**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT SERTA IMPLIKASINYA KEPADA KINERJA PERAWAT**

**(Studi Deskriptif Kuantitatif di Rumah Sakit Advent Bandung)**

**“Roy David Sarumpaet”**

**Program Studi Magister Manajemen**

**ABSTRAK**

Rumah Sakit merupakan suatu organisasi yang khas dalam melakukan kegiatan pelayanan kesehatan dimana peran perilaku manusia terutama perawat sangat menentukan keberhasilan usahanya. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruang perawat, budaya organisasi rumah sakit dan komitmen organisasi di Rumah Sakit Advent Bandung (RSAB) terhadap kinerja perawat serta implikasinya kepada kinerja perawat belum pernah diteliti. Oleh karenanya maka perlu dilakukan penelitian untuk dapat menjawab hal tersebut.

Adapun tujuan penelitian adalah mengetahui kondisi gaya kepemimpinan kepala ruang, budaya organisasi dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja perawat maupun kinerja perawat di RSAB. Disamping itu juga mengetahui besaran pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala ruang, budaya organisasi dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja perawat. Tidak ketinggalan juga pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSAB.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dimana dengan menggunakan Stratified random sampling didapatkan 187 perawat dari sekitar 350 perawat dengan pengelompokan perawat baru, *staff nurse* dan *head nurse*. Kuesioner, yang telah dibuat dengan melakukan operasional variabel seperti dimensi, indikator dan ukuran serta memilih skala secara interval, berisi 66 pertanyaan diberikan kepada perawat. Data yang didapat telah dilakukan uji kualitas, uji validitas, uji reliabititas dan uji normalitas. Sedangkan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel telah dipakai *path analysis*.

Hasil penelitian yang didapatkan berupa gaya kepemimpinan kepala ruang, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSAB berada pada katagori cukup baik menuju baik. Variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*) Kepuasan Kerja. Pengaruhnya adalah masing-masing secara berurutan 0,478 , 0,255 dan 0,345. Sementara itu pengaruh dari kepuasan kerja perawat terhadap kinerjanya adalah sebesar 0,827.

Berdasarkan temuan hasil penelitian didapatkan bahwa pengaruh positif dan signifikan terbesar adalah variabel Gaya Kepemimpinan. Selain itu variabel lain yang memberikan pengaruh positif dan signifikan yang cukup besar adalah variabel Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja perawat. Selain itu kepuasan kerja perawat berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

 Manfaat dari penelitian adalah masukan bermanfaat bagi pihak manajemen mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat serta implikasinya terhadap kinerja perawat. Manfaat teoritis, dapat memperkaya studi mengenai manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat serta sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan datang.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat.**

**PENDAHULUAN**

Rumah Sakit merupakan suatu organisasi yang khas dalam melakukan kegiatan pelayanan kesehatan yang melibatkan peran teknologi dan peran perilaku manusia. Sumber daya manusia yang digunakan oleh rumah sakit meliputi bidang keahlian khusus seperti dokter spesialis, dokter umum sampai dengan perawat.

Perawat yang termasuk bagian dari paramedik adalah profesi di rumah sakit dengan kuantitas paling besar. Jumlah yang besar tersebut dibutuhkan karena adanya kegiatan pelayanan pasien yang terus menerus selama 24 Jam. Setiap ruangan perawatan pasien dengan jumlah tempat tidur 25 sampai dengan 30 memerlukan perawat sebanyak 20 sampai dengan 24 orang.

Di dalam operasional rumah sakit, perawat merupakan ujung tombak dari operasi rumah sakit. Hal itu dikarenakan para perawatlah yang lebih sering berinteraksi dengan pasien dan dapat menjadi cerminan dari kualitas pelayanan sebuah rumah sakit yang dirasakan oleh pasien. Sehingga kinerja dari perawat haruslah dapat dimaksimalkan agar dapat mencerminkan kualitas pelayanan rumah sakit yang baik. Hal ini pun sejalan dengan penelitian dari Triasnaningsih (2004) yang menyebutkan bahwa kinerja pelayanan yang berkualitas dan sesuai dengan standar sangat diperlukan oleh organisasi seperti rumah sakit. Triasnaningsih (2004) juga menyebutkan bahwa untuk meningkatkan kinerja diperlukan adanya kepuasan dalam bekerja dan komitmen organisasi yang baik dari perawat. Dalam penelitian Engko C (2008) pun mendukung bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja individual.

Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling sering diteliti pada penelitian perilaku organisasi, dan juga menjadi variabel kunci dalam berbagai penelitian dan teori mengenai fenomena dan perilaku organisasi (Spector, 1997, dalam Hong Lu et al, 2012). Smith et al (1996, dalam Maryani dan Supomo, 2001) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat ditimbulkan oleh (1) menarik atau tidaknya jenis pekerjaan, (2) jumlah kompensasi yang diterima, (3) kesempatan untuk promosi jabatan, (4) kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, dan (5) dukungan dari rekan kerja.

Kepuasan kerja perawat sendiri dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari atasan langsung mereka yaitu kepala ruang sesuai dengan penelitian Mahmoud AL-Hussami (2008).

Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada klien (Fathoni Abdurrahmat, 2006). Kepuasan kerja perawat banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Kepemimpinan atau proses mempengaruhi orang lain menuju pada pencapaian sasaran, sudah sejak lama, diakui sebagai aspek vital dari manajemen. Kepemimpinan adalah hubungan yang tercipta dari adanya pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain sehingga orang lain tersebut secara sukarela mau dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Georgy R. Terry, 1972, dalam Maryanto dkk, 2012). Di dalam keperawatan kepemimpinan merupakan penggunaan keterampilan seorang pemimpin (kepala perawat) dalam mempengaruhi perawat–perawat lain yang berada di bawah pengawasannya untuk pembagian tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai (Latif, 2008, dalam Maryanto dkk, 2012).

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Sikap yang dibentuk oleh budaya organisasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya ketidakpuasan atas pekerjaan menunjukkan sikap negatif. Sikap tersebut pada akhirnya akan menjadi suatu kebiasaan yang akan menjadi budaya di dalam organisasi. Budaya organisasi berperan penting dalam membangun semangat kerja dan sikap para karyawan khususnya pada bagian kepuasan kerja agar terciptanya sebuah totalitas dalam bekerja dimana akan menempatkan perusahaan dalam lingkup yang produktif dan menguntungkan. Seperti yang dikemukakan oleh Ardana (2008) bahwa suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi terutama pada sikap dan prilaku anggota-anggota organisasi khususnya pada kepuasan kerja karyawan.

Rumah Sakit Advent Bandung (RSAB) adalah organisasi pelayanan kesehatan yang berdiri sejak tahun 1950. Pada saat ini jumlah karyawan yang bekerja di RSAB ada sekitar 950 orang, yang terdiri dari karyawan tetap maupun “*outsourcing”*. Karyawan tersebut terdiri dari tenaga medis, tenaga paramedis (perawat, laboratorium, farmasi, radiologi dan rekam medis) serta tenaga administrasi.

Perawat di RSAB pada saat ini berjumlah sekitar 350 orang. Berdasarkan data yang ada upah/kompensasi yang diterima oleh perawat di RSAB adalah salah satu yang tertinggi di Kota Bandung maupun di Provinsi Jawa Barat. Namun berdasarkan laporan internal di RSAB masih adanya *turn-over* perawat. Hal ini dapat menjadi indikator dari masih adanya kondisi kurang puas dalam bekerja.

Selain dari itu, fenomena lainnya didapatkan dari angket angket kepuasan pasien terhadap pelayanan perawat di RSAB yang dilakukan pada 2015 mendapatkan hasil bahwa kepuasan pasien hanya mencapai 50% sampai dengan 90% dari target capaian sebesar 95%. Pencapaian tersebut dapat menjadi indikator bahwa pelayanan yang diberikan oleh para perawat di RSAB belum mencapai standar yang diharapkan oleh pasien.

