



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 4352-4362

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Peran Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit: Literature Review

Noor Roziq Ghulam Perdana<sup>1✉</sup>, Viany<sup>2</sup>, Brillianty Putrisari Sudarman<sup>3</sup>, Yani Restiani Widjaja<sup>4</sup>,  
Purwadhi<sup>5</sup>

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

Email: [ghulamroziq@gmail.com](mailto:ghulamroziq@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Rumah sakit adalah suatu instansi yang menyediakan berbagai jenis pelayan baik itu rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Karyawan merupakan salah satu aspek beroperasinya rumah sakit. Sebagai organisasi yang kompleks membutuhkan kinerja karyawan yang optimal untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik. Budaya organisasi berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Loyalitas karyawan sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi harus menjaga agar karyawan dapat bertahan dan nyaman berkerja didalam rumah sakit lingkungan yang nyaman dan baik serta dapat memberikan pelayanan yang optimal, responsif dan berkualitas kepada pasien. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis peran budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di rumah sakit untuk mendorong rumah sakit untuk dapat memahami peran budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan menggunakan *literature review* dengan menganalisis lima artikel ilmiah yang relevan dalam 5 tahun terakhir dengan menggunakan google scholar dengan kata kunci "Budaya Organisasi", "Loyalitas Karyawan", "Komitmen Karyawan" dan "Rumah sakit". Jika rumah sakit menerapkan budaya organisasi yang baik maka karyawan akan memiliki arah yang jelas dan memiliki rasa loyalitas bekerja dirumah sakit. Berdasarkan analisis pada artikel didapatkan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada komunikasi yang efektif, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan. Dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung, sehingga rumah sakit dapat memastikan pelayanan yang optimal dan berorientasi pada pasien.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan, Rumah Sakit*

## Abstract

Hospitals are institutions that provide various types of services, including inpatient care, outpatient care, and emergency services. Employees are a key aspect of hospital operations. As a complex organization, a hospital requires optimal employee performance to deliver quality healthcare services and provide the best care. Organizational culture plays a crucial role in building a conducive work environment, enhancing job satisfaction, and optimizing employee performance. Employee loyalty is vital to any organization. Hospitals must ensure that employees feel comfortable and committed to working in a positive and supportive environment, enabling them to provide optimal, responsive, and quality care to patients. The purpose of this study is to analyze the role of organizational culture in fostering employee loyalty in hospitals, encouraging hospitals to understand how organizational culture impacts employee loyalty. The research method employed is a literature review, analyzing five relevant scientific articles from the past five years sourced from Google Scholar using keywords such as "Organizational Culture," "Employee Loyalty," "Employee Commitment," and "Hospital." If hospitals implement a strong organizational culture, employees will have a clear direction and a sense of loyalty to their work. Based on the analysis of the articles, the study findings indicate that a strong organizational culture contributes to effective communication, organizational commitment, and employee job satisfaction, ultimately positively impacting the quality of healthcare services. By creating a supportive work culture, hospitals can ensure optimal and patient-oriented services..

Keywords: *Organizational Culture, Employee Loyalty, Hospital*

## PENDAHULUAN

Dalam dunia pelayanan kesehatan yang semakin kompetitif, rumah sakit menghadapi tantangan besar untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada pasien sehingga harus berinovasi dan meningkatkan kinerja agar dapat bersaing dengan rumah sakit lainnya.. Salah satu kunci keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan adalah kinerja karyawan yang optimal, yang sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak hanya memberikan panduan nilai dan norma yang mendukung, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan individu dan kolektif.

Rumah sakit adalah fasilitas medis yang menyediakan layanan medis pribadi yang komprehensif untuk memberikan layanan kesehatan yang merupakan suatu tuntutan kesehatan yang diperlukan oleh masyarakat. Pelayanan yang diberikan meliputi rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat(Permenkes, 2020). Saat ini pelayanan rumah sakit merupakan suatu hal yang penting untuk dikaji dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Kualitas pelayanan yang diberikan rumah sakit kepada pasien mempunyai dampak yang signifikan terhadap evaluasi pasien terhadap rumah sakit.

