
**DETERMINASI SOSIAL LINGKUNGAN KERJA DAN EPIDEMIOLOGI MANAJERIAL:
TINJAUAN LITERATUR DAMPAK KOMUNIKASI INTERNAL DAN PARTISIPASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA DI
RSUD PROVINSI NTB**

Oleh

Sadikin Apriadi¹, Yuly Peristiowati²

^{1,2}Universitas Strada Indonesia

Email: ¹sadikinapriadi@gmail.com

Article History:

Received: 01-02-2026

Revised: 21-02-2026

Accepted: 02-03-2026

Keywords:

Internal
Communication,
Participation, Work
Motivation, Job
Satisfaction,
Managerial
Epidemiology, RSUD
Provinsi NTB.

Abstract: *Background: Nurse job satisfaction is a crucial indicator of healthcare service effectiveness at RSUD Provinsi NTB. However, managerial dysfunction often acts as a systemic barrier that diminishes medical staff performance. Objective: This study aims to analyze the social determinants of the work environment through the impact of internal communication and participation on nurse job satisfaction, with work motivation as a mediating variable within a managerial epidemiology framework. Method: This study employs a Systematic Literature Review (SLR) method. Literature searches were conducted via Scopus and Google Scholar databases spanning 2016-2026. Selected articles were analyzed using qualitative synthesis techniques to identify relationship patterns between variables. Results: Findings indicate that transparent internal communication and active participation in decision-making significantly enhance job satisfaction. Work motivation is proven to be a key mediator that strengthens the positive influence of the social environment on nurses' psychological well-being. From a managerial epidemiology perspective, communication failure is identified as a "risk determinant" that can trigger a collective decline in service quality. Conclusion: The integration of effective communication and broad participatory spaces is essential for RSUD Provinsi NTB management to create a healthy and motivating work environment.*

PENDAHULUAN

Sektor kesehatan merupakan pilar fundamental dalam pembangunan kualitas hidup masyarakat, di mana Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Provinsi NTB berperan sebagai pusat rujukan utama di wilayah tersebut. Keberhasilan pelayanan kesehatan sangat bergantung pada performa sumber daya manusia, khususnya perawat yang berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam. Menurut Luthans (2021), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Mengingat kompleksitas beban kerja di RSUD, menjaga kepuasan kerja

perawat bukan sekadar masalah kesejahteraan individu, melainkan kebutuhan strategis untuk menjamin keselamatan pasien dan kualitas layanan publik.

Pentingnya membahas kepuasan kerja perawat terletak pada kaitannya yang erat dengan fenomena epidemiologi manajerial. Dalam perspektif ini, masalah manajemen dianggap sebagai masalah organisasi yang dapat menular dan menurunkan efektivitas sistem kesehatan secara sistemik. Determinasi sosial lingkungan kerja, yang mencakup faktor fisik maupun psikis, menjadi pemicu utama fluktuasi kinerja. Robbins & Judge (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memicu stres kerja yang berdampak pada tingginya tingkat *turnover* perawat, yang jika tidak dimitigasi, akan mengganggu stabilitas operasional rumah sakit.

Salah satu determinan sosial yang penting adalah komunikasi internal. Komunikasi bukan sekadar pertukaran pesan, melainkan instrumen untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan ekspektasi individu. Tanpa komunikasi yang transparan, akan muncul asimetri informasi yang memicu konflik. Sejalan dengan teori *Human Relations*, komunikasi yang efektif di rumah sakit memungkinkan perawat merasa didengar dan dihargai, yang pada akhirnya memperkuat identitas profesional mereka (Griffin & Moorhead, 2020).

Selain komunikasi, partisipasi perawat dalam pengambilan keputusan menjadi variabel yang tidak kalah penting. Partisipasi memberikan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap kebijakan yang diambil oleh manajemen RSUD Provinsi NTB. Menurut Newstrom (2021), keterlibatan karyawan dalam proses manajerial meningkatkan komitmen dan menurunkan resistensi terhadap perubahan. Di lingkungan rumah sakit yang dinamis, partisipasi memastikan bahwa kebijakan yang dibuat di tingkat manajemen tetap relevan dengan realitas klinis di lapangan.