Data lainnya yang mendukung penelitian ini adalah rekapitulasi dari tanggapan karyawan mengenai kepuasan karyawan atas Ruang Kerja, Fasilitas, Gaji/Kompensasi, Sifat Pekerjaan, Sikap Atasan, dan Rekan Kerja

Berdasarkan fenomena dan teori yang telah disebutkan diatas, maka Tesis ini mempunyai judul:

**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Serta Implikasinya Kepada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Advent Bandung”**

# Identifikasi Masalah

1. Selama Tahun 2015 pencapaian Kepuasan Pasien tidak mencapai target yang diharapkan.
2. Selama Tahun 2015 hasil rekapitulasi indikator kepuasan karyawan masih belum  mencapai target yang diharapkan.
3. Kondisi faktor pendukung kepuasan kerja yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dinilai masih kurang maksimal. Konsekuensinya kepuasan kerja karyawan menjadi fluktuatif dan cenderung menurun sehingga berdampak kepada kinerja karyawan.
4. Secara eksplisit, terlihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja masih harus ditingkatkan guna tercapainya kepuasan kerja yang diharapkan, sehingga kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Advent Bandung.

# Rumusan Masalah

1. Bagaimana dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi di RSAB?
2. Bagaimana dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSAB?
3. Bagaimana dengan Kinerja Perawat di RSAB?
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruang, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSAB secara parsial?
5. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruang, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSAB secara simultan?
6. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSAB?

# Tujuan dan Manfaat Penelitian

**Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui dan menganalisis kondisi gaya kepemimpinan kepala ruang, budaya organisasi dan komitmen organisasi
2. Mengetahui dan menganalisis kondisi Kepuasan Kerja Perawat di RSAB
3. Mengetahui dan menganalisis kondisi Kinerja Perawat di RSAB
4. Mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala ruang, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSAB secara parsial.
5. Mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala ruang, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSAB secara simultan.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSAB.

**Manfaat Penelitian**

1. Bagi Rumah Sakit Advent Bandung, sebagai manfaat praktis yang dapat dijadikan masukan bermanfaat bagi pihak manajemen mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat serta implikasinya terhadap kinerja perawat.
2. Manfaat teoritis, dapat memperkaya studi mengenai manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat.
3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan datang.

**METODE PENELITIAN**

**Obyek Penelitian**

Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat dari para perawat di Rumah Sakit Advent Bandung.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Advent Bandung pada bulan Februari 2017 sampai dengan selesai.

**Operasionalisasi Variabel**

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) sebagai variabel independent, sedangkan Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja Perawat (Z) sebagai variabel dependen.

**Sumber Data Penelitian**

Dalam hal ini data primer berupa hasil pengisian kuesioner oleh tenaga perawat di RS Advent Bandung.

**Populasi Penelitian**

Populasi adalah perawat di RS Advent Bandung sebanyak 350 orang.

**Hasil Penelitian**

**1. Gambaran umum**

Perawat sejumlah 189 dengan perincian 14 laki-laki dan 175 perempuan serta rentang usia terbanyak adalah 30-40 tahun dan masa kerja terbanyak 0-5 tahun. (lihat tabel)

**Sebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
| Laki-laki | 14 | 7.24% |
| Perempuan | 175 | 92.76% |

**Sebaran Responden Berdasarkan Rentang Usia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Rentang Usia | Jumlah | Persentase |
| 20-30 Tahun | 72 | 38.16% |
| 30-40 Tahun | 96 | 50.66% |
| Lebih dari 40 Tahun | 21 | 11.18% |

**Sebaran Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
| 0-5 Tahun | 87 | 46.05% |
| 5-10 Tahun | 26 | 13.82% |
| 10-15 Tahun | 36 | 19.08% |
| 15-20 Tahun | 12 | 6.58% |
| Lebih dari 20 Tahun | 27 | 14.47% |

**2. Pengujian Instrumen**

-Uji validitas , reliabilitas dan normalitas untuk gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi , kepuasan kerja dan kinerja perawat dinyatakan valid

**3. Hasil penelitian**

3.1. Rekapitulasi gaya kepemimpinan

Dari 8 item pertanyaan dihasilkan katagori cukup baik menuju baik. Nilai yang paling rendah adalah mengenai pemimpin yang berwibawa dan masih kurangnya motivasi dari pemimpin.

