Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2025. Vol. 6, No. 1. Page 285-295
https://doi.org/10.52103/jahr.v6i1.1980
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Pengaruh *Organisational Culture* dan *Work Engegment* Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Tenaga Keperawatan di RSUD Kota Kendari

Rahmawati, *Suharni A. Fachrin, Wardiah Hamzah

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 29 December 2024
Revised: 09 January 2025
Accepted: 16 January 2025

Keywords: *Organisational Culture*; *Work Enggagment*; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi

Corresponding Author:
E-mail:
suharniandifachrin@gmail.com
Address: Jalan. Urip Sumoharjo, No. 5, 90231, Makassar, South Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang: Salah satu pelayanan rumah sakit adalah pelayanan keperawatan yang merupakan pelayanan yang sangat penting dan berorientasi pada tujuan berfokus pada penerapan asuhan keperawatan. Peningkatan mutu pelayanan keperawatan merupakan tantangan bagi perawat karena perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas kontak paling lama dengan pasien.
Tujuan: Untuk menganalisis pengaruh *organisational culture* dan *work engegment* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi tenaga keperawatan di RSUD Kota Kendari.
Metode: Penelitian dilaksanakan di RSUD Kota Kendari. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga keperawatan yang berada dan bekerja di RSUD Kota Kendari sebanyak 320 orang. Sampel dalam penelitian adalah sebagian tenaga keperawatan berada dan bekerja di RSUD Kota Kendari sebanyak 177 orang menggunakan pengambilan sampel secara Purposive Sampling.
Hasil: *Organisational culture* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (p=0,003). *Organisational Culture* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (p=0,008). *Work Enggagment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (p=0,001). *Work Enggagment* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (p=0,005). *Organisational Culture* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi (p=0,013). *Work Enggagment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi (p=0,028).

ABSTRACT

Background: One of the hospital services is nursing service which is a very important and goal-oriented service that focuses on the implementation of nursing care. Improving the quality of nursing services is a challenge for nurses because nurses are professionals who have the longest contact with patients.
Objective: To analyze the influence of organizational culture and work engagement on job satisfaction and organizational commitment of nursing staff at the Kendari City Regional Hospital.
Method: The research was carried out at the Kendari City Regional Hospital. The population in this study was all 320 nursing staff who were and worked at the Kendari City Hospital. The sample in the research was 177 nursing staff living and working at the Kendari City Regional Hospital using Purposive Sampling.
Results: Organizational culture has a significant influence on job satisfaction (p=0.003). Organizational Culture has a significant influence on organizational commitment (p=0.008). Work Engagement has a significant influence on job satisfaction (p=0.001). Work Engagement has a significant influence on organizational commitment (p=0.005). Organizational Culture has a significant influence on job satisfaction through organizational commitment (p=0.013). Work Engagement has a significant influence on job satisfaction through organizational commitment (p=0.028).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

PENDAHULUAN

Menurut WHO (World Health Organization) tahun 2023 setiap tahunnya merilis daftar masalah kesehatan global yang perlu digaris bawahi dan diberikan perhatian lebih., tidak hanya penyakit baru yang perlu diwaspadai, namun sistem penanganan layanan kesehatan pun menuang kekhawatiran. Sedangkan masalah kesehatan di Indonesia yang relevan dengan WHO terdiri dari kematian ibu akibat melahirkan, kematian bayi, balita, dan remaja, meningkatnya masalah gizi buruk, meningkatnya penyakit menular, meningkatnya penyakit tidak menular dan masalah kesehatan jiwa (Kemenkes, 2023).

Organisasi Rumah sakit sebagai salah satu sistem pelayanan kesehatan memberikan dua jenis pelayanan kepada masyarakat yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi. Pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik dan kesehatan, sedangkan pelayanan administrasi terfokus pada pengaturan administrasi pasien rumah sakit di luar pelayanan medis (Wibowo, 2012). Tenaga keperawatan bertanggung jawab memberikan pelayanan yang optimal dalam meningkatkan dan mempertahankan mutu pelayanan. Perawat dalam menjalankan tugasnya menghadapi berbagai masalah kesehatan yang dialami oleh pasien. Selain itu, mereka juga harus memfokuskan pada aturan keperawatan yang diberikan. Keadaan ini dapat menyebabkan berbagai respon fisik dan psikologis yang tidak dapat diabaikan karena akan mempengaruhi kinerja sehari-hari bila tidak diimbangi dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Dwi, 2024).

