

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA RUMAH SAKIT HATIVE AMBON**

**Reynilda**

STIE Nobel Indonesia Makassar  
E-mail : reynilda\_80@yahoo.co.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hative Ambon. Dari penelitian ini dihasilkan bahwa ada pengaruh secara signifikan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hative Ambon, dan diperoleh persamaan regresi yaitu :  $Y = 0,423 + 0,312X_1 + ,543X_2$ . Dari persamaan tersebut, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar bila dibandingkan dengan variabel budaya organisasi. Variabel kepuasan kerja di dominasi oleh dimensi penghargaan dan upah. Semakin tinggi persepsi terhadap penghargaan yang diberikan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja, ketika individu merasakan puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi Rumah Sakit Hative Ambon.

**Kata Kunci** : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

**EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
IN HATIVE HOSPITAL AMBON**

**Reynilda**

STIE Nobel Indonesia Makassar  
E-mail : reynilda\_80@yahoo.co.id

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of organizational culture and job satisfaction on employee performance at Hative Hospital Ambon. From this research, it is concluded that there is a significant influence of organizational culture variables and job satisfaction on employee performance at Hative Hospital Ambon, and the regression equation is obtained, namely :  $Y = 0.423 + 0.312X_1 + ,543X_2$ . From this equation, it can be seen that the job satisfaction variable has a greater influence when compared to the organizational culture variable. Job satisfaction variables are dominated by the dimensions of reward and wages. The higher the perception of the award, the higher the job satisfaction. Job satisfaction contributes to work performance, when individuals feel satisfied with their work, employees will do their best with all their abilities to complete their duties, which will ultimately result in good performance and achievement for Hative Hospital Ambon.

**Key Words** : Organizational Culture, Job Satisfaction, Performance

**PENDAHULUAN**

Istilah kinerja berasal dari leksikon kinerja pekerjaan atau kinerja aktual (prestasi kerja atau pencapaian aktual yang dicapai oleh seseorang). Pemahaman kinerja

(prestasi kerja) adalah hasil pekerjaan atas kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab yang diemban mereka (Mangkunegara, 2011). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja. Tjahjadi (2001), menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan menunjukkan arah yang jelas bagi karyawan untuk menjalankan tugasnya. Budaya organisasi yang lemah cenderung mengakibatkan karyawan tidak menguasai orientasi yang jelas. Jadi, memilih berjalan sendiri-sendiri, akibat kinerja organisasi menjadi tidak optimal. Beberapa ahli berpendapat bahwa budaya organisasi harus dikembangkan untuk mendukung perbaikan yang berkelanjutan kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang berbasis pengembangan lebih lanjut tentang kesadaran kualitas (Ojo, 2009). Ramlawati (2020), menyatakan bahwa kurangnya kepuasan kerja menyebabkan berpikir untuk berhenti bekerja, yang menyebabkan pencarian alternatif pekerjaan, yang kemudian dapat menyebabkan niat untuk berhenti, atau sebaliknya, yang pada akhirnya dapat menghasilkan *turnover* yang sebenarnya. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja, maka karyawan tidak mampu lagi bekerja. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja dengan meningkatkan produktivitas ke tingkat yang diinginkan, maka budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan harus selalu jadi perhatian.

Sebagai sebuah rumah sakit umum, Rumah Sakit Hative menyediakan berbagai pelayanan kesehatan, baik pelayanan yang bersifat medis maupun pelayanan yang bersifat umum. Seluruh sumber daya manusia di Rumah Sakit Hative dituntut untuk terampil dikarenakan tugas yang mereka laksanakan bersifat kritis dan mempengaruhi kualitas kehidupan konsumen. Agar terampil, pekerja diberi kesempatan untuk mengembangkan profesionalismenya dan didorong agar bekerja secara hati-hati dan cermat. Budaya yang ada turut mendorong berkembangnya Rumah Sakit Hative hingga saat ini, namun budaya organisasi tersebut ternyata tidak membantu menekan tingkat *turnover* di dalamnya. Keluarnya karyawan akan merugikan dan mengganggu kinerja jika tidak ada upaya dari rumah sakit untuk menurunkan tingkat perputaran (*turnover*) karyawan.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hative Ambon?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hative Ambon?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Budaya Organisasi**

