



Pengaruh Komitmen dan Pola Kerja Terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit Delima Asih Sisma Medika

Aulia Wardatul Umah¹, Eman Sulaeman²

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

Received: 6 Januari 2023

Revised: 10 Januari 2023

Accepted: 15 Januari 2023

Abstract

The success of an organization, both large and small, is not solely determined by the available natural resources, but much is determined by the quality of human resources whose role is to plan, implement and control the organization concerned. However, the continuity of development currently being carried out in our country can only be maintained if the quality of existing human resources receives serious attention from the government. A hospital is a health service institution that provides comprehensive individual health services that provide inpatient, outpatient and emergency services. Along with the increase in education and social economic growth in society and in welcoming the era of globalization, the understanding of health has also increased, this is indicated by the increasing criticality of the community towards the services provided by a hospital, it is necessary to improve efforts, including oriented to patients including patient satisfaction. patients for hospital services. The research method used is a quantitative descriptive method, namely analyzing HR data and information obtained from the hospital. The sampling technique used in this study, namely snowball sampling, is a sampling technique that is initially carried out in small quantities, then the first selected sample is asked to choose the next sample, which in the end the number of samples will increase, like a rolling snowball that gets bigger and bigger. The research instrument was a questionnaire which was compiled based on the indicators of the research variables. The type of data used in this study is quantitative data, namely data obtained in the form of numbers that can be calculated relating to the problem under study, namely hospital HR reports and qualitative data, namely data that cannot be counted or is not in the form of numbers obtained from the results interview. The purpose of this study is to determine the performance of hospital human resources.

Keywords: *commitment, performance, work patterns*

(*) Corresponding Author: auliawardatulumah9@gmail.com

How to Cite: Umah, A., & Sulaeman, E. (2023). Pengaruh Komitmen dan Pola Kerja Terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit Delima Asih Sisma Medika. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(3), 126-134. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7612065>.

PENDAHULUAN

Masalah pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan, baik perubahan yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Kemampuan organisasi menghadapi perubahan akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi. Rumah Sakit sebagai salah satu organisasi bentuk layanan jasa yang kompleks, dinamis, kompetitif, padat modal, padat karya, dan multi disiplin. Rumah Sakit juga mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang bermutu dan terjangkau. Dalam menghadapi perubahan, Rumah Sakit harus tetap konsisten menjalankan misi sebagai institusi sosial di bidang kesehatan, dapat



berkembang, mandiri, dan memiliki daya saing yang tinggi. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia sehingga dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan aset berharga sehingga membutuhkan pengelolaan dan pemeliharaan yang baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia akan berpengaruh pada sumber daya lain dalam organisasi (Astuti, 2018).

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang di negara kita, betapapun hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta (Anam, 2018; Koton, 2019; Kumorotomo & Purbokusumo, 2020; Pratiwi, dkk., 2022).

Salah satu bidang yang diutamakan sebagai target pengelolaan lingkungan dalam literatur adalah sumber daya manusia (SDM). SDM adalah sumber daya utama dari organisasi mana pun dan dapat berdampak signifikan pada cara organisasi beroperasi. Dengan demikian, dukungan praktik manajemen SDM dianggap mendasar untuk mengadopsi praktik manajemen lingkungan (Hadjri, dkk., 2020).

Rumah sakit merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat". Saat ini rumah sakit sudah bergeser ke arah profit oriented, hal ini disebabkan karena masuknya Indonesia ke dalam persaingan pasar bebas yang mengharuskan kita untuk merubah cara pandang terhadap rumah sakit. Seiring dengan meningkatnya pendidikan dan pertumbuhan ekonomi sosial masyarakat dan dalam menyambut era globalisasi, maka pemahaman akan kesehatanpun meningkat, hal ini ditandai dengan semakin kritisnya masyarakat terhadap jasa layanan yang diberikan dari suatu rumah sakit, maka perlu upaya pembenahan, antara lain berorientasi kepada pasien termasuk kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit (Hadjri, dkk., 2020).