Perubahan pelayanan keperawatan mempunyai dua pilihan utama, yaitu mereka melakukan inovasi dan berubah atau mereka yang di ubah oleh suatu keadaan dan situasi. Perawat harus mempunyai ketrampilan dalam proses perubahan. Keterampilan pertama adalah proses keperawatan. Proses keperawatan merupakan pendekatan dalam menyelesaikan masalah yang sistematis dan konsisten dengan perencanaan perubahan. Keterampilan kedua adalah ilmu teoritis di kelas dan mempunyai pengalaman praktik untuk bekerja secara efektif dengan orang lain. Kemampuan yang dimilik oleh perawat tersebut digunakan sebagai modal dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien (Yulia, 2017).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana perawat memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak menerima hasil, semakin puas. Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada klien (Yulia, 2017).

Kemampuan dalam melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang. Namun tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa di dukung oleh suatu kemauan dan motivasi. Kepuasan kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja, ketika individu merasakan puas terhadap pekerjaannya, maka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, akhirnya menghasilkan kinerja pencapaian bagi perusahaan/organisasi (Haeruddin, 2023).

Komitmen organisasi yang tinggi dapat menyebabkan tingginya organizational culture pada diri karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi, maka semakin rendah pula organizational culture pada diri karyawan.Komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya sikap loyalitas terhadap perusahaan dengan mengedepankan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadidan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Sedangkan kepuasan kerja dapat menjadi suatu penentu utama karyawan yang puas akan memberikan respon positif mengenai organisasinya, membantu rekan kerjanya dan melebihi ekpetasi normal dalam pekerjaannya yang mungkin karena mereka ingin membalas pengalaman positifnya (Titik, 2020).

Pada standar tentang evaluasi dan pengendalian mutu dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi dengan terus-menerus melibatkan diri dalam program pengendalian mutu di rumah sakit (Ikhtiar, 2023). Organization culture adalah suatu sistem kerja tenaga kesehatan khususnya perawat yang membedakan dengan tenaga kesehatan yang lain dan setiap tenaga kesehatan memiliki ciri khasnya masing-masing. Work Engegment merupakan keterkaitan perawat dengan tugas dan tanggung jawab dengan apa yang dikerjakan dan menjalankan fungsinya sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh pimpinan atau kepala ruangan keperawatan.

RSUD Kota Kendari sebagai salah satu instansi pemerintah yang menangani masalah kesehatan masyarakat telah berupaya keras untuk meningkatkan ketersediaan dan kualitas pelayanan RSUD Kota Kendari sedang melalui proses sertifikasi dengan hasil yang penting. Manajemen RSUD Kota Kendari melatih perawatnya

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

agar dapat bekerja lebih baik dan efektif sesuai dengan harapan pengguna jasa. Hal ini harus selalu menjadi inti dari setiap peningkatan produktivitas RSUD Kota Kendari. Rumah sakit membutuhkan perawat yang dapat bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga membutuhkan waktu efisien, maka peneliti melakukan penelitian. Harapannya, dapat menjadi bahan pertimbangan dalam strategi pengembangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di RSUD Kota Kendari serta memberikan input sebagai bahan evaluasi menentukan kebijakan ataupun program efektif dan tepat sasaran.

Berdasarkan survei awal diperoleh informasi bahwa data yang diperoleh dari RSUD Kota Kendari tahun 2021 jumlah perawat sebanyak 242 orang dan jumlah pasien yang berkunjung sebanyak 1561 orang. Sedangkan tahun 2022 jumlah perawat sebanyak 244 orang dan dan jumlah pasien yang berkunjung sebanyak 1593 orang tahun 2023 jumlah perawat sebanyak 239 orang dan jumlah pasien yang berkunjung sebanyak 1622 orang serta bulan Januari s/d Juni 2024 jumlah perawat sebanyak 320 orang dan jumlah pasien yang berkunjung sebanyak 1663 orang

Salah satu masalah yang terjadi kepada perawat yaitu masalah keterlambatan insentif tenaga perawat yang sering dikeluhkan oleh perawat khususnya tenaga honorer dimana menurut perawat pemberian insentif didasarkan pada tingkat keramaian pelayanan yang ada di setiap ruangan. Namun pada kenyataan pemberian insentif seringkali tidak sesuai dengan tingkat keramaian pelayanan, dimana menurut perawat terkadang ruangan ramai tapi tidak dibarengi dengan naiknya insentif yang diberikan. Seringkali juga pemberian insentif tidak tepat waktu atau telat. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik mengangkat judul dengan harapan peneliti mengetahui sejauh mana "Pengaruh Organisational Culture Dan Work Engegment Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Tenaga Keperawatan di RSUD Kota Kendari".