3.2. Rekapitulasi budaya organisasi

Berdasarkan 12 item pertanyaan dihasilkan katagori cukup baik menuju baik. Nilai yang rendah adalah perhatian dan penghargaaan manajemen terhadap proses kerja dan keputusan dibuat untuk mempertahankan stabilitas.

3.3. Rekapitulasi komitmen organisasi

Dari 8 item pertanyaan didapatkan katagori cukup baik menuju baik. Nilai yang rendah adalah kurangnya terganggu kenyamanan bila pindah kerja dan masih adanya kemungkinan menerima tawaran pekerjaan dari tempat lain

3.4. Rekapitulasi kepuasan kerja

Berdasarkan 18 item pertanyaan didapatkan katagori cukup baik menuju baik. Nilai yang rendah adalah perasaan promosi masih belum adil dan perasaan gaji/penghasilan belum cukup

3.5. Rekapitulasi kinerja

Dari 20 item pertanyaan didapatkan katagori cukup baik menuju baik. Nilai terendah adalah kemampuan mengajari pasien dalam terapi kelompok dan kemampuan membuat rencana lanjutan dalam pemeriksaan pasien.

3.6. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,478 satuan

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,255 satuan

Komitmen organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja sebesar 0,346 satuan

3.7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

Besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat adalah 0,827 satuan

# Kesimpulan

**1**.A. Gaya kepemimpinan di RS Advent berada pada katagori cukup baik menuju baik dimana aspek tertingginya adalah aspek tingkat kepercayaan kepada pimpinan. Namun demikian masih terdapat aspek yang lemah yaitu :

1. Pimpinan belum memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi.

2. Pimpinan di unit belum mampu menunjukan dirinya bertanggungjawab

**1**.B. Budaya organisasi di RS Advent berada pada katagori cukup baik menuju baik dimana aspek tertingginya adalah aspek perasaan pimpinan terhadap kewajiban yang diberikan oleh lembaga, namun demikian masih terdapat aspek yang lemah yaitu :

1. Manajemen RS belum mampu memberikan perhatian terhadap penghargaan dalam proses pekerjaan
2. Manajemen RS belum mampu memberikan penghargaan yang lebih terhadap karyawan.

**1**.C. Komitmen organisasi di RS Advent berada pada katagori cukup baik menuju baik dimana aspek tertinggi yaitu adanya kebanggaan dari karyawan-karyawati terhadap RS, namun demikian masih terdapat aspek yang lemah yaitu :

1. Perawat RS Advent tidak terganggu kenyamanannya bila pindah kerja
2. Perawat RS Advent masih akan berpikir menerima tawaran pekerjaan dari Rumah Sakit atau organisasi lain

**2**.Kepuasan kerja perawat RS Advent berada pada katagori cukup baik menuju baik dimana aspek tertinggi adalah perasaan suka dan senang terhadap pekerjaannya, namun demikian terdapat aspek yang rendah yaitu :

1. Adanya perasaan belum adilnya promosi dilakukan
2. Adanya perasaan bahwa gaji/penghasilan yang diterima masih kurang

**3.** Kondisi kinerja perawat RS Advent berada pada kondisi cukup baik menuju baik dimana aspek tertinggi yaitu perawat mampu melakukan prosedur anamnesis pasien dengan baik, namun demikian aspek yang lemah yaitu :

1. Kemampuan membuat rencana lanjutan dalam pemeriksaan pasien
2. Kemampuan mengajari pasien dalam melakukan terapi kalompok

**4**.A. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat secara parsial besaran pengaruhnya sebesar 38,02 persen dimana gaya kepemimpinan ini mempunyai pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja

**4**.B. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat secara parsial besaran pengaruhnya sebesar 18,36 persen dimana budaya organisasi ini memiiki pengaruh terkecil terhadap kepuasan kerja

**4**.C. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat secara parsial besaran pengaruhnya sebesar 25,14 persen dimana komitmen organisasi memberi pengaruh kedua terbesar terhadap kepuasan kerja.

**5**. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara simultan pengaruhnya sebesar 81,52 persen. Adapun pengaruh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 18,48 persen.

**6**. Besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 82,70 persen. Adapun pengaruh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 17,30 persen.

