

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA RSUD SULTAN ISKANDAR MUDA

Arwin¹, Ansari²
Universitas Syiah Kuala
arwin_psdku@usk.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of information and communication technology and job satisfaction on organizational commitment among employees of Sultan Iskandar Muda General Hospital. This study is a quantitative study using primary data in the form of a questionnaire for data collection, and secondary data in the form of literature studies. The population in this study was all employees working at Sultan Iskandar Muda General Hospital, totaling 163 employees. The sample was taken using the Slovin technique of 116 employees, using a purposive sampling technique. The data analysis technique in this study was using multiple linear regression analysis with first conducted validity and reliability tests. To see whether there is an influence between the independent and dependent variables partially, a t-test was used. The results of the multiple linear regression analysis data processing indicate that there is a positive influence of information and communication technology and job satisfaction on organizational commitment both partially and simultaneously..

Keywords:Organizational Justice, Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh teknologi informasi komunikasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan Rumah Sakit Umum Sultan Iskandar Muda. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dalam bentuk kuisioner untuk pengumpulan data, dan data sekunder dalam bentuk studi kepustakaan. Jumlah

Pengaruh Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada RSUD Sultan Iskandar Muda

Arwin, Ansari

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Sultan Iskandar Muda berjumlah 163 karyawan. Sampel diambil dengan teknik Slovin sebanyak 116 karyawan, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara purposive. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Untuk melihat ada tidaknya pengaruh antar variabel bebas dan terikat secara parsial digunakan uji-t. Hasil dari olah data analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif teknologi informasi komunikasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci:Teknologi Informasi Komunikasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

Pendahuluan

RSUD Sultan Iskandar Muda (sebelumnya dikenal sebagai RSUD Nagan Raya) awalnya merupakan pengembangan dari Puskesmas Perawatan Ujong Patihah dengan kapasitas 10 tempat tidur, satu rumah dinas dokter, dan dua rumah dinas paramedis. Pada tahun anggaran 2004, Pemerintah Pusat melalui Departemen Kesehatan mengalokasikan dana APBN untuk membangun Gedung Poliklinik, Gedung Administrasi, dan Dana APBD Provinsi NAD untuk Gedung UGD. Namun, pembangunan Gedung UGD tertunda karena bencana gempa dan tsunami pada akhir tahun 2004. Setelah bencana, pusat pelayanan kesehatan untuk korban gempa dan tsunami berada di Puskesmas Perawatan Ujong Patihah, di mana pelayanan dokter spesialis dari Swiss membantu korban sebagai relawan.

Pada tanggal 28 Mei 2008, Menteri Kesehatan RI menerbitkan Surat Keputusan tentang penetapan RSUD Nagan Raya dengan klasifikasi kelas C setelah mendapatkan izin operasional sementara dari Dinas Kesehatan Aceh dan surat permohonan izin operasional dari Bupati Nagan Raya. Pada tanggal 15 Agustus 2017, nama RSUD Nagan Raya diganti menjadi RSUD Sultan Iskandar Muda, yang diresmikan oleh Bupati Nagan Raya melalui Qanun tentang pencabutan Qanun Kabupaten Nagan Raya Nomor 17 tahun 2011 yang disetujui oleh semua fraksi DPRK Kabupaten Nagan Raya. RSUD Sultan Iskandar Muda terus berupaya meningkatkan mutu pelayanan dengan melakukan survei akreditasi oleh tim KARS

Pengaruh Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada RSUD Sultan Iskandar Muda

Arwin, Ansari

pada tahun 2018 dan berhasil memperoleh akreditasi dengan nilai baik serta lulus perdana dengan Nomor KARS-SERT/97/XII/2018.

Untuk menjadi rumah sakit yang berkualitas, pimpinan dan staf perlu memiliki komitmen untuk melakukan perbaikan kualitas yang kontinu, berinovasi dalam memberikan layanan kesehatan, dan memiliki rencana strategik yang baik. Meningkatkan mutu pelayanan secara berkelanjutan merupakan aspek penting dalam manajemen strategik rumah sakit untuk memenuhi harapan dan kepuasan pelanggan. Tuntutan masyarakat terhadap layanan rumah sakit semakin tinggi, termasuk keinginan akan pelayanan yang mudah, cepat, nyaman, dan hasil perawatan yang sesuai dengan penyakit yang diderita.

Komitmen organisasi yaitu karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan tinggal bersama organisasi (Budi, 2024). (Robert & Angelo, 2016: 50) ikut mengartikan komitmen organisasi sebagai tingkat identifikasi individu dengan organisasi dan berkomitmen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan survei awal terkait persepsi responden terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Sultan Iskandar Muda Data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata nilainya sebesar 3,71 dan masuk kategori baik, yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi RSUD Sultan Iskandar Muda sudah baik. Hanya saja terdapat beberapa indikator yang masih harus diperbaiki, yaitu merasa bagian dari instansi dan setiap masalah perusahaan merupakan masalah karyawan juga.