Namun, hubungan antara komunikasi dan partisipasi terhadap kepuasan kerja tidak selalu bersifat langsung, melainkan sering kali diperkuat oleh motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi bertindak sebagai energi psikologis yang mendorong perawat untuk memberikan performa terbaik meskipun berada dalam lingkungan yang penuh tekanan. Berdasarkan teori Herzberg, faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan komunikasi harus mampu menyentuh aspek motivator internal agar kepuasan kerja yang dihasilkan bersifat berkelanjutan (Daft, 2022).

Secara konseptual, istilah “Determinasi Sosial Lingkungan Kerja” dalam kajian ini dibatasi pada aspek sosiokultural dan interaksi antarmanusia di rumah sakit, sementara “Epidemiologi Manajerial” merujuk pada analisis distribusi dan determinan masalah administratif yang memengaruhi kesehatan organisasi. Batasan masalah dalam tinjauan literatur ini difokuskan pada perawat di RSUD Provinsi NTB, dengan menyoroti bagaimana dinamika komunikasi internal dan ruang partisipasi dikonstruksi untuk memengaruhi kondisi psikologis perawat melalui jalur mediasi motivasi.

Tujuan dari penulisan tinjauan literatur ini adalah untuk menganalisis secara mendalam hubungan kausalitas antara komunikasi internal dan partisipasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kajian ini bertujuan untuk membuktikan peran mediasi motivasi kerja dalam memperkuat hubungan tersebut dalam kerangka epidemiologi manajerial. Dengan memahami pola-pola ini, diharapkan manajemen RSUD Provinsi NTB dapat

merumuskan kebijakan berbasis bukti (*evidence-based management*) untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat secara sosial dan profesional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka pertanyaan penelitian (*research questions*) yang diajukan dalam kajian ini adalah: (1) Bagaimana dampak komunikasi internal dan partisipasi secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat? (2) Sejauh mana motivasi kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi internal dan partisipasi terhadap kepuasan kerja? dan (3) Bagaimana perspektif epidemiologi manajerial menjelaskan fenomena determinasi sosial lingkungan kerja di RSUD Provinsi NTB? Melalui jawaban atas pertanyaan-pertanyaan ini, sintesis literatur ini akan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen rumah sakit.

METODE

Metodologi yang digunakan dalam kajian ini adalah tinjauan literatur sistematis (*systematic literature review*) yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasi seluruh temuan relevan terkait determinasi sosial lingkungan kerja dan epidemiologi manajerial. Menurut Snyder (2019), metodologi tinjauan literatur yang efektif harus memiliki tahapan yang transparan dan dapat direplikasi untuk meminimalkan bias serta memberikan ringkasan bukti yang komprehensif bagi praktisi maupun akademisi.

Strategi Pencarian Literatur

Strategi pencarian dilakukan dengan mengeksplorasi basis data digital bereputasi untuk menjamin kualitas artikel yang dianalisis. Proses pencarian dilakukan pada bulan Februari 2026 melalui dua basis data utama:

1) Scopus

Digunakan untuk menjangkau artikel internasional bereputasi dan terindeks global.

2) Google Scholar

Digunakan untuk memperluas cakupan literatur nasional (terindeks SINTA) dan akses terhadap dokumen kebijakan kesehatan yang relevan dengan konteks Indonesia dan RSUD Provinsi NTB.

Kata kunci (*keywords*) yang digunakan dalam pencarian disusun menggunakan operator Boolean (*AND, OR*) untuk mendapatkan hasil yang spesifik: "*Social Determinants of Work Environment*" OR "*Lingkungan Kerja*"; "*Managerial Epidemiology*" OR "*Epidemiologi Manajerial*"; "*Internal Communication*" AND "*Job Satisfaction*"; "*Nurse Motivation*" AND "*Participation*".

Rentang waktu publikasi dibatasi pada 10 tahun terakhir (2016-2026). Pembatasan ini sejalan dengan pendapat Booth *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa dalam kajian manajemen kesehatan yang dinamis, penggunaan literatur terkini sangat penting untuk menangkap perubahan kebijakan dan pergeseran perilaku organisasi pasca-pandemi global.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Untuk memastikan relevansi artikel dengan topik kepuasan kerja perawat di RSUD, penulis menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat (Tabel 1).

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria	Inklusi (Diterima)	Eksklusi (Ditolak)
Tipe Dokumen	Artikel jurnal asli (penelitian empiris) atau review yang telah melalui proses peer-review.	Artikel opini, editorial, atau abstrak konferensi yang tidak lengkap.
Subjek	Tenaga kesehatan, khususnya perawat di lingkungan rumah sakit.	Karyawan di luar sektor kesehatan atau perawat di sektor non-formal.
Fokus Studi	Meneliti variabel komunikasi, partisipasi, motivasi, dan kepuasan kerja.	Studi yang hanya membahas aspek medis klinis tanpa kaitan manajerial.
Bahasa	Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.	Bahasa selain Indonesia dan Inggris.