Untuk mencapai visi dan misi organisasi, karyawan akan bekerja lebih keras jika mereka merasa menjadi bagian dari budaya perusahaan (Sutoro, 2020). Budaya organisasi yang kuat yang melekat pada suatu perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut bersifat progresif, terkendali, dan dikelola dengan baik. Budaya organisasi merujuk pada seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang memengaruhi bagaimana individu berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Kasmir, 2019). Budaya organisasi yang tinggi menghasilkan pengalaman kerja yang bermanfaat yang memadukan kenyamanan dan ketertiban bagi karyawan. Individu dalam suatu organisasi harus memahami budaya organisasi sebagai pola dan arah yang disepakati bersama untuk pertumbuhan internal organisasi. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa budaya organisasi mengikat suatu organisasi (Qomaruddin, 2019). Dalam konteks rumah sakit, budaya ini memiliki peran signifikan dalam membentuk perilaku karyawan, meningkatkan motivasi, dan mendorong komitmen kerja. Karyawan yang bekerja dalam budaya organisasi yang mendukung cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Harhash et al., 2020).

Kebiasaan yang terbentuk dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, hal ini disebabkan kebiasaan karyawan bekerja dalam suatu organisasi. Baik kebiasaan secara langsung maupun tidak langsung dalam anggota organisasi dapat menciptakan suatu budaya akibat kebiasaan yang sesuai dengan aturan dan norma. Sehingga loyalitas karyawan merupakan terapan suatu implikasi dari budaya organisasi (Gunawan, 2017). Budaya organisasi maka akan meningkatkan loyalitas karyawan. Budaya organisasi memiliki dampak yang tinggi dengan peningkatan loyalitas karyawan (Achmad, 2018)

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa rumah sakit dengan budaya organisasi yang kuat lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan inovatif (Lim et al., 2018). Hal ini penting, mengingat rumah sakit tidak hanya menghadapi tuntutan internal, tetapi juga ekspektasi pasien yang terus meningkat. Dengan memahami peran budaya organisasi, rumah sakit dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan, yang pada akhirnya berdampak positif pada mutu pelayanan kesehatan.

Berdasarkan uraian diatas budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Jurnal ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan di rumah sakit. Pendekatan yang digunakan adalah melalui kajian literatur terhadap berbagai penelitian yang relevan, untuk

memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul penelitian "Peran Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit : Literature Review".

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan studi *literatur review* dengan menggunakan beberapa referensi yang dipilih. Sumber literature memiliki populasi penelitian yaitu tenaga kesehatan di Rumah Sakit. Literature review merupakan suatu teknik penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan, peninjauan dan mengevaluasi berbagai sumber referensi yang berkaitan dengan topik penelitian.

Tinjauan literatur review ini adalah "Peran Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit: Literature Review". Metode pencarian literature menggunakan Google Scholar. yaitu "Budaya Organisasi", "Loyalitas Karyawan", "Komitmen Karyawan" dan "Rumah sakit". Proses tersebut digunakan untuk memfokuskan pada tujuan hasil pencarian secara sistematis. Literatur yang digunakan berupa *original article, full text, dan open access* yang dipublikasikan dalam 5 tahun terakhir. Penulisan artikel ini difokuskan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi rumah sakit yang kuat membangun loyalitas karyawan yang bekerja di rumah sakit.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perbedaan masa kerja juga mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Pada penelitian ini diketahui bahwa karyawan yang telah bekerja lebih dari 15 tahun memiliki loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya lebih sedikit. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2014) yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja lama memiliki hubungan positif dengan job engagement.

Menurut Enny Khotimah (2021), dalam lingkungan rumah sakit penting untuk mengembangkan budaya kerja positif yang mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan perkembangan paradigma pelayanan baru, budaya kerja yang dinilai positif di rumah sakit adalah budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan. Rumah Sakit mempunyai ciri-ciri yang tidak dimiliki oleh organisasi lain, yaitu mayoritas tenaga kerjanya profesional, beban kerja tidak dapat diatur, jumlah dan ragam jenis pekerjaan serta kinerjanya tidak dapat dibakukan. Pelayanan rumah sakit bersifat individualistik, dimana setiap pasien harus ditangani secara holistik, dengan memperhatikan aspek fisik, mental, sosial, budaya dan spiritual secara keseluruhan. Layanan mungkin tidak

diberikan secara seragam. Oleh karena itu, sangat penting untuk memantau kualitas pelayanan kesehatan.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Penelitian