Berdasarkan observasi yang dilakukan didapatkan fakta bahwa para karyawan dirasa belum memiliki satu kesatuan yang utuh dengan instansinya tempat bekerja. RSUD Sultan Iskandar Muda dianggap hanya sebagai tempat bekerja tanpa melengkapinya sebagai tempat mengabdi dengan sepenuhnya untuk mewujudkan berbagai visi dan misi instansi tersebut. Selanjutnya, para karyawan kurang peduli saat RSUD Sultan Iskandar Muda mengalami permasalahan yang menyangkut dengan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Keadaan-keadaan tersebut membuktikan terdapatnya permasalahan dari komitmen organisasi yang dimiliki oleh para karyawan terhadap RSUD Sultan Iskandar Muda tempat mereka bekerja.

Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan

Pengaruh Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada RSUD Sultan Iskandar Muda

Arwin, Ansari

banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja.

Kepuasan pasien sebagai pengguna jasa merupakan salah satu indikator dalam menilai mutu pelayanan di rumah sakit. Kepuasan yang tinggi akan menunjukkan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu. Pemberian pelayanan kesehatan yang bermutu mempengaruhi pasien dalam hal menerima perawatan. Pasien akan cenderung mematuhi nasihat, setia dan taat terhadap rencana perawatan yang telah disepakati.

Berbagai literatur sebelumnya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terdapat pembentukan komitmen organisasi, seperti Baihaqi *et al.*, (2022) dan Gede *et al.*, (2023).

Berdasarkan data survei awal terkait persepsi responden terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sultan Iskandar Muda data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata nilainya sebesar 3,78 dan masuk kategori baik, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan pada RSUD Sultan Iskandar Muda sudah baik. Hanya saja terdapat dua indikator yang masih harus ditingkatkan akselerasinya, yaitu mengenai pemberian gaji dan tunjangan yang belum sesuai dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi.

Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) menembus semua bidang kehidupan dan telah menjadi bagian penting baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan. Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sangat menuntut karena memberikan tekanan pada individu untuk selalu mudah diakses dan responsif, misalnya terhadap email, telepon, dan pesan teks di tempat kerja dan mendorong komunikasi yang selalu aktif. Keberadaan Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di mana-mana telah menyebabkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur, membuat rekonsiliasi antara pekerjaan dan rumah, keseimbangan pekerjaan-keluarga menjadi tantangan besar bagi individu dan organisasi (McCloskey, 2018).

Kajian penelitian sebelumnya yang membuktikan hubungan antara teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan dapat ditemukan pada beberapa riset yang dilakukan oleh (Ninaus *et al.*, 2021), (Fleischer & Wanckel, 2023), dan (Hasebrook *et al.*, 2023). Sedangkan hubungan yang terbentuk antara teknologi informasi dan komunikasi terhadap komitmen organisasi telah dibuktikan oleh (Al-Fauzani *et al.*, 2022), (Khan *et al.*, 2022), dan (Nwafor *et al.*, 2022).

Pengaruh Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada RSUD Sultan Iskandar Muda

Arwin, Ansari

Berdasarkan survei awal terkait persepsi responden menunjukkan bahwa rata-rata nilainya sebesar 3,83 dan masuk kategori baik, yang mengindikasikan bahwa teknologi, informasi, dan komunikasi karyawan pada RSUD Sultan Iskandar Muda sudah berjalan dengan baik.

Kajian Kepustakaan

Komitmen Organisasi

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2015: 81), komitmen organisasi ditsayai dengan keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan serta keberpihakan tinggi pada organisasi yang merekrut seseorang untuk bekerja atau bergabung. Menurut Mathis et al., (2015: 59), komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut. Robbins & Judge (2015: 93) mengartikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Morgeson et al., (2015: 93) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah kompetensi seseorang untuk menyamakan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan dari organisasi tempatnya berada.

Selanjutnya Nuhn et al., (2019) mengartikan komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan sikap mengenai komitmen organisasi pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

Menurut Mahalingam & Suresh, (2018), indikator komitmen organisasi dibagi menjadi 5 yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi,
2. Kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi,
3. Keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.
4. Berkontribusi dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi.
5. Merasa ikut memiliki organisasi tempat bekerja.