Budaya dapat diartikan sebagai kombinasi dari nilai-nilai, set keyakinan, komunikasi dan penyederhanaan perilaku yang memberikan arahan kepada orang-orang. Ide dasar budaya muncul melalui berbagai proses pembelajaran yang didasarkan pada alokasi sumber daya yang tepat (Titiev, 1959). Kemampuan mental manusia yang membantu dalam meningkatkan pemikiran dan pengambilan keputusan tergantung pada budaya organisasi (Pettigrew, 1979). Menurut Schein (1990), budaya adalah kumpulan berbagai nilai dan perilaku yang dapat dipertimbangkan sebagai panduan menuju sukses. Sesuai Kotter & Heskett (1992), budaya adalah kumpulan keyakinan, perilaku dan nilai yang biasanya berisi masyarakat. Secara sederhana bisa kita katakan bahwa budaya adalah pengetahuan, penjelasan, nilai, kepercayaan, komunikasi dan perilaku banyak orang, di waktu dan tempat yang tepat. Di era sekarang konsep budaya digunakan

sebagai konsep organisasi (Kotter & Heskett, 1992). Budaya organisasi dapat terdiri dari dua elemen penting dari kelompok sosial; struktural stabilitas jumlah orang dan asimilasi suatu item individu dalam standar yang baik (Schein, 1995). Menurut Stewart (2010), norma dan nilai organisasi memiliki pengaruh yang besar pada mereka yang sepenuhnya mengabdikan pada organisasi. Menurutnya norma tidak bisa dilihat tetapi jika organisasi ingin meningkatkan keuntungan dan produktivitas, norma karyawan menjadi yang utama dipertimbangkan. Budaya juga mempengaruhi karakter dan produktivitas seseorang (Yasin et al., 2019).

### **Kepuasan Kerja**

Sangat penting bagi organisasi saat ini untuk memastikan kepuasan psikologis dan sosial karyawan, karena ini harus meningkatkan keinginan mereka untuk tetap bersama organisasi dan meningkatkan efisiensi kerja mereka, yang mengarah pada peningkatan profitabilitas untuk organisasi (Aksoy et al. 2018). Menurut Spector (1997), kepuasan kerja memerlukan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini menyangkut sejauh mana kebutuhan fisik, mental, dan sosial karyawan terpenuhi, dan mempengaruhi kebahagiaan serta tingkat produktivitas dan kesuksesan mereka di tempat kerja (Cana, Oksay 2015). Ayamolowo (2013), menyoroti bahwa kepuasan kerja adalah respons emosional yang dihasilkan dari evaluasi karyawan atas pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Atefi dkk (2014), menegaskan bahwa kepuasan kerja penting dalam hal kinerja karyawan, kepuasan hidup dan kualitas hidup. Selain itu, penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi tiga dimensi utama dari kepuasan kerja : penghargaan, stres kerja, dan karakteristik pekerjaan (Clark et al. 2010, Fairbrother, Warn 2003, Hackman, Oldham, 1976). Penghargaan adalah alat yang paling banyak digunakan untuk memandu perilaku dan kinerja karyawan, yang bertujuan untuk menarik dan mempertahankan yang terbaik dan berkualitas serta untuk membuat mereka tetap termotivasi dan puas (Bratto, 2017). Imbalan baru-baru ini dikonseptualisasikan sebagai hasil berharga yang diterima karyawan dari pemberi kerja sebagai imbalan atas usaha keras dan kontribusi mereka (Henderson, 2003). Dengan demikian, penghargaan dapat berupa finansial (sering disebut gaji) dan psikologis.