Rumah sakit merupakan salah satu sarana dalam upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan. Kegiatan pelayanan kesehatan di rumah sakit yaitu pelayanan rawat jalan, pelayanan rawat inap dan pelayanan gawat darurat yang mencakup pelayanan medik dan penunjang medik, salah satu yang mempunyai peranan penting adalah unit kefarmasian. Intalasi farmasi ini merupakan yang sangat penting di sektor rumah sakit. Rumah sakit akan kesulitan melakukan kegiatan apa bila di rumah sakit tidak tersedia obat. Intalasi farmasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap rumah sakit dan berbagai organisasi pelayanan kesehatan lainnya (Simanjuntak, dkk., 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memanfaatkan dua jenis data penelitian. Pertama data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu laporan SDM rumah sakit (Lasena, 2013; Muhammad, 2014; Noviyanti, dkk., 2020; Sholikhah, 2016; Sutisna, 2020). Kedua, data kualitatif yaitu data yang tidak dapat dihitung atau bukan berupa angka yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan rumah sakit dan petugas yang ada dalam rumah sakit serta informasi–informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas. Penggunaan data kualitatif bertujuan untuk menemukan hasil penelitian secara mendalam (Karim & Faridah, 2022; Munawaroh, dkk., 2022; Nurfitriani, dkk., 2022; Ramadhania, dkk., 2022)

Variabel dan Indikator Penelitian

Tabel 1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Komitmen Sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan.	1. Mempunyai Hasrat 2. Mempunyai Kemauan 3. Memiliki Jiwa Emosional	Teori Likard
2	Pola Kerja Perilaku masing – masing individu yang mencerminkan bagaimana cara mereka bekerja di tempat kerja	1. Pemanfaatan waktu yang efektif 2. Cara kerja mereka 3. Masuk dan Kembali sesuai jam yang ditentukan	Robbins (1996)
3	Kinerja SDM Pencapaian yang diraih pegawai sesuai dengan standart yang sudah diberikan	1. Kualitas Pegawai 2. Kuantitas Pegawai 5. Kemampuan Pegawai	Amulti dan Kutawala (1996)

Sumber: Data olahan untuk penelitian (2022)

Populasi

Populasi pada penelitian ini meliputi direktur, kelompok pejabat fungsional, dewan pengawas dan anggota rumah sakit.

Jumlah Sampel

Bagian sampel dalam penelitian ini yaitu bagian SDM dan bagian rekam medik sebagai pusat informasi tentang laporan SDM dan laporan pelayanan.

Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu snowball sampling adalah teknik penarikan sampel yang mula-mula dilakukan dalam jumlah kecil (informan kecil) kemudian sampel yang terpilih pertama disuruh memilih sampel berikutnya, yang akhirnya jumlah sampel akan bertambah banyak seperti bola salju yang bergelinding makin lama makin besar.

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian atas dasar karakteristik yaitu:

- Jenis kelamin
Responden berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok laki - laki dan perempuan
- Usia responden
- Tingkat lama dirawat
- Jenis pekerjaan responden

Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di rumah sakit serta waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan terhitung dari bulan oktober sampai dengan bulan november.

Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang diamati. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Indikator tersebut dituangkan secara rinci dalam butir-butir pertanyaan yang berupa angket dan dibagikan kepada responden. Penelitian ini mengadopsi instrumen penelitian yang telah digunakan oleh peneliti sebelumnya yang telah diuji validitas dan reliabilitas oleh penguji pada penelitian sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa angket/kuesioner tertutup.

Uji Analisis Statistik

Berdasarkan tujuan penelitian, maka metode penelitian yang di gunakan adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu melakukan analisis dari data-data SDM dan informasi yang diperoleh dari rumah sakit melalui perhitungan peneliti melakukan analisis dengan menggunakan standar penilaian kinerja SDM rumah sakit.

Teknik Pengolahan Data

- Studi kepustakaan penelitian kepustakaan ini dilakukan melalui pengumpulan dan penelaan literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji

untuk mendapatkan kejelasan dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya. Literatur-literatur tersebut dapat berupa buku, laporan, artikel koran atau majalah dan lain-lain yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini (Karim & Hartati, 2022; Paramitha, & Karim, 2022).

- Studi lapangan pengumpulan data melalui penelitian lapangan dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dengan cara ini adalah:
 - Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk melihat interaksi.
 - Wawancara yaitu teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi dengan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak terkait didalam rumah sakit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Variabel dari Jumlah Sampel

Pengolahan data dengan program SPSS 16 memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut.