METODE

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok. Penelitian ini akan diadakan di RSUD Kota Kendari bulan September s/d Oktober 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga keperawatan yang berada dan bekerja di RSUD Kota Kendari sebanyak 320 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian adalah sebagian tenaga keperawatan yang berada dan bekerja di RSUD Kota Kendari sebanyak 177 orang. Analisis univariat, bivariat dan multivariat di lakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. Karakteristik Responden dan Distribusi Frekuensi Organisational Culture dan Work Engegment Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Tenaga Keperawatan di RSUD Kota Kendari

Karakteristik Responden	f	(%)
Umur		
25-35 Tahun	129	72.9
>35 Tahun	48	27.1
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	34	19.2
Perempuan	143	80.8
Pendidikan		
D3	85	48.0
S1	90	50.8
S2	2	1.1
Masa Kerja		
<5 Tahun	68	38.4
≥5 Tahun	109	61.6
Organisational Culture		
Kurang Baik	19	10.7
Baik	158	89.3
Work Enggagment		
Kurang Baik	17	9.6

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Baik	160	90.4
Kepuasan Kerja		
Kurang Baik	16	9.0
Baik	161	91.0
Komitmen Organisasi		
Kurang Baik	13	7.3
Baik	164	92.7

Sumber : Data Primer 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 177 orang yang dijadikan sebagai sampel, dominan responden berumur 25-35 tahun sebanyak 129 orang (72,9%), dominan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 143 orang (80,8%), dominan responden berpendidikan S1 sebanyak 90 orang (50,8%) dan dominan responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 109 orang (61,6%). Kategori organizational culture baik sebanyak 158 orang (89,3%), work enggagment baik sebanyak 160 orang (90,4%), kepuasan kerja baik sebanyak 161 orang (91,0%) dan komitmen organisasi baik sebanyak 164 orang (92,7%).

Analisis Bivariat

Tabel 2. Pengaruh Organisational Culture dan Work Engegment Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Tenaga Keperawatan di RSUD Kota Kendari

Variabel		Kepuasan Kerja				Total		*p-Value*
		Baik		Kurang				
		n	%	n	%	n	%	
Organisational Culture	Kurang Baik	6	3,4	13	7,3	19	10,7	*0.003
	Baik	155	87,6	3	1,7	158	89,3	
	Total	161	91,0	16	9,0	177	100	
Work Engegment	Kurang Baik	3	1,7	14	7,9	17	9,6	*0.005
	Baik	158	89,3	2	1,1	160	90,4	
	Total	161	91,0	16	9,0	177	100	
Variabel		**Komitmen Organisasi**				**Total**		***p-Value***
		Baik		**Kurang**				
		n	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**	
Organisational Culture	Kurang Baik	9	5,1	10	5,6	19	10,7	*0.001
	Baik	155	87,6	3	1,7	158	89,3	
	Total	164	92,7	13	7,3	177	100	
Work Engegment	Kurang Baik	6	3,4	11	6,2	17	9,6	*0.006
	Baik	158	89,3	2	1,1	160	90,4	
	Total	164	92,7	13	7,3	177	100	

Sumber: Data primer (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa berdasarkan analisis Chi Square kategori Organisational Culture diperoleh nilai ρ=0,003. Dengan demikian terdapat pengaruh organisational culture terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan. Berdasarkan analisis Chi Square kategori Work Engegment diperoleh nilai ρ=0,005. Dengan demikian terdapat pengaruh Work Enggagment terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan.

Berdasarkan analisis Chi Square kategori Organisational Culture diperoleh nilai ρ=0,001. Dengan demikian terdapat pengaruh organisational culture terhadap komitmen organisasi tenaga keperawatan. Berdasarkan analisis Chi Square kategori Work Engegment diperoleh nilai ρ=0,006. Dengan demikian terdapat pengaruh organisational culture komitmen organisasi tenaga keperawatan.

Analisis Multivariat

(Organisational Culture) > (Kepuasan Kerja)

Hasil pengujian menyatakan (Organisational Culture) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0.190 dengan hasil T-Statistics sebesar 0.204 yang lebih besar dari pada 0,190. Hasil p-value sebesar 0,005 yang lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara (organizational culture) terhadap kepuasan kerja.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

(Organisational Culture) > (Komitmen Organisasi)

Hasil pengujian menyatakan (Organisational Culture) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0.258 dengan hasil T-Statistics sebesar 0.379 yang lebih besar dari pada 0,258. Hasil p-value sebesar 0,008 yang lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara (organizational culture) terhadap komitmen organisasi.