### **Kinerja**

Kinerja didefinisikan sebagai fungsi dari kemampuan dan keterampilan individu dan usaha dalam situasi tertentu. Dalam jangka pendek, keterampilan dan kemampuan karyawan relatif stabil. Kinerja dalam hal upaya diperpanjang untuk pekerjaan seorang karyawan (Theresa, I. & Henry, C. 2016). Menurut Nmadu (2013), kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas yang membentuk pekerjaan karyawan. Definisi ini ada dengan definisi yang diberikan oleh Kamus Bisnis (2010), bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian tugas yang diberikan diukur dengan standar akurasi, kelengkapan, biaya dan kecepatan. Manajer di tempat kerja harus memastikan hal itu kegiatan dan keluaran karyawan berkontribusi pada tujuan organisasi. Proses ini membutuhkan pengetahuan tentang kegiatan dan keluaran apa yang dirancang, mengamati apakah itu terjadi dan memberikan umpan balik untuk membantu meningkatkan semangat kerja karyawan dan untuk memenuhi harapan (Nmadu, 2013). Namun, kinerja karyawan selalu dikaitkan dengan produktivitas yang diterjemahkan menjadi kuantitas output, kualitas keluaran, ketepatan waktu keluaran, keberadaan atau kehadiran di tempat kerja, moral di tempat kerja, efisiensi pekerjaan selesai dan efektivitas pekerjaan selesai (Mathis, Fredrick dan Kenneth 2009). Ini adalah standar untuk dimana seseorang melakukan sesuatu seperti pekerjaan atau pemeriksaan (*Macmillan English Dictionary for Advanced* Peserta didik, 2007). Kinerja karyawan jika diakui oleh manajer atau atasan dalam organisasi sering dihargai oleh keuangan dan manfaat lainnya.

**Hipotesis**

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hative Ambon?
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hative Ambon?

**METODE PENELITIAN**

**Populasi**

Populasi dalam penelitian ini meliputi tenaga perawat, tenaga non perawat serta tenaga administrasi dan umum Rumah Sakit Hative Ambon, yaitu dengan jumlah 255 orang karyawan. Dengan mengasumsikan adanya populasi sebanyak itu, maka pengambilan sampel dilakukan dengan rumus Slovin sebagai berikut (Umar, 1997) :

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

$$n = \frac{255}{1 + 255(0.1)^2}$$

$$= 72$$

Dari hasil tersebut, minimum sampel yang diperoleh adalah 72 responden, sehingga jika diambil 80 sampel telah memenuhi syarat.

**Analisis Data**

Analisis regresi linier berganda yaitu metode yang dipakai guna menggambarkan hubungan suatu variabel dependen dengan tiga atau lebih variabel independen.

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Kepuasan Kerja
- β0 = Konstanta
- β1, β2, β3 = Koefisien Regresi untuk Variabel Bebas

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Reliabilitas dan Validitas**

Tabel 1.  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,861	,866	15

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Alpha Cronbach* (Reliabel), yaitu apabila *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,866, maka pertanyaan dalam penelitian dikatakan reliabel.

Tabel 2.  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	42,67500	22,045	,673	,843
x1.2	42,53750	26,454	,465	,857
x1.3	42,17500	26,222	,321	,861
x1.4	42,90000	24,294	,483	,854

x1.5	42,30000	24,567	,625	,848
x2.1	42,73750	21,816	,709	,840
x2.2	42,52500	25,923	,443	,856
x2.3	42,18750	26,433	,280	,862
x2.4	42,88750	24,329	,516	,852
x2.5	42,35000	24,357	,607	,848
y1	42,67500	21,792	,709	,840
y2	42,55000	26,301	,479	,856
y3	42,17500	26,880	,187	,866
y4	42,88750	24,633	,433	,857
y5	42,31250	24,395	,635	,847

Butir-butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* setiap pertanyaan > 0,30), dan jika nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada r tabel (Andriani, 2016).