Tabel 2. Rangkuman Koefisien Variabel dari Jumlah Sampel

Jumlah	Variabel Terikat	Variabel Bebas	Standart Koefisien	Sign
100	Kinerja	Komitmen	0.148	0.021
100	Kinerja	Pola Kerja	0.161	0.045

Berdasarkan perhitungan dari table 2 di atas yang menggunakan software SPSS 16 untuk menghitung variabel berikutnya adalah sebagai berikut:

Sebelum Peningkatan Kinerja

$$X1 = b1Y + e$$

$$X1 = 0,148 Y + e$$

Setelah Peningkatan Kinerja

$$X1 = b1Y + b2 Y. X2 + e$$

$$X1 = 0.161 Y + 0,148 Y. X2$$

Persamaan di atas memperlihatkan jika sebelum penerapan komitmen dan pola kerja menunjukkan jika kinerja sangat dipengaruhi oleh koefisien pola kerja dan komitmen sebesar 0.148 dengan tingkat signifikansi 0,021. Kemudian pada saat setelah dilakukan penerapan komitmen dan pola kerja bisa dilihat jika komitmen dipengaruhi oleh faktor pola kerja sebesar 0,161 dengan tingkat signifikansi 0,045. Koefisien sebelum penerapan komitmen dan pola kerja adalah 0,48 tetapi setelah komitmen dan pola kerja adalah 0,161.

Implikasi Teoritis dan Manajerial

Perencanaan SDM yang menyatakan bahwa perencanaan merupakan proses yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa organisasi tersebut memiliki jumlah tenaga kerja yang tepat, pada saat yang tepat, pada posisi yang tepat dan

melakukan pekerjaan yang tepat. Berdasarkan data sekunder dan wawancara langsung dengan informan maka memperoleh gambaran bahwa melakukan perencanaan setiap tahun dengan terlebih dahulu melihat hasil dari implementasi program akan yang dilakukan sebelumnya dan mengevaluasinya. Kemudian menetapkan sasaran dan rencana strategi hal ini dilakukan untuk menentukan kesuksesan relatif atau program yang ditujukan untuk menutupi kekurangan atau kelebihan tenaga kerja. Proses perencanaan SDM dilakukan dengan mengumpulkan data-data melihat kebutuhan masing-masing unit berdasarkan beban kerja dengan melibatkan pihak Direktur Utama. Perencanaan sumber daya manusia yang tepat membutuhkan langkah-langkah seperti: pengumpulan dan analisis data untuk meramalkan permintaan ataupun persediaan sumber daya manusia yang diekspresikan bagi perencanaan bisnis masa depan, mengembangkan tujuan perencanaan sumber daya manusia, serta merancang dan mengimplementasikan program-program yang dapat memedahkan organisasi untuk pencapaian tujuan perencanaan sumber daya manusia. Pada pelaksanaannya perencanaan yang dilakukan rumah sakit belum maksimal karena dilakukan perencanaan apabila atau kebutuhan tenaga yang diajukan oleh unit terkait sehingga tidak ada waktu yang tepat untuk dilakukan perencanaan, seharusnya RS mampu memperhatikan permintaan ataupun persediaan sumber daya manusia yang diekspektasikan bagi perencanaan RS di masa depan sehingga tujuan dari RS dapat tercapai sistem pelaporan RS juga belum maksimal karena rumah sakit tidak menyusun laporan khusus untuk hasil dari perencanaan SDM.