# Saran

Penulis mengajukan saran-saran yang berkaitan dengan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, yaitu:

1. Untuk meningkatkan kepemim-pinan di Rumah Sakit Advent maka diperlukan upaya berupa pelatihan atau pendidikan lanjutan, disamping itu perlu ditingkatkan kesadaran pemimpin untuk memberikan keteladanan dan memberikan perhatian kepada keluhan-keluhan bawahan
2. Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi kepada perawat dan juga melibatkan perawat dalam pembentukan budaya
3. Untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan pencerahan dan pelatihan yang membangun loyalitas terhadap rumah sakit
4. Untuk meningkatkan kepuasan perawat maka perlu di buat sistim promosi yang transparan dan berkeadilan
5. Dalam meningkatkan kinerja perawat maka perlu dilakukan upaya “mentoring”/pelatihan oeh atasan

**DAFTAR PUSTAKA**

Ajija, Shochrul R., et al. (2011). *Cara Cerdas Menguasai Eviews*. Jakarta: Salemba Empat.

AL-Hussami, Mahmoud. 2008. *A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education*. European Journal of Scientific Research ISSN 1450-216X Vol.22 No.2 (2008), pp.286-295

Ardana, Komang, dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Graha. Ilmu. Yogyakarta.

As’ad, Moch. 2004. *Psikologi Industri: Ilmu Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Liberty.

Blakely, G L., Andrews, M C & Fuller, J. 2003. *Are Chameleons Good Citizens? A Longitudinal Study Of The Relationship Between Self monitoring And Organizational Citizenship Behavior.* Journal of Business and Psychology, Vol. 18, No. 2.

Brown, U.J. and Gaylor, K. 2002. *Organizational Commitment in Higher*. Mississippi : Education. Jackson State University

Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah,*Jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta

Cahyono, Dwi. Imam Ghozali. 2002. *Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol 5, No 3. September 2003.

hal 341-364.

Cribbin, James. J. 1982. *Leadership: Strategies for Organizational Effectiveness****.*** American Management Association

Dwi Maryani, Bambang Supomo. 2001. *Studi empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual.* Jurnal bisnis dan akuntansi, Vol. 3, No.1, 367-376.

Engko, C., 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 10, No. 1 (1-12).

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi *dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Gillies, D.A. (1994). *Nursing management: A system approach. (3rd ed).* Philadelphia: WB Saunders co.

[Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro](https://teorionline.wordpress.com/2012/02/15/2011/10/23/imam-ghozali-2011-aplikasi-analisis-multivariate-dengan-program-spss-semarang-bp-universitas-diponegoro/)

Gruenberg. B. 1980. *The Happy Worker: An Analysis of Educational and Occupancional difference in determinants of job satisfaction.* American Journal of Sociology.

Kartiningsih, 2007, Analisis *Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Caban Semarang)*, Semarang: Journal Diponegoro University Institutional Repository (UNDIP).

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2,* Jakarta : Salemba Empat

Kusnendi. 2008. *Model-Model Persamaan Struktural: Satu dan Multigroup Sampel dengan LISREL*. Bandung: Alfabeta.

Lu, Hong. et al. 2012. *Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. International Journal of Nursing Studies 49 (2012) 1017–1038.*

Mahesa, D. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Centaral Java)).* Semarang: Universitas Diponegoro

Maryanto, Pujiyanto dan Setyono. (2013).*Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Swasta di Demak*. Diakses pada tanggal 7 Juli 2015 dari [*http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/download/1011/1060*](http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/download/1011/1060)

Mas’ud Fuad. 2004. Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro

Morrow, P,C. And J.F. Goetz, 1988, *Profesionalism as form of work commitment and Job Satisfaction in Accounting Organization*, Accounting, Organization and Society 9 (1) : 49-59

Pinder, C.C. 1984. *Work Motivation: theory, issues and applications*. Scott, Foresman and Company.

Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya* *Organisasi. Cetakan Pertama, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM.* Malang : UB Press

Robbins & Coulter. 2007. *Manajemen*. Jakarta : Indeks

Robbins  dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba Empat

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior. 13 Three Edition,* USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.