**Hasil Uji Regresi**

Tabel 3.  
Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	,423	,261		1,606	,110
	Budaya Organisasi	,312	,105	,301	2,984	,004
	Kepuasan Kerja	,543	,105	,519	5.146	,000
F		50,707				,000 <sup>a</sup>
R		,754 <sup>a</sup>				
R	Square	,568				

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan tabel di atas, maka diperoleh :

1. Nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 2.984 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.678 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 5.146 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.678 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5 % (< 0,05). Tabel menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,754. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Hative Ambon mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 75,4 %. Sedangkan koefisien determinasi atau R square (R<sup>2</sup>) adalah 0,568 menunjukkan angka 56,8 % atau bisa dibulatkan menjadi 57 %. Hal ini berarti Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, sementara sisanya sebesar 43 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik manual dan pengolahan data dengan bantuan program SPSS 17.0. Bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 0,423 + 0,312X_1 + 0,543X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 0,432 memberikan pengertian bahwa jika faktor Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0), maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 42,3 %.
2. Untuk variabel Budaya Organisasi koefisien regresinya adalah positif. Hal ini dapat diartikan apabila Budaya Organisasi meningkat 1 %, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 31,2 %.
3. Untuk variabel Kepuasan Kerja koefisien regresinya adalah positif. Hal ini dapat diartikan apabila Kepuasan Kerja meningkat 1 %, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 54,3 %.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi Rumah Sakit Hative Ambon memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan. Budaya organisasi secara konsisten dan sangat didukung oleh komitmen organisasi yang cenderung mendorong kinerja karyawan. Semakin banyak dukungan budaya organisasi terhadap karyawan, semakin mudah meningkatkan kinerja mereka. Dimensi yang paling menonjol pada dimensi budaya organisasi adalah dorongan atau dukungan dari pimpinan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik ini. Hal ini yang menjelaskan mengapa ada yang penurunan jumlah karyawan karena rata-rata dari karyawan menyatakan kurangnya dorongan dan dukungan dari pimpinan terhadap karyawan. Selain itu, karyawan merasa kurang loyal karena kurangnya koneksi emosional dengan organisasi. Meningkatkan beban kerja karyawan tanpa menambah kompensasi karena adanya komitmen awal organisasi yang dimilikinya menjadi katalisator untuk kegagalan ini. Studi empiris ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Syauta, et al., 2012; Hakim, 2015; Burhan Arif, dkk., 2013), bahwa budaya organisasi bersifat positif terkait dengan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kondusif akan menjadi kekuatan atau pendorong perilaku karyawan menuju peningkatan kinerja yang pada akhirnya mencapai tujuan organisasi. Sikap dan perilaku karyawan menjadi stimulus awal pekerjaan. Budaya organisasi harus menjadi aset yang meningkatkan kinerja organisasi dan karyawannya, yang akan berdampak pada lingkungan kerja yang positif dari perusahaan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hative Ambon. Kepuasan kerja tenaga kesehatan menjadi salah satu poin penting untuk memotivasi dan meningkatkan efisiensi, dimana tingginya kepuasan kerja diketahui dapat meningkatkan performa tenaga kerja serta kepuasan pasien. Namun, rendahnya kepuasan kerja akan mengakibatkan kelelahan dan peningkatan *turnover* tenaga kesehatan yang kemudian akan semakin memperburuk kondisi kurangnya tenaga kesehatan di berbagai fasilitas kesehatan. Kepuasan kerja merupakan reaksi dari kebijakan yang dibuat oleh suatu perusahaan. Semakin baik kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka akan baik pula kinerja yang akan diberikan oleh karyawan. Di Rumah Sakit Hative Ambon, semakin tinggi persepsi terhadap penghargaan yang diberikan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya, karena kepuasan kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja. Ketika individu merasakan puas