Seleksi SDM merupakan proses dimana organisasi berusaha mengidentifikasi pelamar dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik lain yang diperlukan untuk membantu organisasi itu mencapai sasarnya. Berdasarkan data sekunder dan wawancara langsung dengan informan maka diperoleh gambaran melakukan seleksi tidak ditentukan oleh waktu tetapi berdasarkan kebutuhan jika ada unit terkait. Proses seleksi yang dilakukan berdasarkan kebutuhan dan kriteria jabatan yang diajukan oleh unit terkait. Pada saat proses seleksi tidak ada kendala karena selama ini program yang direncanakan pada dasarnya tidak pernah menghadapi kendala, kendala muncul pada waktu penerimaan (Rekrutment) yakni: terbatasnya ketersediaan SDM yang memenuhi standar untuk direkrut, terbatasnya kesediaan dana RS untuk membayar gaji pegawai, khusus untuk pemenuhan tenaga perawat di Instalasi Rawat Inap, Harus disesuaikan dengan BOR rata-rata pasien Rwat Inap (tiap tahun). Proses seleksi SDM merupakan pemilihan dari sekelompok pelamar individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dalam sebuah organisasi. Tetapi dalam pelaksanaannya seleksi yang dilakukan rumah sakit belum maksimal karena pihak RS tidak mengeluarkan pengumuman penerimaan karyawan, informasi didapat dari kerabat yang bekerja dirumah sakit jadi, kecil kemungkinan bagi pelamar yang tidak memiliki kerabat dirumah sakit tersebut. Seharusnya pihak RS memberikan peluang sebesar-besarnya kepada masyarakat luas. Sistem pelaporan rumah sakit juga belum maksimal karena rumah sakit tidak menyusun laporan khusus untuk hasil seleksi pegawai yang dilakukan dan pihak rumah sakit hanya menulis nama-nama yang lolos seleksi kemudian menghubungi pelamar tersebut melalui telepon, pihak rumah sakit seharusnya membuat laporan khusus mengenai hasil seleksi.

Pelatihan dan pengembangan SDM Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya. Berdasarkan data sekunder dan wawancara langsung dengan informan maka diperoleh gambaran bahwa melakukan pelatihan dan pengembangan dalam 2 kategori yaitu pelatihan internal dan eksternal, yang dimaksud dengan pelatihan internal yaitu pelatihan yang diberikan oleh pihak RS dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan, menambah wawasan dan mampu mengikuti perkembangan dibidang masing-masing, sedangkan pelatihan eksternal dilakukan oleh pihak luar pada proses pelatihan dan pengembangan tidak ada waktu yang pasti. Untuk mengidentifikasi karyawan tetap yang perlu mengikuti pelatihan tersebut dilihat dari potensi dan kinerja, kegiatan sehari-hari dan kebutuhan kedepan. Karyawan melakukan presentase untuk mengetahui hasil dari pelatihan yang telah diikuti sehingga mampu menerapkan dalam tugas sehari-hari.

Penilaian kinerja SDM memberikan pengertian prestasi atau kinerja adalah catatan atau hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Berdasarkan data sekunder dan wawancara langsung dengan informan maka diperoleh gambaran bahwa melakukan penilaian kinerja setiap 1 atau 2 tahun sekali atau berdasarkan kebutuhan, jika dianggap perlu dilakukan penilaian. Proses penilaian yang dilakukan minimal kali setahun atau berdasarkan kebutuhan, jika dianggap perlu dilakukan penilaian lebih dari yang ditentukan misalnya untuk memberikan bonus. Proses penilaian kerja dilakukakan dengan menggunakan metode DPK (Daftar Penilaian pelaksanaan pekerjaan) dengan alasan untuk melihat bagaimana kehadiran, kedisiplinan dan etika dalam bekerja dengan melibatkan Direktur, Wadir dan kepala bidang masing-masing. Alat ukur yang digunakan yaitu pengamatan langsung secara objektif, hal ini dilakukan agar penilai bisa melihat langsung kinerja karyawan yang sedang dinilai yang didukung dari informasi dari rekan kerja karyawan tersebut (Objektif). Adapun hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan didokumentasikan untuk dijadikan bukti jika dikemudain hari terjadi kesalahan dan sebagai bahan pertimbangan untuk menjadikan seorang tenaga kontrak menjadi tenaga tetap. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rumah sakit belum maksimal karena pengumpulan informasi secara pengamatan langsung dan secara objektif belum cukup untuk menilai kinerja seseorang seharusnya dalam mengumpulkan informasi selain pengamatan langsung dan secara objektif seharusnya tim penilai juga mencari informasi kepada subjek yang sedang dinilai, dengan cara memberikan tes penegetahuan mengenai bidang dan profesi yang ditekuninya. Sistem pelaporan rumah sakit juga belum maksimal karena rumah sakit tidak menyusun laporan khusus untuk hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan, rumah sakit hanya mengumpulkan from penilaian tersebut agar pihak rumah sakit dapat melihat peningkatan dan penurunan kinerja karyawannya.

KESIMPULAN

Manajemen SDM rumah sakit pelayanan akan membantu rumah sakitnya dalam pengelolaan SDM yang efektif dan efisien. Agar hal tersebut tercapai, biasanya manajemen SDM mendapatkan informasi. Melalui beberapa teknik

SDM, manajer dapat melakukan analisis untuk mendukung manajemen puncak dalam membuat keputusan yang baik. Secara umum, tujuan manajemen SDM rumah sakit pelayanan kesehatan adalah untuk menyediakan pelayanan dan SDM yang membantu manajemen puncak dalam mencapai tujuan rumah sakit.

Berkaitan dengan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka adapun saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan penelitian ini adalah pihak-pihak dari manajemen rumah sakit harus meningkatkan dalam mengelola SDM rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, F. K. (2018). *Strategi Mandiri Entrepreneur Center Surabaya dalam menyiapkan tenaga kerja: studi model pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di Jambangan* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Astuti, S. (2018). Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen). *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 1-23.
- Hadjri, M. I., Perizade, B., Zunaidah, Z., & WK, W. F. (2020). Green Human Resource Management dan Kinerja Lingkungan: Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Palembang. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(2), 182-192.
- Karim, A. A., & Faridah, S. (2022). Transformasi Cerita Rakyat Ronggeng Rawagede Ke Dalam Siniar Misteri Dibalik Ronggeng Karawang. In *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Pendidikan*.
- Karim, A. A., & Hartati, D. (2022). Peristiwa Literasi dalam Novel " Di Tanah Lada" Karya Ziggy Zezsyazeoviennazabrizkie dan " Merakit Kapal" Karya Shion Miura. *Diglosia: Jurnal Kajian Bahasa, Sastra, dan Pengajarannya*, 5(4), 949-966.
- Koton, Y. P. (2019). *Restrukturisasi Organisasi: Teori dan Aplikasi Dalam Mengefektifkan Pengelolaan Keuangan Daerah*. Deepublish.
- Kumorotomo, W., & Purbokusumo, Y. (2020). *Kebijakan Publik dalam Pusaran Perubahan Ideologi dari Kuasa Negara ke Dominasi Pasar*. UGM PRESS.
- Lasena, S. R. (2013). Analisis penentuan harga pokok produksi pada PT. Dimembe Nyiur Agripro. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Muhammad, T. (2014). Metode Kuantitatif untuk analisis ekonomi dan bisnis.
- Munawaroh, S., Karim, A. A., & Setiawan, H. (2022). Senyapan dan Selip Lidah dalam Acara Debat Calon Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Karawang 2020. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 2306-2315.
- Noviyanti, D., Karim, A. A., Nurfadilah, A., Munawaroh, S., Aghnia, S. F., & Yuliani, Y. (2020). Meningkatkan Daya Pemahaman Melalui Media Cerita Pendek Siswa Kelas VIII SMP Alam Karawang. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(2).
- Nurfitriani, A. I., Karim, A. A., Hartati, D., & Pratiwi, W. D. (2022). Dokumentasi Sosial dalam Kumpulan Cerita Pendek# ProsaDiRumahAja. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1315-1322.

- Paramitha, G. A., & Karim, A. A. (2022). Analisis Framing Berita Penembakan Jurnalis AS di Ukraina pada CNNIndonesia. com dan Sindonesws. com. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(5), 376-383.
- Pratiwi, H. R., Nyorong, M., & Jamalludin, J. (2022). Analisis Proses Manajemen Sumber Data Manusia di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Bandar Klippa. *JOURNAL OF HEALTHCARE TECHNOLOGY AND MEDICINE*, 8(2), 1243-1251.
- Ramadhania, A. D., Karim, A. A., Wardani, A. I., Ismawati, I., & Zackyan, B. C. (2022). Revitalisasi Sasakala Kaliwedi ke dalam Komik sebagai Upaya Konservasi Cerita Rakyat Karawang. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(3), 3638-3651.
- Sholikhah, A. (2016). Statistik deskriptif dalam penelitian kualitatif. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 342-362.
- Simanjuntak, M. R., Pasaribu, N. D., & Sibagariang, E. E. (2020). Manajemen sumber daya manusia dengan waktu tunggu pasien di pelayanan farmasi Rumah Sakit X. *Jurnal Prima Medika Sains*, 2(2), 32-36.
- Sutisna, I. (2020). Statistika penelitian. *Universitas Negeri Gorontalo*, 1(1), 1-15.