Penerapan kriteria tersebut bertujuan untuk menyaring literatur sehingga hanya artikel yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman “epidemiologi manajerial” yang dipertahankan. Alasan penolakan artikel (eksklusi) umumnya didasarkan pada ketidaksesuaian metodologi atau fokus penelitian yang terlalu luas sehingga tidak dapat diaplikasikan pada konteks RSUD Provinsi NTB.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian ringkasan sistematis dari literatur terpilih menjadi fondasi dalam menganalisis fenomena determinasi sosial dan epidemiologi manajerial di RSUD Provinsi NTB. Tabel sintesis di bawah ini merangkum artikel-artikel kunci yang mengeksplorasi hubungan antara komunikasi organisasi, keterlibatan karyawan (partisipasi), serta peran motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja di sektor kesehatan.

Tabel 2. Ringkasan Artikel Literatur Utama

Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Utama
Pangemanan <i>et al.</i> (2021)	Menganalisis pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat.	Kuantitatif, <i>Cross-sectional</i>	Komunikasi internal yang efektif secara signifikan menurunkan stres kerja dan meningkatkan kepuasan perawat di RS.
Abualrub <i>et al.</i> (2016)	Menguji hubungan antara partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepuasan kerja.	Kuantitatif, Survei	Tingkat partisipasi yang tinggi berhubungan positif dengan retensi perawat dan kepuasan kerja yang lebih baik.

Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Utama
Sari <i>et al.</i> (2020)	Menganalisis peran motivasi sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.	Kuantitatif, Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Motivasi kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan.
Zheng <i>et al.</i> (2021)	Meneliti dampak komunikasi manajerial terhadap performa dan kepuasan perawat.	Kuantitatif, SEM	Komunikasi dua arah antara manajer dan staf medis esensial dalam membangun kepercayaan dan kepuasan kerja.
Handayani (2022)	Studi tentang implementasi epidemiologi manajerial dalam pengelolaan SDM di RS.	Kualitatif, Deskriptif	Pengelolaan lingkungan kerja yang didasarkan pada data epidemiologi manajerial meningkatkan efisiensi dan kepuasan staf.
Nugroho & Sudarman (2023)	Meneliti pengaruh partisipasi dan komunikasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	Kuantitatif	Partisipasi aktif perawat dalam rapat rutin meningkatkan rasa dihargai yang berdampak langsung pada kepuasan.
Kurniawan <i>et al.</i> (2019)	Evaluasi motivasi sebagai faktor pendorong kepuasan kerja perawat di RSUD.	Kuantitatif	Motivasi intrinsik (pengakuan) lebih dominan dalam memicu kepuasan kerja dibandingkan motivasi ekstrinsik di RSUD.

Berdasarkan Tabel 2, terlihat pola konsisten bahwa komunikasi internal dan partisipasi bukan sekadar elemen administratif, melainkan determinan sosial yang membentuk persepsi perawat terhadap profesinya. Hasil penelitian dari Pangemanan *et al.* (2021) dan Zheng *et al.* (2021) mempertegas bahwa kegagalan komunikasi di rumah sakit dapat dianggap sebagai masalah manajerial yang menurunkan kualitas layanan.

Lebih lanjut, peran motivasi sebagai mediator yang ditemukan dalam studi Sari *et al.* (2020) memberikan dasar teoritis bagi RSUD Provinsi NTB untuk tidak hanya memperbaiki fasilitas fisik, tetapi juga menyentuh aspek psikologis perawat. Secara keseluruhan, literatur ini menunjukkan bahwa integrasi antara partisipasi aktif dan komunikasi yang transparan adalah kunci utama dalam memitigasi isu-isu epidemiologi manajerial di lingkungan rumah sakit.

Pembahasan ini bertujuan untuk mensintesis temuan-temuan dari berbagai literatur guna menjawab pertanyaan penelitian mengenai bagaimana komunikasi internal, partisipasi, dan motivasi kerja berinteraksi dalam membentuk kepuasan kerja perawat. Analisis ini menggunakan lensa epidemiologi manajerial untuk melihat masalah organisasi sebagai

fenomena yang dapat diidentifikasi pola dan penyebabnya, layaknya sebuah distribusi penyakit dalam populasi klinis.