terhadap pekerjaannya, maka dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan/organisasi, (Davis, 2002). Adanya *turnover* karyawan di Rumah Sakit Hative Ambon disebabkan karena karyawan cenderung membandingkan sistem penghargaan yang ada pada tempatnya bekerja dengan tempat lain, kurangnya penghargaan yang diberikan berupa penghargaan terkait keuangan melalui insentif dan gaji, ataupun bentuk lain berupa promosi jabatan, pengakuan terhadap hasil dan tugas yang menantang. Selain itu ada hubungan antara tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kebijakan dan administrasi pada rumah sakit. Diharapkan kebijakan yang ada membantu mempermudah pekerjaan, perlindungan kerja, dan diberlakukan secara adil kepada seluruh karyawan. Karyawan juga mengharapkan adanya pemberian penghargaan secara adil sesuai kinerja mereka, karena dengan begitu dapat mengurangi persepsi yang kurang baik tentang penggajian/tunjangan, pemberian penghargaan dalam bentuk gaji/tunjangan tambahan yang ada di Rumah Sakit Hative Ambon.

### **Kesimpulan**

Mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan memang bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan oleh pihak organisasi, apalagi bagi organisasi yang bergerak di bidang jasa kesehatan seperti rumah sakit. Kelangsungan rumah sakit bergantung pada kemampuannya untuk memberikan respon terhadap kebutuhan konsumen melalui pelayanan yang berkualitas. Untuk mencapai pelayanan yang berkualitas, setidaknya dibutuhkan kinerja yang baik di dalam rumah sakit yang bersangkutan. Kinerja yang baik ini merupakan tanggung jawab dari seluruh pihak yang ada didalam rumah sakit, termasuk para karyawan, dimana mereka berhubungan dan bersinggungan langsung dengan para konsumen dalam hal ini pasien. Budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan rumah sakit merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan rumah sakit sehingga budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan harus selalu dipantau dan dibenahi. Selain itu, dalam hal pencapaian kinerja, tidak cukup hanya mengandalkan budaya yang kondusif tanpa diikuti dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjaga dan mempertahankan nilai-nilai tujuan dari organisasi melalui komitmen dari pada karyawan (Rostini et al., 2020).

### **Saran**

1. Selalu melakukan evaluasi berkala terhadap iklim dan budaya organisasi di rumah sakit, sehingga diharapkan dapat memberi masukan dalam rangka menjaga budaya organisasi yang kondusif sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan.
2. Mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi yang kondusif di rumah sakit melalui penyesuaian, standar kerja, kejelasan organisasi, kehangatan, dukungan dan kepemimpinan dan baiknya keputusan yang diambil oleh pimpinan merupakan keputusan atas kehendak bersama dan untuk kepentingan bersama dalam memajukan manajemen Rumah Sakit Hative Ambon (Y. Arodhiskara, 2020).
3. Meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat tersebut baik yang bersifat material maupun benefit yang diterima karyawan juga mengakui perawat dan tenaga medis sebagai satu profesi yang sejajar dengan profesi lainnya.
4. Cara terbaik agar dapat bersaing dan unggul dalam persaingan global adalah dengan menghasilkan kualitas yang terbaik. Untuk menghasilkan kualitas terbaik diperlukan upaya perbaikan berkesinambungan terhadap kemampuan manusia, proses dan lingkungan (S. Ferdinandus, 2020).