Rost, Joseph C. 1993. *Leadership for the Twenty-First Century*. New York: Praeger

Ruvendi, Ramlan. 2005. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor.* Jurnal Ilmiah Binaniaga, Vol. 01, No. 1 Tahun 2005.

Sharma, Manoj Kumar, and Miss Shilpa Jain. 2013. *Leadership management: Principles, models and theories.* Global Journal of Management and Business Studies 3.3 (2013): 309-318.

Siagian, Sondang P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Ketujuh, Jakarta: Radar Jaya Offset

Sigit, Soehardi.2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lukman Offset

Simamora, Henry, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua,. Cetakan kedua, Yogyakarta: STIE YKPN

Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta

[Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta](https://teorionline.wordpress.com/2012/02/15/2010/02/19/prof-sugiyono-2007-metode-penelitian-administrasi-bandung-alfabeta/)

Sunarto. 2008.*Manajemen Karyawan,* Yogyakarta: Amus.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group

Trisnaningsih, Sri. 2004. *Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender.* Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol 7. No 1. Januari 2004. hal 108-123.

Victor H. Vroom. 1960. Work and Motivation, New York : John Wiley & Son, Inc

Wahjosumidjo. 2004. *Kepemimpinan dan Motivasi,* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Yousef, Darwish A. 2000. *Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a non-western Country*. Journal of Managerial Psychology, Volume 15, Number 1.

**KUESIONER PENELITIAN**

1. **Petunjuk Isian / Jawaban**

 Pada kesempatan ini saya, memohon kesediaan Bapak/Ibu yang telah terpilih sebagai responden untuk dapat mengisi dan menjawab kuesioner penelitian ini. Kebenaran dan kualitas jawaban responden sangat diperlukan agar diperoleh data-data yang akurat dan objektif. Semua jawaban hanya akan digunakan untuk penulisan tesis dan segala kerahasiaan data responden beserta jawabannya dijamin oleh peneliti.

Atas bantuan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian : Berilah tanda X pada kolom yang tersedia

 Keterangan :

 Jawaban dalam bentuk persepsi yang dinyatakan dalam data ordinal

(1) dalam pengertian : Sangat Tidak Memadai/Sangat kurang/Sangat Tidak Signifikan

(2) dalam pengertian : Tidak memadai/kurang/Signifikan

(3) dalam pengertian : Cukup memadai/Sedang/Biasa

(4) dalam pengertian : Memadai/Kuat/Signifikan

(5) dalam pengertian : Sangat Memadai/Sangat Kuat/Sangat Signifikan

Contoh : Apabila Bapak/Ibu **Setuju** dengan statement kuesioner maka dapat **memberi Tanda Silang ( X )** pada kolom pilihan.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No |  Pertanyaan Kuesioner |  |   |   |   |   |   |   |   |
|   |  | Sangat Setuju | Sangat TidakSetuju |
| . | Saya merasa bahwa saya bekerja untuk alasan yang lebih besar dari sekedar uang untuk hidup |  1 2 3 4 5 |  |  |  |  |  |  |   |

1. **Data Responden**
2. Jabatan Sudara di RS Advent Bandung:
3. Pangkat/Golongan
4. Jenis Kelamin : Pria Wanita
5. Status Marital : Kawin Tidak Kawin
6. Usia : 20-30 th. 30-40 th. > 51 th.
7. Pendidikan Formal terakhir Bapak/lbu :