Peneliti	Tujuan	Metode	Sampel/ Populasi	Lokasi Penelitian	Hasil
Riono, S.B., Syaifulloh, M. and Utami, S.N., 2020.	untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kerja pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal.	metode analisis deskriptif dan analisis verifikatif	90 orang responden	Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal	Terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, semakin naik budaya organisasi, maka semakin meningkat kinerja pegawai
Wicaksono, B. and Satwika, P.A., 2021.	mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta.	teknik random sampling	karyawan lama yang kembali bekerja sebanyak 285 orang.	Rumah Sakit Islam Surakarta	ditemukan bahwa karyawan Rumah Sakit Islam Surakarta memiliki tingkat loyalitas yang sedang dan budaya organisasi yang diterapkan pada Rumah Sakit Islam Surakarta juga memberi dampak dengan kategori sedang pada karyawan
Tarwiyah, M. and Budiani, M.S., 2019	mengetahui ada tidaknya hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja	Metode Kuantitatif	Staff manajemen RSUD X sebanyak 117	RSUD X	bahwa hubungan korelasi antara variabel budaya organisasi dan loyalitas karyawan

	pada staff manajemen RSUD X.				dengan semangat kerja masuk dalam kategori kuat. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa hipotesis penelitian diterima yaitu terdapat hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja pada staff manajemen RSUD X.
Wahyudi, R., 2023	untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RS 'Aisyiah Kudus.	Metode Kuantitatif	jumlah sampel penelitian sebanyak 76 orang	RS 'Aisyiah Kudus	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan pada RS 'Aisyiah Kudus.
Sembiring, R., Winarto, W. and Sianipar, N.S.R., 2020.	mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan	Metode kuantitatif	Perawat rumah sakit yang berjumlah 89 orang	Dirumah sakit milik pemerintah	Kedua variabel berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, budaya kerja yang mampu ditaati oleh seluruh karyawan akan mempengaruhi kredibilitas karena seluruh karyawan dapat diandalkan dan kompeten, serta karyawan yang

---

memiliki komitmen  
akan selalu berusaha  
memberikan  
kontribusi terbaiknya  
untuk Rumah Sakit  
dan terutama  
memberikan  
pelayanan kesehatan  
yang prima bagi  
pasiennya

---

## Pembahasan

### Budaya Organisasi sebagai Landasan Loyalitas Karyawan

Budaya organisasi merupakan elemen fundamental yang memengaruhi loyalitas karyawan, terutama di sektor kesehatan seperti rumah sakit. Sebagai institusi yang menghadapi tantangan dinamis setiap harinya, rumah sakit memerlukan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Loyalitas ini muncul ketika karyawan merasa budaya organisasi memberikan nilai, norma, dan panduan perilaku yang mendukung pekerjaan mereka.

Riono et al. (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi diterapkan, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Peningkatan kinerja ini tidak hanya mencerminkan efisiensi operasional tetapi juga menjadi indikator kepuasan dan loyalitas karyawan. Ketika budaya organisasi mengakomodasi kebutuhan individu sambil tetap berorientasi pada tujuan kolektif, karyawan lebih cenderung berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi yang kuat tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seperti yang ditunjukkan oleh Wicaksono dan Satwika (2021), di Rumah Sakit Islam Surakarta, budaya organisasi berperan dalam menciptakan tingkat loyalitas sedang di antara karyawan. Penelitian ini menyoroti bahwa lingkungan kerja yang kondusif, didukung oleh budaya organisasi yang positif, dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Dalam konteks rumah sakit, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memastikan keberlangsungan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Karyawan yang puas dengan kondisi kerja mereka cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan pasien. Hasil penelitian Tarwiyah dan Budiani (2019) mendukung temuan ini, di mana budaya organisasi dan loyalitas karyawan memiliki korelasi yang kuat dengan semangat kerja staf manajemen di RSUD X. Budaya yang diterapkan dengan baik memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang, merasa dihargai, dan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya.

### Peran Komitmen Organisasi dalam Loyalitas Karyawan

Komitmen organisasi adalah faktor kunci yang memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan. Sembiring et al. (2020) menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Di rumah sakit, komitmen ini terlihat dari dedikasi karyawan dalam memberikan pelayanan prima kepada pasien, meskipun dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi.

Budaya organisasi yang baik membantu menciptakan rasa keterikatan emosional dan tanggung jawab karyawan terhadap rumah sakit. Hal ini didukung oleh Wahyudi (2023), yang menemukan bahwa budaya organisasi di RS 'Aisyiyah Kudus secara signifikan memengaruhi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa organisasi mereka peduli terhadap kesejahteraan dan memberikan kesempatan pengembangan, komitmen mereka akan semakin meningkat.

### Budaya Organisasi sebagai Alat Strategis dalam Manajemen Rumah Sakit

Dalam lingkungan rumah sakit yang kompleks, budaya organisasi tidak hanya menjadi panduan nilai tetapi juga alat strategis untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Rumah sakit dengan budaya organisasi yang kuat cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih harmonis, di mana kolaborasi antar tim menjadi lebih efektif. Hal ini tidak hanya mengurangi beban kerja individu tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan yang diterima oleh pasien.