Pengaruh Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada RSUD Sultan Iskandar Muda

Arwin, Ansari

Teknologi Informasi Komunikasi

Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) menyediakan sumber daya yang besar, menawarkan ketersediaan di mana saja dan kapan saja dan dapat meningkatkan fleksibilitas, produktivitas, dan efisiensi di tempat kerja (Ninaus et al., 2021). Model sumber daya tuntutan pekerjaan (*job-demand-resources*) Demerouti et al., (2022) adalah model stres kerja yang menggambarkan bagaimana berbagai aspek lingkungan kerja dapat memberikan hasil positif dan negatif terhadap kesehatan dan kinerja yang merupakan model menyeluruh yang dapat diterapkan pada berbagai pengaturan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2021). Premis utama dari model ini adalah bahwa semua pekerjaan dapat dikategorikan ke dalam tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Karena teknologi, informasi, dan komunikasi dapat dikategorikan ke dalam kebutuhan dan sumber daya (Day et al., 2021), model ini memungkinkan integrasi kelebihan dan kekurangan teknologi, informasi, dan komunikasi dalam kehidupan kerja dan dengan demikian merupakan kerangka kerja yang berguna untuk penelitian ini.

Menurut Ninaus *et al.*, (2021), terdapat dimensi dan indikator dari teknologi informasi komunikasi, yaitu:

1. Tuntutan
 - a. Tekanan waktu
 - b. Kemampuan stabil
 - c. Terganggu sosial media
 - d. Beban kerja sehari-hari
 - e. Pekerjaan bertambah
 - f. Kesulitan mengelola
2. Sumber Daya
 - a. Menyederhanakan koordinasi
 - b. Pekerjaan lebih singkat
 - c. Meningkatkan produktivitas
 - d. Menemukan inovasi
 - e. Fleksibilitas
 - f. Akses stabil

Kepuasan Kerja

Menurut Lawler (2017: 46), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Wagner & Hollenbeck (2017: 77) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif

Pengaruh Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada RSUD Sultan Iskandar Muda

Arwin, Ansari

dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Adapun menurut Luthans (2017: 136), indikator dari kepuasan kerja mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Kenyamanan kondisi untuk kerja
2. Peralatan kerja memadai
3. Gaji/tunjangan seimbang
4. Terampil (kreatif)
5. Kesempatan promosi (karier)
6. Pergaulan rekan-rekan kerja

Metodologi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan semua responden yang diteliti (Sugiyono, 2014:109). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Sultan Iskandar Muda berjumlah 163 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode Slovin sebagai berikut, dan dilakukan secara acak (*random sampling*).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = Besar populasi

n = Besar sampel

e = Tingkat kepercayaan / ketepatan yang diinginkan (90% = 0,10)

$$n = \frac{163}{1+163 (0,05^2)}$$

$$= \frac{163}{1+163 (0,025)}$$

$$= \frac{163}{1,4075} = 116 \text{ orang}$$

Pengaruh Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada RSUD Sultan Iskandar Muda

Arwin, Ansari

Pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala interval, di mana jawaban masing-masing responden akan diberi skor dengan menggunakan Skala Likert yaitu lima poin dimulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju) (Sekaran, 2015).

Untuk menganalisa data, metode yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Bentuk persamaan regresinya yaitu (Sugiyono, 2014):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Komitmen Organisasi
- X₁ = Teknologi Informasi Komunikasi
- X₂ = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- b₁, b₃, b₃ = Koefisien Regresi
- e = Standar Error

Sebelum data diolah, kuisioner diuji dengan melakukan uji validitas dengan menggunakan Uji *Pearson Product Movement Coeficient of Corelation* dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*). Uji reliabilitas dilakukan pula dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Untuk melihat adanya pengaruh terhadap masing-masing variabel penelitian digunakan uji-t.

Pembahasan

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

- 1) Konstanta a sebesar 6,050; hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel teknologi informasi komunikasi dan kepuasan kerja adalah 0 maka tingkat komitmen organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Iskandar Muda sebesar 6,050.
- 2) Koefisien regresi X₁ (Teknologi informasi komunikasi) sebesar 0,417 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan tingkat teknologi informasi komunikasi 1 satuan atau 1 kali maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 6,050 + 0,417 satuan
- 3) Koefisien regresi X₂ (kepuasan kerja) sebesar 0,989 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan tingkat komitmen 1 satuan atau 1 kali maka komitmen organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Iskandar Muda akan meningkat sebesar 6,050 + 0,989 satuan.