 SMK / SMU Diploma Sarjana Magister Doktor

1. Masa Kerja Bapak/Ibu pada sekolah tersebut, selama :

 0 – 5 tahun 5 – 10 tahun 10 – 15 tahun 15-20 tahun

 Diatas 20 tahun

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pertanyaan** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 1 | Terhadap pemimpin dalam unit perawatan, seberapa percayakah Anda? |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 2 | Pemimpin di unit anda adalah seorang yang berwibawa |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 3 | Dalam pekerjaan di unit, saya mendapat motivasi dari pemimpin di unit saya ( pemimpin di unit anda tidak dapat member motivasi) |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 4 | Pemimpin di unit Anda mampu merasakan perasaan saya selama kami bekerja sama |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 5 | Pemimpin di unit mampu melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan di unit |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 6 | Pemimpin/Kepala Unit memiliki tingkat percaya diri yang baik |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 7 | Dalam pekerjaan di unit, Kepala Unit selalu menunjukan diri bertanggun jawab akan pekerjaan di unit |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 8 | Kepala Unit dalam tugas sehari-hari memberikan pendelegasian yang baik kepada anak buahnya |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 9 | Rumah Sakit Advent Bandung menghargai ide/gagasan baru yang di buat oleh karyawan |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 10 | Manajemen Rumah Sakit Advent Bandung menghargai karyawan yang mengambil keputusan berkaitan dengan pelayanan/ kebijaksanaan sendiri |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 11 | Manajemen Rumah Sakit Advent Bandung memberikan pelayanan yang baiik terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan tepat |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 12 |  Rumah Sakit Advent Bandung memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kemampuan menganalisis masalah |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 13 | Manajemen Rumah Sakit Advent Bandung sangat menghargai hasil kerja karyawan |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 14 | Manajemen Rumah Sakit Advent Bandung tidak memberikan perhatian dan penghargaan terhadap proses kerja |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 15 | Rumah Sakit Advent Bandung membuat keputusan-keputusan dan peraturan perusahaan yang memperhatikan kebutuhan karyawan |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 16 | Manajemen Rumah Sakit Advent Bandung memberikan penghargaan dalam kepada unit hal kerjasama |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 17 | Manajemen Rumah Sakit Advent Bandung memberikan penghargaan terhadap pekerjaan perorangan dalam bentuk karyawan terbaik |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 18 | Manajemen Rumah Sakit Advent Bandung memberikan penghargaan lebih terhadap karyawan yang agresif dalam bekerja |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 19 | Manajemen Rumah Sakit Advent Bandung melakukan rencana untuk terjadinya persaingan atas karyawan dalam bekerja |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 20 | Manajemen Rumah Sakit Advent Bandung dalam membuat keputusan selalu bertujuan untuk mempertahankan stabilitas organisasi RSAB |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 21 | Saya meerasa bangga menjadi karyawan/karyawati Rumah Sakit Advent Bandung |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 22 | Saya merasakan bahwa saya turut menjadi bagian dari Rumah Sakit Advent Bandung |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 23 | Bila ada yang menggangu Rumah Sakit Advent Bandung, saya memiliki keinginan yang kuat untuk membela Rumah Sakit Advent Bandung |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 24 | Saya tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di Rumah Sakit atau Organisasi lain |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 25 | Saya mempunyai keinginan untuk bekerja sampai mencapai usia pensiun di Rumah Sakit Advent Bandung |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 26 | Saya berpikir adalah akan mengganggu kenyamanan bilamana saya pindah kerja |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 27 | Saya tidak akan menerima tawaran dari Rumah Sakit atau organisasi lain untuk keluar dari Rumah Sakit Advent Bandung atau pindah kerja |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 28 | Saya merasakan bahwa Rumah Sakit Advent Bandung telah sangat membantu saya sehingga saya merasakan hutang budi terhadap RSAB |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 29 | Saya merasa puas dengan gaji/penghasilan yang saya terima |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 30 | Saya merasa bahwa gaji yang diberikan Rumah Sakit Advent Bandung sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 31 | Saya merasa merasa bahwa gaji/penghasilan yang diterima masih kurang |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 32 | Saya merasa puas terhadap manajemen Rumah Sakit Advent Bandung yang memberikan kejelasan tentang promosi jabatan di Sistem Organisasi Rumah Sakit Advent Bandung |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 33 | Saya merasa puas dalam hal kesempatan promosi yang telah dilakukan