset yang telah dilakukan di berbagai negara yang mengkaji mengenai faktor kepuasan kerja dengan variabel komitmen organisasi mendefinisikan kedua variabel tersebut berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan rasa suka terhadap pekerjaannya yang berdampak secara fisik maupun psikologis. Sedangkan komitmen organisasi merupakan Komitmen profesional melibatkan kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai-nilai profesional, kecenderungan untuk membuat upaya yang signifikan dalam pekerjaan, profesional, memiliki rasa bangga dalam karir seseorang dan berjuang dalam kegiatan pekerjaan. Setelah mengkaji beberapa artikel ilmiah yang telah dipublikasikan maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dengan komitmen organisasi saling berhubungan secara positif baik perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. H. (2012). *care : cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States The University of Bradford Institutional Repository. Bmj*, 1–14. <https://doi.org/10.1136/bmj.e1717> (Published 20 March 2012)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). *Organizational Commitment : Career Stage Effects ? Evidence of. 61*, 49–61.
- Annisa, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Pandeglang Berkah. *Jurnal Penelitian Universitas Islam Indonesia*, 1–29.
- Barac, I., Prlić, N., Plužarić, J., Farčić, N., & Kovačević, S. (2018). The mediating role of nurses' professional commitment in the relationship between core self-evaluation and job satisfaction. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 31(5), 649–658. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01256>
- Dwinuarisha, E., Gunarto, C. S., & Aziz, A. (2022). *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat JURNAL ILMU KESEHATAN MASYARAKAT. 1*(01), 3–11.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS : Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Galletta, M., Portoghese, I., Carta, M. G., D'Aloja, E., & Campagna, M. (2016). The Effect of Nurse-Physician Collaboration on Job Satisfaction, Team Commitment, and Turnover Intention in Nurses. *Research in Nursing and Health*, 39(5), 375–385. <https://doi.org/10.1002/nur.21733>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1994). *Organizational Commitment : One Of Many Commitments Or Key Mediating Construct ? 37*(6).
- Kamau, C., Medisauskaite, A., & Lopes, B. (2015). Inductions Buffer Nurses' Job Stress, Health, and Organizational Commitment. *Archives of Environmental and Occupational Health*, 70(6), 305–308. <https://doi.org/10.1080/19338244.2014.891967>
- Knafl, K., & Whittemore, R. (2017). *Top 10 Tips for Undertaking Synthesis*.

<https://doi.org/10.1002/nur.21790>

- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), pp.30-40. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16633>
- Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational Behaviour*. New Age International.
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 15(1), 95–118.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Penerbit Andi.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443, 445. <file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/3458-8199-1-SM.pdf>
- Manurung, M. T. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 1(2), 145–157.
- Mathis, Robert, & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Angelica (ed.); 10th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.4.538>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *Annals of Internal Medicine*, 151(4), 264–269. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed1000097>
- Pardede, N. I. A. M. (2021). *Pada Turnover Intention Perawat Di* (pp. 1–12).
- Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Toxicology and Applied Pharmacology*, 14(1), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0041-008X\(75\)90174-X](https://doi.org/10.1016/0041-008X(75)90174-X)
- Priatna, W., & Budiani, M. S. (2021). Literature Review: Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 81–93.
- Price, J. L. (1973). *The measurement of turnover*. 33–46.
- Rahmadeni, A. S. (2020). Faktor Personal Yang Berhubungan Dengan Komitmen Organisasi Perawat RSUD Embung Fatimah Batam. *Human Care Journal*, 5(3), 875. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i3.856>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*.
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*, 10(2), 116–135. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/81/81>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.

- Souza, M. T. de, Silva, M. D. da, & Carvalho, R. de. (2010). Integrative review: what is it? How to do it? *Einstein (São Paulo)*, 8(1), 102–106. <https://doi.org/10.1590/s1679-45082010rw1134>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Steers, R. M. (2013). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. 22(1), 46–56.
- Suri, H. (2020). Systematic Reviews in Educational Research. In *Systematic Reviews in Educational Research*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-27602-7>
- The Joanna Briggs Institute. (2016). Joanna Briggs Institute reviewers' manual. Australia: The Joanna Briggs Institute. *The Joanna Briggs Institute, March*.
- Toronto, C. E. (2020). A Step-by-Step Guide to Conducting an Integrative Review. In *A Step-by-Step Guide to Conducting an Integrative Review*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-37504-1_2
- Torraco, R. J. (2005). Writing Integrative Literature Reviews: Guidelines and Examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356–367. <https://doi.org/10.1177/1534484305278283>
- Torres, T. (2017). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Panam*. 111.
- Vagharseyyedin, S. (2016). An integrative review of literature on determinants of nurses' organizational commitment. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 21(2), 107–117. <https://doi.org/10.4103/1735-9066.178224>
- Wahyuni, F. D., Machmud, R., & Jafri, J. (2019). Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang. *Jurnal Endurance*, 4(3), 530. <https://doi.org/10.22216/jen.v4i3.4572>
- Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). Assessment, Physiological Monitoring, and Consequences of Inadequately Treated Acute Pain. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 546–553. <https://doi.org/10.1016/j.pmn.2007.11.006>
- Yuliani, I., & Katim, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 401–408. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.74>
- Yuwono, S., Purwanto, Y., & Kurniawan, A. (2006). Hubungan antara Persepsi Manajemen Lini terhadap Turnover di Manajemen Puncak dengan Komitmen Organisasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 11(2), 181–189. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol11.iss2.art6>