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Nurfatwa. 2016. *Pengaruh Periklanan terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pasta Gigi Pepsodent di Makassar Sulawesi Selatan*. Economix. 4 (2) : 71-81.
- Aksoy C, Sengül HI, Yilmaz Y. 2018. *Examination of The Relationship Between Job Satisfaction Levels and Organizational Commitments of Tourism Sector Employees : A Research in The South Eastern Anatolia Region of Turkey*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 17 (65) : 356-365.
- Arodhiskara. Y., M Mas'ud, M Su'un., Mursalim. 2020. The Influence of Tudang Sipulung, Public Accountability, and Transparency to The Regional Budget Performance of The Municipality of Parepare. Management Science Letters, 11 (1), 49-56.
- Atefi N, Abdullah K. L, Wong L. P, Mazlom R. 2014. *Factors Influencing Registered Nurses' Perception of Their Overall Job Satisfaction : A Qualitative Study*. International Nursing Review. 61 (3) : 352-360.
- Ayamolowo S. J. 2013. *Job Satisfaction and Work Environment of Primary Health Care Nurses in Ekiti State, Nigeria : An Exploratory Study*. International Journal of Caring Sciences, 6 (3) : 531.
- Bratton J, Gold, J. 2017. *Human Resource Management : Theory and Practice*. (6th ed). Palgrave Macmillan, London.
- Canan, HOS, Oksay, A. 2015. *Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20 (4).
- Davis, K. & Newstrom. 2002. *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih Bahasa : Agus Dharma. Jilid Satu. Jakarta : Erlangga.
- Clark CAC, Pritchard VE, Woodward LJ. 2010. *Preschool Executive Functioning Abilities Predict Early Mathematics Achievement*. Developmental Psychology 46 (5) : 1176-1191.
- Fairbrother K, Warn J. 2003. *Workplace Dimensions, Stress and Job Satisfaction*. Journal of Managerial Psychology, 18 (1) : 8-21.
- Ferdinandus. S. 2020. *Effect of Discipline on Employee Performance Through Total Quality Management as Mediation Variables*. Management Science Letters, 10 (12), 2905-2912.
- Hackman J. R., Oldham G. R. 1976. *Motivation Through The Design of Work : Test of A Theory*. Organizational Behavior and Human Performance, 16 (2) : 250-279.
- Hakim, Adnan. 2015. *Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance : Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi*. The International Journal of Engineering and Science (IJES). Volume 4, Issue 5, 2015.
- Henderson L. S., Stackman R. W., Lindekilde R. 2016. *The Centrality of Communication Norm Alignment, Role Clarity, and Trust in Global Project Teams*. International Journal of Project Management 34 (8) : 1717-1730.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. 1992. *Corporate Culture and Performance*. New York : Free Press.
- Mathis, R. I. & Jackson J. H. 2009. *Human Resources Management*. New Jersey : Prentice Hall.
- Nmadu, G. 2013. *Employees Performance and Its Effects on Their Job Performance in Workplace*.
- Ndulue, I Theresa., & Ekechukwu, C Henry. 2016. *Impact of Conflict Management on Employees Performance : A Study of Nigerian Breweries Plc, Iganmu, Lagos*

- State, Nigeria*. European Journal of Business and Management (Vol. 8).  
<http://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/download/29466/30256>
- Pettigrew, A. 1979. *Studying Organizational Culture*. Administrative Science Quarterly.
- Schein, E. 1990. *Organizational Culture*. American Psychologist .
- Spector, P. E. 1997. *Advanced Topics in Organization Behavior : Job Satisfaction : Application, Assessment, Causes, and Consequen Ces*. Thousand Oaks, CA : SAGE Publications, Inc.
- Stewart, D. 2010. *Growing the Corporate Culture*. Retrieved from :  
<https://www.wachovia.com/foundation/v/index.jsp?vgnextoid=ab411f07760aa110VgnV CM1 000004b0d1872>.
- Syauta, J. H., Eka A. T., Margono S. and Solimun. 2012. *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*. International Journal of Business and Management Invention. Volume 1. Issue 1, December. 2012.
- Ramlawati, E. Trisnawati, N. Yasin, Kurniawaty. 2020. *External Alternatives, Job Stress on Job Satisfaction and Employee Turnover Intention*. Management Science Letters, 11 (2), 511-518.
- Rostini., W. Souisa, R. Masmarulan, N. Yasin. 2020. *Competitiveness Development, Learning Orientation, Entrepreneurial Commitment and Business Performance in The Silk Industry*. Management Science Letters, 11 (3), 903-908.
- Titiev, M. 1959. *Introduction to Cultural Anthropology*. New York : Henry Holt & Company.
- Yasin, N. A., Ridjal, S., & Jjufri, M. 2019. *Human Capital and Entrepreneurship and Their Impact on The Productivity of Traditional Craftsmen*. Revista ESPACIOS, 40 (4), 8-20.