oleh Manajemen Rumah Sakit Advent Bandung |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 34 | Saya merasa puas terhadap dalam hal promosi yang adil yang dilakukan manajemen Rumah Sakit Advent Bandung |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 35 | Saya merasa bahwa dalam hal promosi yang dilakukan Rumah Sakit Advent Bandung adalah tidak adil |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 36 | Saya merasa puas dalam bekerja di Unit Rumah Sakit Advent Bandung oleh karena adanya dukungan dari teman-teman sekerja |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 37 | Saya merasa puas dalam hal hubungan kerja dengan teman-teman di unit kerja |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 38 | Saya merasa puas terhadap teman kerja di unit kerja RSAB yang dalam pekerjaannya selalu bertanggung jawab |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 39 | Saya merasa puas dengan pimpinan di Unit kerja Rumah Sakit Advent Bandung yang memberikan dukungan pada pekerjaan saya |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 40 | Saya merasa puas dengan pimpinan di unit kerja Rumah Sakit Advent Bandung yang memberikan motivasi kepada saya |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 41 | Saya merasa puas dengan pimpinan di unit kerja Rumah Sakit Advent Bandung yang melakukan komunikasi dengan saya |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 42 | Saya merasa puas dengan pimpinan di unit kerja Rumah Sakit Advent Bandung yang melakukan perlakuan yang adil terhadap semua karyawan |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 43 | Saya merasa puas dengan pekerjaan saya oleh karena sesuai dengan minat saya |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 44 | Saya merasa suka dan senang dengan pekerjaan saya |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 45 | Saya merasa puas dengan pekerjaan di Unit Keperawatan oleh karena merupakan pekerjaan yang menarik |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 46 | Saya merasa puas dengan pekerjaan saya oleh karena adanya kesempatan untuk berkembang |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 47 | Dalam bekerja, saya mampu dengan baik melakukan prosedur anamnesis pasien |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 48 | Dalam pekerjaan, saya memiliki kemampuan untuk melakukan pemeriksaan fisik yang baik terhadap pasien |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 49 | Dalam pekerjaan, saya memiliki kemampuan yang baik untuk membuat catatan data pasien |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 50 | Dalam pekerjaan, saya memiliki kemampuan yang baik untuk membuat atau menyusun data pasien |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 51 | Dalam pekerjaan, saya mempunyai kemampuan yang baik untuk membuat analisa terhadap data pasien. |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 52 | Dalam pekerjaan, saya mempunyai kesempatan yang baik untuk membuat perumusan masalah. |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 53 | Dalam pekerjaan, saya mempunyai kemampuan yang baik untuk membuat pengelompokan diagnosa keperawatan. |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 54 | Dalam pekerjaan, saya mempunyai kemampuan yang baik untuk membuat diagnosa keperawatan  |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 55 | Dalam pekerjaan, saya memiliki kemampuan yang baik untuk membuat rencana tindakan keperawatan |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 56 | Dalam pekerjaan, saya memiliki kemampuan yang baik untuk membuat penyelesaian masalah keperawatan |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 57 | Dalam pekerjaan, saya memiliki kemampuan yang baik untuk melibatkan keluarga pasien dalam rencana tindakan keperawatan |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 58 | Dalam pekerjaan, saya memiliki kemampuan yang baik untuk bekerja sama dengan tim lain untuk rencana tindakan. |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 59 | Dalam pekerjaan di unitm saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melatih pasien dalam kebersihan diri. |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 60 | Dalam pekerjaan di unit, saya mempunyai kemampuan yang baik unruk memberikan pendidikan kepada keluarga pasien |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 61 | Dalam pekerjaan di unit, saya mempunyai kemampuan yang baik untuk mengajar pasien tentang obat-obatan yang dikonsumsi pasien |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 62 | Dalam pekerjaan di unit, saya mempunyai kemampuan yang baik untuk mengajari pasien dalam melakukan terapi kelompok |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 63 | Dalam pekerjaan di unit, saya mempunyai kemampuan yang baik untuk mengevaluasi tindakan keperawatan terhadap pasien |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 64 | Dalam pekerjaan di unit, saya mempunyai kemampuan yang baik untuk mengevaluasi kemampuan keluargga pasien untuk merawat pasien |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 65 | Dalam pekerjaan di unit, saya mempunyai kemampuan yang baik untuk membuat rencana lanjutan dalam pemeriksaan pasien |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |
| 66 | Dalam pekerjaan di unit, saya mempunyai kemampuan untuk penguatan pada pasien untuk berubah positif |  □ |  □ |  □ |  □ |  □ |