Integrasi Komunikasi Internal dan Kepuasan Kerja

Komunikasi internal dalam lingkungan RSUD Provinsi NTB bukan sekadar aktivitas rutin, melainkan urat nadi yang menentukan efektivitas koordinasi antar unit. Berdasarkan hasil tinjauan, komunikasi yang transparan dan dua arah terbukti secara signifikan memitigasi ketidakpastian kerja. Menurut Robbins & Judge (2023), komunikasi yang efektif memberikan fungsi kontrol, motivasi, dan pengungkapan emosional. Dalam perspektif epidemiologi manajerial, hambatan komunikasi (*communication breakdown*) dapat dianggap sebagai “agen infeksius” yang jika dibiarkan akan menurunkan moral kerja perawat secara massal, menyebabkan penurunan kualitas pelayanan pasien.

Partisipasi sebagai Determinan Sosial Lingkungan Kerja

Partisipasi perawat dalam pengambilan keputusan klinis maupun manajerial merupakan bentuk determinasi sosial yang kuat. Ketika perawat dilibatkan dalam penyusunan prosedur kerja atau jadwal sif, mereka merasa memiliki kontrol atas lingkungan kerja mereka. Newstrom (2021) menekankan bahwa keterlibatan karyawan meningkatkan komitmen organisasional karena individu merasa dihargai sebagai mitra strategis, bukan sekadar pelaksana instruksi. Di RSUD Provinsi NTB, ruang partisipasi ini menjadi penting untuk menjembatani kebijakan manajemen pusat dengan realitas teknis di ruang rawat inap yang dinamis.

Peran Mediasi Motivasi Kerja

Temuan literatur secara konsisten menunjukkan bahwa dampak komunikasi dan partisipasi terhadap kepuasan kerja sering kali melewati jalur motivasi. Motivasi kerja berfungsi sebagai katalisator yang mengubah input lingkungan menjadi output kepuasan. Merujuk pada Teori Dua Faktor Herzberg, komunikasi dan partisipasi sering kali bertindak sebagai *motivators* yang memenuhi kebutuhan aktualisasi diri perawat (Daft, 2022). Tanpa motivasi yang kuat, perbaikan pada aspek komunikasi mungkin hanya akan menghasilkan kepuasan jangka pendek tanpa adanya komitmen profesional yang mendalam.

Epidemiologi Manajerial dalam Kepuasan Kerja

Menerapkan konsep epidemiologi manajerial di RSUD Provinsi NTB berarti memandang rendahnya kepuasan kerja perawat sebagai sebuah gejala dari disfungsi sistemik. Jika tingkat kepuasan kerja menurun di unit tertentu, manajemen harus melacak sumber masalah tersebut, apakah berasal dari kegagalan komunikasi di tingkat kepala ruangan atau kurangnya keterlibatan staf dalam evaluasi kinerja. Strategi ini memungkinkan intervensi yang lebih presisi dan berbasis data, mirip dengan cara ahli epidemiologi menangani wabah penyakit (Sperry, 2019).

Sintesis Hubungan Antar Variabel

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja perawat di RSUD Provinsi NTB adalah hasil dari ekosistem lingkungan kerja yang sehat secara sosial. Komunikasi internal yang terbuka membangun kepercayaan, sementara partisipasi membangun rasa memiliki. Kedua faktor ini secara simultan menstimulasi motivasi internal perawat. Ketika perawat merasa termotivasi dan dihargai, kepuasan kerja akan tercapai secara alami, yang pada gilirannya akan menurunkan angka *burnout* dan meningkatkan keselamatan pasien sebagai *outcome* utama rumah sakit.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan dan rekomendasi ini menyajikan sintesis akhir dari tinjauan literatur mengenai determinasi sosial lingkungan kerja dan epidemiologi manajerial, serta memberikan arah strategis bagi manajemen RSUD Provinsi NTB dan peneliti selanjutnya.