Beberapa strategi yang dapat diadopsi oleh manajemen rumah sakit untuk memperkuat budaya organisasi meliputi:

1. Komunikasi yang Terbuka dan Efektif

Komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan menciptakan kejelasan dalam penyampaian nilai-nilai organisasi. Dengan komunikasi yang efektif, karyawan

memahami tujuan organisasi dan peran mereka dalam mencapainya, sehingga meningkatkan loyalitas.

## 2. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Investasi dalam pelatihan karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan mereka tetapi juga menunjukkan komitmen organisasi terhadap pengembangan karir. Hal ini menciptakan rasa dihargai di kalangan karyawan, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas mereka.

## 3. Pengakuan dan Penghargaan atas Prestasi

Memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi mereka meningkatkan motivasi kerja. Program penghargaan yang transparan dan adil dapat memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan organisasi.

## 4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung

Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan kolaboratif adalah fondasi dari budaya organisasi yang kuat. Ketika karyawan merasa didukung, mereka cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi.

### Implikasi Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis berbagai literatur menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki dampak positif terhadap loyalitas karyawan. Budaya ini tidak hanya menciptakan rasa memiliki di antara karyawan tetapi juga meningkatkan semangat kerja, kepuasan, dan produktivitas. Di rumah sakit, di mana tuntutan kerja tinggi dan ekspektasi pasien semakin meningkat, memiliki tenaga kerja yang loyal adalah aset berharga.

Ketika loyalitas karyawan meningkat, rumah sakit dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan, menurunkan biaya pelatihan tenaga kerja baru, dan meningkatkan stabilitas operasional. Selain itu, loyalitas karyawan yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kepuasan pasien dan reputasi rumah sakit di mata masyarakat.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari literature review didapatkan kesimpulan bahwa budaya organisasi didalam rumah sakit memiliki peran penting yang signifikan dalam membangun loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas akan berpengaruh dalam mencapai tujuan rumah sakit. Karyawan memiliki komitmen dapat berdampak langsung ke rumah sakit seperti memberikan pelayanan yang baik, berdedikasi dan

mementingkan kepentingan pasien. Rumah sakit tidak perlu melakukan pergantian karyawan apabila loyalitas karyawan yang tinggi hal ini didasarkan salah satunya dengan budaya organisasi yang baik, nilai yang jelas serta komunikasi yang baik antara rumah sakit dan karyawan. Rumah sakit juga dapat memberikan reward atau apresiasi kepada karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik dan kolaboratif, serta memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan. Kualitas kerja yang baik dari loyalitas karyawan dirumah sakit akan berdampak positif pada mutu pelayanan dirumah sakit dan keberhasilan dari sebuah organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Affan Wazzar dan Yuniawan, Ahyar.(2018). Analisis Efek Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, dan Kohesifitas Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada RS.Aisyiyah Kudus).Diponegoro Journal of Management. 7(4), 1-13
- Gunawan, H. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Victory International Futures.AGORA. 5(1)
- Harhash, D. E., et al. (2020). Healthcare Organizational Culture: A Concept Analysis. Menoufia Nursing Journal, 5(1): 65-77.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- Khotimah, Enny. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi aan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. Jurnal Ekonomi, 23(1): 31-50.
- Kurniawati, Irma D. (2014). Masa Kerja dengan Job Engagemant pada Karyawan.Jurnal IlmiahPsikologi Terapan. 2(2). 311-324
- Lim, Jeen-Su, et al. (2018). The role of hospital service quality in developing the satisfaction of the patients and hospital performance. Management Science Letters, 8(12): 1353-1362.
- Mone, Richard H., et al. (2020). Peran Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Pada Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang. Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, 12(2): 79-86.
- Qomaruddin. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Efektifitas Kerjaa. IEMA ( Qomaruddin Islamic Economy Magazine ), 5(1), 1–13
- Riono, S.B., Syaifulloh, M. and Utami, S.N., 2020. Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit dr.

- Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), p.139.
- Sembiring, R., Winarto, W. and Sianipar, N.S.R., 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), pp.21-30.
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Tajuddin, Mohammad, et al. (2020). Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Semen Gresik. *Jurnal Manajerial*, 7(2): 170-187.
- Tarwiyah, M. and Budiani, M.S., 2019. Hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja pada staff manajemen RSUD x. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2).
- Wahyudi, R., 2023. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RS 'AISYIYAH KUDUS. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 3(2).
- Wicaksono, B. and Satwika, P.A., 2021. Hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan di rumah sakit islam surakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 6(1 Jun).