Pengaruh Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada RSUD Sultan Iskandar Muda

Arwin, Ansari

Pengaruh Teknologi Informasi Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Teknologi informasi komunikasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik atau uji t untuk variabel Teknologi informasi komunikasi dengan nilai t hitung untuk X_1 sebesar 2,551 lebih besar dari t tabel sebesar 2,05183 Sehingga ($t_{hitung} 2,551 > t_{tabel} 2,05183$) dengan nilai signifikan sebesar 0,018 lebih kecil dari nilai $a = 0,05$. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan secara parsial Teknologi informasi komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Iskandar Muda. Penelitian ini sejalan dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh (Al-Fauzani et al., 2022), (Khan et al., 2022), dan (Nwafor et al., 2022).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik t atau uji t untuk variabel komitmen dengan nilai t hitung untuk X_2 sebesar 4,792 lebih besar dari t tabel sebesar 2, 05183 ($t_{hitung} 4,792 > t_{tabel} 2, 05183$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $a = 0,05$. Hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Iskandar Muda dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini sejalan dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh Baihaqi et al., (2022) dan Gede et al., (2023).

Pengaruh Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa teknologi informasi komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik f atau uji f dengan variabel teknologi informasi komunikasi dan kepuasan kerja dengan nilai f hitung sebesar 18,854 lebih besar dari f tabel sebesar 2,960 ($f_{hitung} 18,854 > f_{tabel} 2,960$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi

Pengaruh Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada RSUD Sultan Iskandar Muda

Arwin, Ansari

komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan riset yang dilakukan oleh Al-Fauzani et al., (2022) dan Gede *et al.*, (2023).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepercayaan dan komitmen terhadap komitmen organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Iskandar Muda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa teknologi informasi komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa teknologi informasi komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan kembali penelitian ini dengan objek penelitian yang berbeda, serta dapat menambahkan jumlah responden yang lebih banyak variabel yang lainnya dapat ditambahkan agar hasil perhitungannya mendapatkan hasil yang lebih akurat dan efisien.
2. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Iskandar Muda, diharapkan agar dapat meningkatkan tingkat kepuasan kepada para untuk meningkatkan komitmen organisasi para karyawan.

Pengaruh Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada RSUD Sultan Iskandar Muda

Arwin, Ansari

Referensi

- Al-Fauzani, M. I., Mujanah, S., & Andjarwati, T. (2022). Effect of IT capabilities, organizational support, and self awareness towards organizational commitment and performance of vocational high school teachers in Surabaya. *International Journal of Scientific Engineering and Science*, 6(1), 82–88.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Baihaqi, Ridwan, & Kesuma, T. M. (2022). The effect of intrinsic motivation on job satisfaction and its implications on commitment and performance of aceh jaya district education office. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 5(2). <http://doi.org/10.35409/IJBMER.2022.3373>.
- Budi, M. A. S. (2024). Meningkatkan loyalitas pada tinjauan kepercayaan dan komitmen: Pespektif pada nasabah Bank Syariah Indonesia di Kantor Cabang Banda Aceh. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 3(1), 452-461.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2022). The job demandsresources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–5.
- Fleischer, J., & Wanckel, C. (2023). Job satisfaction and the digital transformation of the public sector: The mediating role of job autonomy. *Review of Public Personnel Administration*, 0734371X221148403.
- Gede, I. K., Dewi, P. A. T., Mahayasa, I. G. A., Wahyuni, N. N. T., & Pratama, O. S. (2023). Job satisfaction mediates the effect of job stress on organizational commitment. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 18(2), 927–935.
- Hasebrook, J. P., Michalak, L., Kohnen, D., Metelmann, B., Metelmann, C., Brinkrolf, P., Flessa, S., & Hahnenkamp, K. (2023). Digital transition in rural emergency medicine: Impact of job satisfaction and workload on communication and technology acceptance. *Plos One*, 18(1), e0280956.
- Khan, M., Mahmood, A., & Shoaib, M. (2022). Role of ethical leadership in improving employee outcomes through the work environment, work-life quality and ICT skills: A setting of China-Pakistan economic corridor. *Sustainability*, 14(17), 11055.
- Lawler, E. (2017). *Global Trends in Human Resource Management: A Twenty-Year Analysis*. Stanford Business Books, London.

Pengaruh Teknologi Informasi Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada RSUD Sultan Iskandar Muda

Arwin, Ansari

- Mahalingam, S., & Suresh, M (2018). The impact of organizational commitment on employee loyalty in it industry with reference to Coimbatore City. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 1(5).
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652–666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>
- Nwafor, O., Ma, X., Hou, J. J., & Johnson, N. (2022). Online communities and discontinuance of information technology-enabled on-demand workers: Impacts of informal social interactions through dual commitments. *International Journal of Information Management*, 66, 102540.
- Robert, K., & Angelo, K. (2016). Perilaku Organisasi, Edisi 9. *Buku Ke2*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Wagner, John A. dan Hollenbeck, John R. (2017). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. Routledge, New York.