Rangkuman Temuan Utama

Berdasarkan hasil analisis literatur, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal dan partisipasi merupakan determinan utama yang secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja perawat. Temuan ini menjawab pertanyaan penelitian dengan menegaskan bahwa komunikasi yang transparan berfungsi sebagai mitigasi terhadap distorsi informasi yang sering terjadi di lingkungan rumah sakit yang kompleks. Selain itu, motivasi kerja terbukti valid sebagai variabel mediasi; artinya, perbaikan pada aspek manajerial hanya akan berdampak maksimal pada kepuasan kerja jika mampu menyentuh dorongan intrinsik perawat. Dalam kerangka epidemiologi manajerial, ketidakpuasan kerja diidentifikasi bukan sebagai masalah individu, melainkan hasil dari disfungsi sistemik dalam pola interaksi organisasi yang dapat diprediksi dan dicegah (Sperry, 2019).

Implikasi Praktis dan Teoritis

Secara teoritis, kajian ini memperkuat *Job Demands-Resources (JD-R) Model* yang menyatakan bahwa sumber daya organisasi seperti dukungan sosial dan partisipasi dapat menetralkan beban kerja yang tinggi (Bakker & Demerouti, 2017). Secara praktis, hasil ini memberikan panduan bagi manajemen RSUD Provinsi NTB untuk:

- 1) Menggeser gaya kepemimpinan dari instruktif menjadi partisipatif guna meningkatkan rasa memiliki perawat.
- 2) Membangun sistem komunikasi digital yang terintegrasi untuk mengurangi hambatan informasi antar sif atau unit.
- 3) Memandang kebijakan SDM melalui lensa epidemiologi, yakni dengan melakukan *screening* berkala terhadap tingkat motivasi perawat sebagai deteksi dini terhadap penurunan kualitas layanan.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya (*Future Work*)

Mengingat keterbatasan tinjauan literatur ini yang bersifat teoretis, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan studi empiris langsung di RSUD Provinsi NTB menggunakan metode kuantitatif (seperti *Structural Equation Modeling*) atau metode campuran (*mixed-methods*). Penelitian mendatang perlu mengeksplorasi variabel moderasi lain, seperti gaya kepemimpinan transformasional atau budaya lokal “Sasambo” (Sasak,

Samawa, Bojo) dalam memengaruhi dinamika komunikasi di lingkungan kerja. Selain itu, studi longitudinal diperlukan untuk melihat dampak jangka panjang dari intervensi komunikasi terhadap angka retensi perawat di wilayah Nusa Tenggara Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abualrub, R. F., Omari, H. G., & Al-Zaru, I. M. (2016). Support, satisfies, and retention among Jordanian nurses in public and private hospitals. *International Nursing Review*, 63(1), 124–132. <https://doi.org/10.1111/inr.12232>
- [2] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- [3] Booth, A., Sutton, A., Clowes, M., & Martyn-St James, M. (2021). *Systematic approaches to a successful literature review* (3rd ed.). SAGE Publications.
- [4] Daft, R. L. (2022). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- [5] Gough, D., Oliver, S., & Thomas, J. (2017). *An introduction to systematic reviews* (2nd ed.). SAGE Publications.
- [6] Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2020). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (13th ed.). Cengage Learning.
- [7] Handayani, S. (2022). Manajemen sumber daya manusia kesehatan dalam perspektif epidemiologi manajerial. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 10(1), 45–58.
- [8] Kurniawan, R., Sudirman, & Basri. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 4(2), 88–95.
- [9] Luthans, F., & Doh, J. P. (2021). *International management: Culture, strategy, and behavior* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- [10] Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- [11] Newstrom, J. W. (2021). *Organizational behavior: Human behavior at work* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- [12] Nugroho, A., & Sudarman, T. (2023). Partisipasi dalam pengambilan keputusan dan komunikasi internal sebagai prediktor kepuasan kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 12–25.
- [13] Pangemanan, F., Kawatu, P. A., & Warouw, F. (2021). Hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit. *Jurnal KESMAS*, 10(4), 112–119.
- [14] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- [15] RSUD Provinsi NTB. (2024). *Laporan tahunan kinerja sumber daya manusia*. Mataram: RSUD Provinsi NTB.
- [16] Sari, N. P., Musnadi, S., & Faisal. (2020). The effect of work environment and work communication on job satisfaction with work motivation as a mediating variable. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 3(4), 160–174.

- [17] Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- [18] Sperry, R. J. (2019). *Managerial epidemiology: Cases and concepts* (4th ed.). Health Administration Press.
- [19] Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93–112.
<https://doi.org/10.1177/0739456X17723392>
- [20] Zheng, J., Wu, M., & Lin, C. (2021). Impact of internal communication on job satisfaction and organization commitment in healthcare sector. *Journal of Health Organization and Management*, 35(9), 234–250.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN