

PENGARUH TRANSFER PELATIHAN DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Page | - 893 -

Muhammad Ricza Irhamni¹, Edy Rahardja²
Universitas Wahid Hasyim¹, Universitas Diponegoro²

Correspondence Email : ricza@unwahas.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh transfer pelatihan dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada perawat RSI Sultan Agung). Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat RSI Sultan Agung, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, pengambilan data menggunakan kuesioner dengan kriteria responden yang sudah menikah dan pernah mengikuti pelatihan dalam 7 bulan terakhir. Data yang diambil adalah sebanyak 71 kuesioner, dan yang dapat digunakan adalah sebanyak 68 kuesioner. Proses pengolahan data dan analisis menggunakan SEM (structural equation modelling) dengan teknik PLS (partial least square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transfer pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat, transfer pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, dan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini dibahas berdasarkan bukti sebelumnya, dan implikasinya dapat digunakan untuk rumah sakit.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and explain the effect of training transfer and quality of work life on nurse performance with organizational commitment as an intervening variable (study of nurses in RSI Sultan Agung). The population of this study is all nurses of RSI Sultan Agung, the sampling technique used is simple random sampling, collection data using a questionnaire with criteria of respondents which has married and ever followed in training in last then 7 months. Taken data as many 71 questionnaires, and which can be used as many 68 questionnaires. Data processing and analysis using SEM (structural equation modeling) with PLS (partial least square) technique. The results of this study found that the transfer of training has a significant positive effect on nurse performance; quality of work life has a significant positive effect on nurse performance; transfer training has a significant positive effect on organizational commitment; quality of work life has a significant positive effect on organizational commitment; and organizational commitment has not significant effect on nurse performance. The findings are discussed in the light of previous evidence, and the implications can be used for the company.

Keywords: *Transfer Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Perawat.*

PENDAHULUAN

Stakeholders di seluruh dunia kini terus mendapatkan tantangan dalam mengelola tenaga perawat di bidang kesehatan secara efektif, sehingga perawat dapat memberikan kualitas layanan atau kinerja yang tinggi dalam melayani kebutuhan seorang pasien atau konsumen (Curson & Baldauf, 2010). Dalam sistem perawat kesehatan yang selalu berkembang, profesi keperawatan kesehatan selalu didorong untuk memperbarui pengetahuan mereka dan menjaga kompetensi klinis, untuk itu perlu adanya proses pelatihan bagi tenaga keperawatan (Norman, Shannon, & Marrin, 2004).

Dalam hal ini, pembelajaran dalam pelatihan saja dapat dikatakan tidak cukup untuk menilai suksesnya pelatihan. Yang terpenting dalam hal ini adalah transfer pelatihan yang positif, transfer pelatihan merupakan faktor utama dimana pelatihan mempengaruhi hasil organisasi dan peningkatan kinerja organisasi (Saks & Burke-Smalley, 2014).

Selain pelatihan yang digunakan sebagai aspek peningkatan kinerja, terdapat juga aspek yang lain untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan (Flinkman, Leino-Kilpi, & Salanterä, 2010). Salah satu aspek yang dapat digunakan sebagai loyalitas dan kinerja adalah kualitas kehidupan kerja (Leiter & Maslach, 2009; Mosadeghrad, Ferlie, & Rosenberg, 2014; Vagharseyyedin, Vanaki, & Mohammadi, 2011).

Pembahasan mengenai faktor kualitas kehidupan kerja dan masalah yang terkandung pada penelitian sebelumnya belum mendapatkan hasil yang konsisten, terkhususnya penelitian pada perawat (Brooks & Anderson, 2004; Hsu & Kernohan, 2006; Vagharseyyedin et al., 2011). Berdasarkan hal tersebut, perlu ada peninjauan kembali mengenai kualitas kehidupan kerja pada karyawan, terkhususnya pada perawat (Y. Lee, 2015). Selain transfer pelatihan dan kualitas kehidupan kerja, terdapat variabel yang di duga dapat memediasi terhadap loyalitas kerja dan kinerja, yaitu komitmen organisasional (D. Lee, Singhapakdi, & Sirgy, 2008).

Komitmen sangat mempengaruhi keputusan perawat untuk mempertahankan kinerja dan keanggotaannya dalam organisasi, hal ini dikarenakan komitmen dan kinerja memiliki hubungan yang aktif dalam organisasi di mana individu bersedia untuk memberikan sesuatu yang lebih dari diri sendiri untuk mencapai keberhasilan organisasi (Arini, 2019).

Hubungan antara transfer pelatihan dan kinerja perawat dianalisis dalam penelitian ini. Hal ini seperti halnya di ungkapkan oleh Turab & Casimir (2015) yang menyimpulkan adanya variabel transfer pelatihan memiliki pengaruh yang positif signifikan sesuai dengan kontribusi yang di harapkan. Namun, hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian Piyali Ghosh, Ragini Chauhan (2015) yang mengklarifikasikan bahwa pengaruh dukungan penyelia pada transfer bersifat kontekstual dan tidak ada yang dapat dikatakan secara afirmatif pada hubungannya, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan pada variabel transfer pelatihan.

Dan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat juga dianalisis dalam penelitian ini. Hal ini seperti halnya di katakan oleh Y. Lee (2015) yang telah mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh secara signifikan

terhadap kinerja perawat dan dapat memprediksi *intention to leave* pada perawat. Dan hasil tersebut juga bertentangan dengan yang dilakukan oleh Kelbiso, Belay, & Woldie (2017) yang mengemukakan bahwa 67,2% perawat tidak puas dengan kualitas kehidupan kerja mereka, artinya masih ada hasil yang tidak signifikan, antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat.

Dari kesenjangan tersebut, dapat diketahui bahwa dalam penelitian antara variabel transfer pelatihan dan kualitas kehidupan kerja masih terdapat bukti yang saling bertentangan dengan variabel kinerja perawat.

Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berfokus terhadap transfer pelatihan, kualitas kehidupan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja perawat dengan menambahkan komitmen organisasional sebagai mediasi didalamnya.

METODE PENELITIAN

Sampel pada penelitian ini berjumlah 71 perawat dari seluruh target populasi yaitu perawat di RSI Sultan Agung. Teknik *sampling* yang digunakan oleh peneliti pada penelitian disini adalah teknik *Probability Sampling* berjenis *Simple Random Sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada perawat yang sudah ditentukan sebanyak 71 kuesioner, namun kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 68 kuesioner. Alat uji statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah PLS (*Partial Least Square*). Jumlah kuesioner pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Transfer pelatihan diukur menggunakan 5 item indikator dari Turab & Casimir (2015)
2. Kualitas kehidupan kerja diukur menggunakan 5 item indikator dari Lee (2015)
3. Kinerja perawat diukur menggunakan 5 item indikator dari Fitzpatrick, While, & Roberts (1997)
4. Komitmen organisasional diukur menggunakan 5 item indikator dari L. W Porter & Smith (1970)

Skala 7 (1: sangat tidak setuju; 2: tidak setuju; 3: agak tidak setuju; 4: netral; 5: agak setuju; 6: setuju; 7: sangat setuju) digunakan untuk mengukur semua item pada penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Data deskriptif menggambarkan keadaan dan kondisi responden pada penelitian ini sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Data deskriptif dapat di lihat melalui karakteristik responden pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	25	36,76 %
Wanita	43	63,23 %
Status Pernikahan		
Sudah Menikah	64	94,11 %

Belum Menikah	4	5,88 %
Pendidikan Terakhir		
D3	41	60,29 %
D4	0	0,0 %
S1	14	20,58 %
S2 / Profesi	13	19,11 %
Lama Bekerja		
1 – 3 Tahun	12	17,64 %
4 – 6 Tahun	21	30,88 %
7 – 10 Tahun	20	29,41 %
> 10 Tahun	15	22,05 %
Pelatihan Terakhir		
1 – 6 Bulan	48	70,58 %
7 – 12 Bulan	9	13,23 %
> 1 Tahun	11	16,17 %

Sumber : Data Diolah (2019)

Pada Tabel 2 menjelaskan hubungan antar variabel untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel tersebut saling berhubungan dan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

Tabel 2. Hubungan Antar Variabel

Hipotesis	Koefisien Jalur	Nilai Profitabilitas	Direct Indirect Effect
Transfer pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat	0,394	P<0,01	0,349
Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat	0,417	P<0,01	0,320
Transfer pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasional	0,248	P<0,01	-
Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional	0,528	P<0,01	-
Komitmen organisasional	-0,184	P=0,01	-

tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat			
--	--	--	--

Sumber : Pengolahan data dengan PLS, 2019

PEMBAHASAN.

Page | - 897 -

Pada pengaruh transfer pelatihan terhadap kinerja perawat diperoleh koefisien sebesar 0,394 dengan $p < 0,01$, karena koefisien bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa transfer pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kondisi ini sekaligus memberi makna bahwa hipotesis: "Transfer pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat" diterima.

Pada penelitian konteks perawat, juga terdapat peneliti yang mengatakan bahwa transfer pelatihan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian tersebut dilakukan oleh Sayadi et al. (2017) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa transfer pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat yang terdapat di *Iranian medical science universities*, penelitian dilakukan dengan menggunakan 346 sampel dan menggunakan metode regresi. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa dengan adanya peningkatan transfer pelatihan yang baik, maka kinerja perawat juga akan meningkat secara baik pula.

Pada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat diperoleh koefisien sebesar 0,417 dengan $p < 0,01$, karena koefisien bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kondisi ini sekaligus memberi makna bahwa hipotesis: "Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat" dapat diterima.

Dalam konteks penelitian pada objek perawat juga terdapat peneliti yang mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, penelitian tersebut dilakukan oleh Thakre et al. (2017) yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dengan menggunakan sampel 100 perawat dan menggunakan metode regresi serta penyempurnaan pengolahan data menggunakan ANOVA. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut dan kesesuaian dengan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa dengan adanya peningkatan kualitas kehidupan kerja yang baik pada perawat maka akan dapat meningkatkan kinerja perawat yang terdapat di RSI Sultan Agung.

Pada pengaruh antara transfer pelatihan terhadap komitmen organisasional memiliki koefisien sebesar 0,248 dengan $p < 0,01$. Pada hasil tersebut koefisien bersifat positif yang artinya transfer pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di RSI Sultan Agung. Hal ini sekaligus memberikan makna bahwa hipotesis yang diajukan: "Transfer pelatihan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional" dapat diterima.

Adapun hasil yang lain dalam konteks transfer pelatihan yang lebih mendalam hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Simosi (2012) yang dimana hasil

penelitian menunjukkan bahwa transfer pelatihan saling berhubungan dengan komitmen organisasional. Dengan menggunakan 251 sampel karyawan baru yang terdapat di perusahaan jasa, dan menggunakan sampel dari berbagai usia, analisis dilakukan dengan metode SEM (*Structural Equation Model*) yang pada hasil penelitian menunjukkan bahwa transfer pelatihan memiliki hasil positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut dan kesesuaiannya dengan penelitian ini, maka dapat bermakna bahwa dengan adanya transfer pelatihan yang baik atau dengan adanya peningkatan transfer pelatihan maka komitmen organisasional akan ikut meningkat juga.

Pada pengaruh hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel komitmen organisasional memiliki koefisien sebesar 0,528 dengan $p < 0,01$. Pada hasil tersebut koefisien bersifat positif yang memiliki arti bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini sekaligus memberikan makna bahwa hipotesis yang diajukan: "Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional" dapat diterima.

Adapun hasil yang lain dalam konteks perawat, penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Eren & Hisar (2016) yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja saling berkaitan dengan komitmen organisasional. Dengan menggunakan 163 perawat sebagai sampel dalam penelitian, yang pada hasil akhir menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut dan kesesuaiannya dengan penelitian ini maka dapat bermakna bahwa dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik atau dengan adanya peningkatan terhadap kualitas kehidupan kerja maka dapat meningkatkan juga komitmen organisasional yang terdapat di RSI Sultan Agung.

Pada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja perawat diperoleh koefisien sebesar -0,184 dengan $p < 0,01$, karena koefisien bernilai negatif sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Kondisi ini sekaligus memberi makna bahwa hipotesis: "Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat" tidak dapat diterima atau ditolak.

Dalam konteks hal ini, variabel komitmen organisasional tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat dikarenakan komitmen organisasional merupakan variabel yang memiliki sifat sebagai "sikap" (Almodarresi & Hajmalek, 2015). Sikap sendiri merupakan pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu (Robbins, 1989). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Almodarresi & Hajmalek (2015) memperoleh hasil bahwa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya peningkatan komitmen organisasional maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja perawat di RSI Sultan Agung. Untuk mewujudkan suatu komitmen organisasional dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat secara baik, maka perlu adanya penemuan terhadap banyak faktor yang

dikolaborasikan. Selain itu, pekerjaan perawat itu sendiri juga harus terstruktur dan terorientasi dengan baik, komitmen tidak dapat diubah menjadi kinerja. Secara umum, birokrasi ataupun perusahaan lebih seringkali mengorientasikan penyelesaian tugas dan tanggungjawab pekerjaan, bukan berorientasi terhadap pengontrolan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan ataupun birokrasi yang menggunakan sistem seperti itu tidak dapat menggunakan komitmen sebagai alat ukur terhadap kinerja yang akurat (Almodarresi & Hajmalek, 2015).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja perawat di RSI Sultan Agung, dapat diupayakan dengan mempertahankan dan meningkatkan transfer pelatihan yang sudah berjalan. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana antar perawat mampu memberikan umpan balik dari materi hasil pelatihan dan dapat mengimplementasikan pemahaman dari pelatihan yang didapat, sehingga akan memudahkan perawat dalam mengerjakan tugas dan dapat membantu perawat yang lain. Hal lain yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan yaitu tingkat kualitas kehidupan kerja pada perawat di RSI Sultan Agung. Hal tersebut dapat dilihat dari keamanan pada rumah sakit, sikap saling menghormati antar perawat di rumah sakit, dan masih banyak lagi.

REKOMENDASI

Peneliti tidak menggunakan indikator kinerja perawat yang mencakup pengukuran keahlian islami, sehingga pengukuran keahlian islami dalam penelitian ini tidak mendapatkan jawaban secara konkrit. Yang artinya hasil kinerja yang tinggi dalam penelitian ini tidak seluruhnya sesuai dengan kinerja perawat RSI Sultan Agung, khususnya pada keahlian islami di RSI Sultan Agung. Dan keterbatasan yang lain adalah peneliti menggunakan konteks variabel komitmen organisasional secara umum, yang seharusnya komitmen organisasional dapat diperjelas lagi menggunakan salah satu komitmen organisasional yang ada, yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* atau *Normative Commitment*.

DAFTAR REFERENSI

- Almodarresi, S. M., & Hajmalek, S. (2015). The Effect Of Perceived Training On Organizational Commitment. *International Journal Of Scientific Management And Development*, (December 2015), 57–79.
- Armstrong, M. (1996). *A Handbook Of Human Resource Management And Practice* (11 Th). London: Kogan Page.
- Basher Rubel, M. R., & Kee, D. M. H. (2014). Quality Of Work Life And Employee Performance: Antecedent And Outcome Of Job Satisfaction In Partial Least Square (PLS). *World Applied Sciences Journal*, 31(4), 456–467.

- Bates, R., Holton, E. F., & Hatala, J. P. (2012). A Revised Learning Transfer System Inventory: Factorial Replication And Validation. *Human Resource Development International*, 15(5), 549–569.
- Bock, G. W., & Kim, Y.-G. (2002). Breaking The Myths Of Rewards: An Exploratory Study Of Attitudes About Knowledge Sharing. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 15(2), 14–21.
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training Transfer: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 6(3), 263–296.
- Curson, J. & Baldauf, B. B. (2010). Who Does Workforce Planning Well ? Workforce Review Team Rapid Review Summary. *Who Does Workforce Planning Well?*, 23(1), 110–119.
- Eren, H., & Hisar, F. (2016). Quality Of Work Life Perceived By Nurses And Their Organizational Commitment Level. *International Journal Of Human Sciences*, 13(1), 1123.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2014). Commitment Among Lecturers In A Malaysian Public Research. *The Social Science Journal*.
- Fitzpatrick, J. M., While, A. E., & Roberts, J. D. (1997). Measuring Clinical Nurse Performance: Development Of The King's Nurse Performance Scale. *International Journal Of Nursing Studies*, 34(3), 222–230.
- Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., & Salanterä, S. (2010). Nurses ' Intention To Leave The Profession : Integrative Review. *Nurses' Intention To Leave The Profession: Integrative Review*, 66(7), 1422–1434.
- Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Prasad, J. (2018). Transfer Of Training: The Known And The Unknown. *Annual Reviews*, (October 2017), 1–25.
- Govaerts, N., Kyndt, E., & Dochy, F. (2018). The Influence Of Specific Supervisor Support Types On Transfer Of Training: Examining The Mediating Effect Of Training Retention. *Vocations And Learning*, 11(2), 265–288.
- Hermawati, A., & Mas, N. (2017). Mediation Effect Of Quality Of Worklife, Job Involvement, And Organizational Citizenship Behavior In Relationship Between Transglobal Leadership To Employee Performance. *International Journal Of Law And Management*.
- Holton, E. F., Bates, R. A., & Ruona, W. E. A. (2000). Development Of A Generalized Learning Transfer System Inventory. *Human Resource Development Quarterly*, 11(4), 333–360.
- Hosmani, A. P., Shambhushankar, & R., B. (2014). Study On Impact Of Quality Of Work Life On Job Performance Amongst Employees Of Secunderabad Division Of South Central Railway. *Research Journal Of Management Sciences*, 3(11), 8–11.
- Indah., Yusuf, C. (2017). The Effect Of Knowledge Sharing And Transfer Of Training On The Performance Of Employees. *Journal Of Research In Business And Management*, 4(12), 63–72.
- Ismail, H. N. (2015). Training And Organizational Commitment: Exploring The Moderating Role Of Goal Orientation In The Lebanese Context. *Human Resource Development International*, 19(2), 152–177.
- Kelbiso, L., Belay, A., & Woldie, M. (2017). Determinants Of Quality Of Work Life Among Nurses Working In Hawassa Town Public Health Facilities , South Ethiopia : A Cross-Sectional Study. *Nursing Research And Practice*, 2017.
- Kenney, J. & Reid, M. (1986). Training Interventions. *London: Institute Of Personnel Management*.

- Lee, D., Singhapakdi, A., & Sirgy, M. J. (2008). Further Validation Of A Need-Based Quality-Of-Work-Life (QWL) Measure : Evidence From Marketing Practitioners. *The International Society For Quality Of Life Studies*, (2007), 273–287.
- Lee, Y. (2015). Quality Of Work Life As A Predictor Of Nurses ' Intention To Leave Units , Organisations And The Profession. *Journal Of Nurisng Management*, 521–531.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse Turnover : The Mediating Role Of Burnout. *Journal Of Nursing Management*, 331–339.
- Ma, F., Bai, Y., Bai, Y., Ma, W., Yang, X., & Li, J. (2018). Factors Influencing Training Transfer In Nursing Profession: A Qualitative Study. *BMC Medical Education*, 18(1), 1–9.
- Meyer, J. E., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective And Continuance Commitment To The Organization : Evaluation Of Measures And Analysis Of Concurrent And Time-Lagged Relations. *Journal Of Applied Psychology*, 75(6), 710–720. Retrieved From The American Psychological Association, Inc
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). *Commitment In The Workplace Toward A General Model*. *Human Resource Management Review*, 11.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2014). Health Services Management Research Hospital Employees. *Health Services Management Research*.
- Nayak, T. (2015). Quality Of Work Life And Organizational Performance : The Mediating Role Of Employee Commitment. *Journal Of Health Management*.
- Norman, G. R., Shannon, S. I., & Marrin, M. L. (2004). Learning In Practice Education: The Need For Needs Assessment In Continuing Medical Education. *British Medical Journal*, 328, 999–1001.
- Piyali Ghosh, Ragini Chauhan, & A. R. (2015). Supervisor Support In Transfer Of Training : Looking Back At Past Research. *Industrial And Commercial Training*.
- Porter, L. W, & Smith, S. J. (1970). *The Etiology Of Organizational Commitment*. Irvine: University Of California.
- Porter, Lyman W, Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Quratulain, S., Khan, A. K., Crawshaw, J. R., Ali, G., Hameed, I., Quratulain, S., Ali, G. (2016). A Study Of Employee Affective Organizational Commitment And Retention In Pakistan : The Roles Of Psychological Contract Breach And Norms Of Reciprocity. *The International Journal Of Human Resource Management*, 5192, 1–28.
- Robbins, S. P. (1989). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, And Applications*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sabaa, E. (2001). The Skills And Career Path Of An Effective Project Manager. *International Journal Of Project Management*, 19, 1–7.
- Saks, A. M., & Burke-Smalley, L. A. (2014). Is Transfer Of Training Related To Firm Performance? *International Journal Of Training And Development*, 18(2), 104–115.
- Sayadi, Y., Rajaeepour, S., Abedini, Y., & Gholami, K. (2017). An Examination Of Factors Affecting Transfer Of Training Among Human Resources Of Iranian Medical Science Universities. *Indian Journal Of Science And Technology*, 10(17), 1–8.
- Simosi, M. (2012). Disentangling Organizational Support Construct. *Personnel Review*, 41(3), 301–320.
- Sulasmı, S. (2016). The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java. *International Journal Of Advanced Research*, 3, 378–396.

- Thakre, S. B., Thakre, S. S., & Thakre, S. N. (2017). Quality Of Work Life Of Nurses Working At Tertiary Health Care Institution: A Cross Sectional Study. *International Journal Of Community Medicine And Public Health*, 4(5), 1627.
- Turab, G. M., & Casimir, G. (2015). A Model Of The Antecedents Of Training Transfer. *International Journal Of Training Research*, 13(1), 82–95.
- Vagharseyyedin, S. A., Vanaki, Z., & Mohammadi, E. (2011). The Nature Nursing Quality Of Work Life: An Integrative Review Of Literature. *Western Journal Of Nursing Research*.
- Weiner, Y. (1982). Commitment In Organizations: A Normative View. *Academy Of Management Review*, 7(3), 418–428.
- Xu, Y. B. Van Der H. (2005). The Employee Factor In The Service-Profit Chain Framework. *Journal Of International Consumer Marketing*, 18(1/2), 7–44.
- Yim, W., Penny, K., Sow, C., & Joanne, H. (2013). International Journal Of Hospitality Management Casino Employees ' Perceptions Of Their Quality Of Work Life. *International Journal Of Hospitality Management*, 34, 348–358.
- Zain, Arini N. D (2019). Influence of Work Family Conflict and Job Satisfaction on Medical Employee Performance through Organizational Commitment. *Review of Integrative Business and Economics Research*, (8), 1.