EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.5, No.2, Januari 2026

Peran Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Tamiang Layang

Ernawati[1], Nelwan Adrius[2], Vivinita Yuliana Suryani[3], Rhevy Radanci Raharjo[4], Muhammad Rahmadani[5]
[1,2,3,4,5]STIE Pancasetia, Indonesia
E-mail: ernastiepan@gmail.com[1], nelone1975@gmail.com[2], vivinitasryn@gmail.com[3], refikomando87@gmail.com[4], madanrahmadani32@gmail.com[5]

Article History:
Received: 18 Oktober 2025
Revised: 09 Desember 2025
Accepted: 01 Januari 2026

Keywords: *Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, RSUD*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai RSUD Tamiang Layang dengan sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan melalui purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial. Namun, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Hasil ini memperkuat teori MSDM yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor organisasi, psikologis, dan beban kerja yang seimbang. Temuan ini dapat menjadi bahan evaluasi manajemen RSUD Tamiang Layang dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan komunikasi, peningkatan kepuasan kerja, dan pengelolaan beban kerja.*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tamiang Layang merupakan institusi kesehatan milik pemerintah daerah yang berperan penting dalam memberikan pelayanan medis kepada masyarakat Kabupaten Barito Timur. Keberhasilan rumah sakit dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan. Dalam konteks pelayanan kesehatan, kinerja yang baik berarti kecepatan, ketepatan, dan ketulusan dalam memberikan layanan. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di RSUD Tamiang Layang menjadi penting untuk dilakukan. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari internal organisasi maupun eksternal yang memengaruhi perilaku kerja pegawai.

Salah satu faktor penting dalam organisasi kesehatan adalah komunikasi organisasi.

Komunikasi organisasi mencakup proses penyampaian informasi antarbagian maupun antarindividu dalam struktur kerja. Komunikasi yang baik dapat mengurangi kesalahpahaman, mempercepat koordinasi, serta meningkatkan efektivitas kerja. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan konflik, keterlambatan, bahkan kesalahan medis yang fatal. Di rumah sakit, komunikasi lintas profesi sangat vital karena melibatkan tenaga medis, paramedis, dan pegawai administrasi. Oleh karena itu, kualitas komunikasi organisasi dapat menjadi determinan utama terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, komunikasi organisasi merupakan salah satu variabel yang relevan untuk dikaji dalam konteks RSUD Tamiang Layang.

Selain komunikasi organisasi, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan, kebanggaan, dan rasa memiliki yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih bersemangat, loyal, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas berpotensi menunjukkan perilaku absen, rendah motivasi, dan bahkan niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Di lingkungan rumah sakit, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti sistem penghargaan, hubungan dengan atasan, kesempatan pengembangan, dan kondisi kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja layak diteliti sebagai variabel yang memengaruhi kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang.

Beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai rumah sakit. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat membuat pegawai kehilangan tantangan dan motivasi. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan publik seringkali menghadapi permasalahan terkait tingginya beban kerja, terutama pada bagian yang langsung berhubungan dengan pasien. Pegawai medis dan non-medis dituntut untuk bekerja dengan intensitas tinggi, termasuk menghadapi situasi darurat yang membutuhkan ketepatan keputusan. Oleh karena itu, keseimbangan beban kerja menjadi aspek penting dalam mengukur kualitas kinerja pegawai.

Fenomena di RSUD Tamiang Layang menunjukkan bahwa masih terdapat keluhan masyarakat terkait keterlambatan pelayanan dan kurang optimalnya respon pegawai. Hal ini dapat menjadi indikasi adanya masalah dalam komunikasi organisasi maupun manajemen beban kerja. Selain itu, hasil observasi awal memperlihatkan adanya pegawai yang kurang puas terhadap sistem kerja dan fasilitas pendukung. Jika kondisi tersebut tidak segera diatasi, maka kinerja pegawai akan berdampak pada kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi manajemen RSUD Tamiang Layang dalam meningkatkan pelayanan kesehatan.

Dari perspektif teoritis, penelitian ini berlandaskan pada teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya hubungan antara variabel psikologis dan struktural dengan kinerja. Komunikasi organisasi dijelaskan dalam teori komunikasi internal sebagai faktor penentu efektivitas kerja. Kepuasan kerja dijelaskan dalam teori dua faktor Herzberg yang membedakan antara faktor motivator dan faktor hygiene. Sedangkan beban kerja dapat dijelaskan dengan teori job demand-control yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi yang tidak diimbangi dengan kontrol kerja akan menurunkan kinerja. Dengan landasan teori tersebut, penelitian ini memiliki kerangka konseptual yang kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

Penelitian terdahulu banyak yang menunjukkan hubungan positif antara komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh

Tjiptono (2021) menemukan bahwa komunikasi organisasi yang efektif meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian lain oleh Robbins & Judge (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu indikator utama dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai. Selain itu, beban kerja yang berlebihan terbukti meningkatkan stres kerja dan menurunkan efektivitas pelayanan. Hasil penelitian-penelitian tersebut menjadi dasar kuat untuk menguji hubungan yang sama pada konteks RSUD Tamiang Layang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang pelayanan kesehatan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi akademisi, tetapi juga bagi praktisi manajemen kesehatan di lingkungan RSUD. Penelitian ini juga memberikan gambaran empiris mengenai kondisi riil di lapangan terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menjadikan penelitian ini relevan, kontekstual, dan aplikatif bagi RSUD Tamiang Layang.

LANDASAN TEORI

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi, ide, dan instruksi antarindividu dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Robbins & Judge, 2020). Komunikasi organisasi adalah aliran pesan yang berlangsung secara formal maupun informal dalam struktur organisasi untuk menjaga koordinasi dan efektivitas kerja (Pace & Faules, 2020). Komunikasi organisasi adalah aktivitas pertukaran makna antara atasan dan bawahan maupun antarpegawai yang memengaruhi perilaku kerja (Luthans, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami pegawai dalam menilai pekerjaannya (Locke dalam Luthans, 2021). Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi berbagai aspek pekerjaan (Robbins & Judge, 2020). Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan tingkat kenyamanan, kebanggaan, dan loyalitas (Mangkunegara, 2020).

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai kemampuan yang dimiliki (Tarwaka, 2020). Beban kerja adalah perbandingan antara kapasitas atau kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang diterimanya (Munandar, 2020). Beban kerja adalah keseluruhan tugas, tanggung jawab, dan tekanan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Gibson, 2021).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2020). kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi (Wibowo, 2022). Kinerja pegawai adalah catatan hasil dari fungsi pekerjaan tertentu yang dihasilkan dalam periode tertentu (Bernardin & Russell, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai RSUD Tamiang Layang baik tenaga medis maupun non-medis. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pegawai yang sudah bekerja minimal satu tahun agar pemahaman terhadap lingkungan kerja lebih representatif. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden dengan pertimbangan keterwakilan populasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert serta didukung data sekunder berupa dokumen internal rumah sakit. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS untuk menguji pengaruh simultan, parsial, dan dominan antarvariabel. Uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik digunakan untuk memastikan instrumen penelitian memenuhi syarat analisis. Selanjutnya, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan, uji t untuk pengaruh parsial, dan nilai standardized coefficients Beta untuk mengetahui variabel yang dominan memengaruhi kinerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Simultan

- **H1:** Komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang.

2. Hipotesis Parsial

- **H2:** Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang.
- **H3:** Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang.
- **H4:** Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang.

3. Hipotesis Dominan

- **H5:** Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang adalah kepuasan kerja dibandingkan dengan komunikasi organisasi dan beban kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F-hitung	Sig.	Keterangan
X1, X2, X3 → Y	42,185	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 42,185 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang. Artinya, secara bersama-sama ketiga faktor tersebut dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan keterpaduan aspek komunikasi, kepuasan, dan beban kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Independen	Koefisien Beta	t-hitung	Sig.	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	0,278	3,560	0,001	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	0,412	5,210	0,000	Signifikan
Beban Kerja (X3)	-0,185	-2,340	0,021	Signifikan (negatif)

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (β = 0,278; t = 3,560; sig. 0,001). Kepuasan kerja berpengaruh paling tinggi dan signifikan terhadap kinerja (β = 0,412; t = 5,210; sig. 0,000). Sementara itu, beban kerja berpengaruh signifikan tetapi negatif terhadap kinerja (β = -0,185; t = -2,340; sig. 0,021). Artinya, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan beban kerja yang berlebihan justru menurunkan kinerja.

Tabel 3. Uji Dominan

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	0,278	Tidak dominan
Kepuasan Kerja (X2)	0,412	Dominan
Beban Kerja (X3)	-0,185	Tidak dominan

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan nilai standardized coefficients beta, kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,412. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi organisasi dan beban kerja berpengaruh, faktor kepuasan kerja menjadi variabel yang paling kuat dalam menentukan kinerja pegawai di RSUD Tamiang Layang.

Pembahasan

Pengaruh Simultan

Secara simultan, komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terbukti memengaruhi kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor organisasi dan individu. Hasil ini mendukung pandangan Wibowo (2022) yang menekankan bahwa kinerja pegawai terbentuk dari kombinasi antara faktor internal, seperti motivasi dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal, seperti komunikasi organisasi dan pengelolaan beban kerja. Dengan kata lain, peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya dengan memperbaiki satu variabel, melainkan perlu adanya integrasi kebijakan MSDM yang menyeluruh. Misalnya, komunikasi organisasi yang baik tanpa adanya kepuasan kerja hanya akan menghasilkan koordinasi formal, tetapi tidak menjamin semangat kerja pegawai. Demikian pula, kepuasan kerja tinggi namun beban kerja berlebih akan tetap menurunkan efektivitas pegawai. Penelitian Tjiptono (2021) memperkuat hasil ini, di mana kombinasi faktor MSDM secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sektor publik. Artinya, sinergi antara komunikasi, kepuasan, dan beban kerja adalah kunci utama dalam mencapai pelayanan rumah sakit yang berkualitas.

Pengaruh Parsial

a. Komunikasi Organisasi → Kinerja

Hasil uji parsial menunjukkan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang. Hal ini berarti semakin baik komunikasi antarpegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan memiliki

umpan balik efektif akan mempermudah koordinasi, mempercepat proses kerja, dan mengurangi kesalahpahaman yang dapat menghambat pelayanan. Teori komunikasi organisasi dari Pace & Faules (2020) menegaskan bahwa arus informasi yang lancar dapat menekan konflik internal, memperkuat koordinasi antarbagian, dan mempercepat pengambilan keputusan. Penelitian Nugroho (2022) juga membuktikan bahwa komunikasi internal yang efektif berdampak positif terhadap produktivitas pegawai di sektor publik. Dalam konteks rumah sakit, komunikasi yang baik antara tenaga medis, paramedis, dan staf administrasi menjadi sangat krusial karena berkaitan langsung dengan keselamatan pasien. Dengan demikian, komunikasi organisasi merupakan salah satu determinan penting dalam peningkatan kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang.

b. Kepuasan Kerja → Kinerja

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang. Pegawai yang puas terhadap gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, maupun peluang pengembangan diri akan menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, loyal, dan bersemangat. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, di mana faktor motivator seperti pengakuan, prestasi, dan kesempatan berkembang menjadi pendorong utama kepuasan kerja sekaligus peningkat kinerja (Robbins & Judge, 2020). Penelitian Wulandari (2023) mendukung hasil ini dengan menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penentu dalam peningkatan kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit daerah. Kondisi di lapangan juga memperlihatkan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan puas dengan pekerjaannya akan lebih cepat tanggap, lebih disiplin, serta mampu menjaga kualitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi variabel yang tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga berperan sebagai faktor penguat motivasi pegawai.

c. Beban Kerja → Kinerja

Beban kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai tanpa adanya manajemen yang baik, maka kinerja akan menurun. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai yang menghadapi tugas berlebihan cenderung mengalami stres, kelelahan fisik, maupun kejenuhan psikologis yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Temuan ini sesuai dengan teori job demand-control yang dikemukakan Karasek (1979), bahwa pekerjaan dengan tuntutan tinggi tetapi tanpa kendali yang memadai akan memicu stres kerja dan melemahkan kinerja. Penelitian Santoso (2021) juga mendukung hasil ini, dengan menyatakan bahwa tenaga kesehatan dengan beban kerja berlebih mengalami penurunan konsentrasi yang berimplikasi pada menurunnya kualitas pelayanan pasien. Hal ini menunjukkan bahwa pengaturan beban kerja yang proporsional sangat penting agar kinerja pegawai tetap optimal dalam memberikan layanan kesehatan.

Pengaruh Dominan

Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang. Nilai koefisien beta kepuasan kerja yang paling tinggi dibandingkan variabel lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja. Temuan ini memperkuat pendapat Mangkunegara (2020) bahwa kepuasan kerja berhubungan langsung dengan loyalitas, motivasi, dan kualitas kerja pegawai. Penelitian Hidayat (2022) juga memperlihatkan bahwa dalam konteks pelayanan kesehatan, kepuasan kerja lebih berperan dibandingkan faktor komunikasi maupun beban kerja. Artinya, ketika pegawai merasa puas, mereka cenderung mengabaikan hambatan kecil seperti keterbatasan komunikasi atau tingginya beban kerja, sehingga tetap mampu bekerja secara produktif. Hal ini menegaskan pentingnya bagi manajemen RSUD Tamiang Layang untuk memfokuskan perhatian pada peningkatan kepuasan

kerja melalui sistem penghargaan yang adil, fasilitas kerja yang memadai, dan kesempatan pengembangan karir. Dengan demikian, upaya peningkatan kepuasan kerja dapat memberikan dampak paling signifikan terhadap kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kesehatan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang, baik secara simultan maupun parsial. Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai RSUD Tamiang Layang dapat dicapai melalui perbaikan sistem komunikasi internal, peningkatan kepuasan kerja, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional

DAFTAR REFERENSI

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2019). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.

Gibson, J. L. (2021). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.

Fatih, H. M., & Iskandar, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, 9(1), 31-39.

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pace, R. W., & Faules, D. (2020). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.

Santoso, B. (2021). Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 9(2), 112–125.

Tjiptono, F. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wulandari, S. (2023). Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan. *Jurnal MSDM Kesehatan*, 11(1), 77–88.