(Work Enggagment) > (Kepuasan Kerja)

Hasil pengujian menyatakan (Work Enggagment) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0.369 dengan hasil T-Statistics sebesar 0.381 yang lebih besar dari pada 0,369. Hasil p-value sebesar 0,005 yang lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara (Work Enggagment) terhadap kepuasan kerja.

(Work Enggagment) > (Komitmen Organisasi)

Hasil pengujian menyatakan (Work Enggagment) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0.382 dengan hasil T-Statistics sebesar 0.381 yang lebih besar dari pada 0,396. Hasil p-value sebesar 0,005 yang lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara (Work Enggagment) terhadap komitmen organisasi.

(Organisational Culture) > (Kepuasan Kerja) > (Komitmen Organisasi)

Hasil pengujian menyatakan bahwa (Organisational Culture) berpengaruh positif terhadap (kepuasan kerja) melalui (Komitmen Organisasi). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0,296 dengan hasil T statistic sebesar 0.307 yang lebih besar daripada 0,296. Hasil p-value sebesar 0.013 yang lebih kecil dari pada 0,05 menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara (organizational culture) terhadap (kepuasan kerja) melalui (komitmen organisasi).

(Work Enggagment) > (Kepuasan Kerja) > (Komitmen Organisasi)

Hasil pengujian menyatakan bahwa (work enggagment) berpengaruh positif terhadap (kepuasan kerja) melalui (komitmen organisasi). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koofisien jalur sebesar 0,302 dengan hasil T statistic sebesar 0.393 yang lebih besar daripada 0,302. Hasil p-value sebesar 0.028 yang lebih kecil dari pada 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara (work enggagment) terhadap (kepuasan kerja) melalui (komitmen organisasi).

Tabel 3. Pengaruh Organisational Culture dan Work Engegment Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Tenaga Keperawatan di RSUD Kota Kendari

Pengaruh	Koefisien	*T-Statistic*	*P value*
(X1) > (Kepuasan Kerja)	0,190	0,204	0,003
(X1) > (Komitmen Organisasi)	0,258	0,379	0,008
(X2) > (Kepuasan Kerja)	0,369	0,381	0,001
(X2) > (Komitmen Organisasi)	0,382	0,396	0,005
(X1) > (Kepuasan Kerja) > (Komitmen Organisasi)	0,296	0,307	0,013
(X2) > (Kepuasan Kerja) > (Komitmen Organisasi)	0,302	0,393	0,028

Ket: p-value*<0,05 = Signifikan

PEMBAHASAN

Pengaruh Organisational Culture Terhadap Kepuasan Kerja

Tenaga keperawatan bertanggung jawab memberikan pelayanan yang optimal dalam meningkatkan dan mempertahankan mutu pelayanan. Perawat dalam menjalankan tugasnya menghadapi berbagai masalah kesehatan yang dialami oleh pasien. Selain itu, mereka juga harus memfokuskan pada aturan keperawatan yang diberikan. Keadaan ini dapat menyebabkan berbagai respon fisik dan psikologis yang tidak dapat diabaikan karena akan mempengaruhi kinerja sehari-hari bila tidak diimbangi dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

(Dwi, 2024). Berdasarkan analisis Chi Square diperoleh nilai ρ=0,003. Dengan demikian terdapat pengaruh organisational culture terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana perawat memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada klien. Kesejahteraan perawat kurang tepenuhi, jasa pelayanan tidak lancar, pembagian kompensasi yang diterima dalam bentuk jasa pelayanan tidak sesuai antara perawat yang rajin dan yang tidak, keamanan perawat dalam bekerja kurang di perhatikan (tidak ada imunisasi kepada perawat), perawat yang berprestasi dan memiliki pendidikan tinggi tidak dapat reward, perawat yang bermasalah justru kebanyakan ditempatkan di rawat jalan padahal masalah ini akan berpengaruh pada kepuasan pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Yulia Febrianita (2021) menunjukkan perawat yang puas sebesar 42,8%, dan yang tidak puas sebesar 57,2%. Kesimpulan, kepuasan kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Petala Bumi Lebih dari separo tidak puas. Saran, Dibutuhkan perhatian dari pihak manajemen rumah sakit untuk membuat system peningkatan jenjang karir, dan terdapatnya kejelasan karir perawat pada masa yang akan datang. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Titik (2020) diperoleh kepuasan kerja perawat sebagian besar dengan kategori puas, yaitu sebanyak 73 responden (81,5%) sedangkan manajemen keperawatan secara keseluruhan dengan kategori baik. Hasil uji analisa data diperoleh P = 0,000 dengan α = 0,05 kesimpulannya ada hubungan kepuasan kerja perawat terhadap manajemen keperawatan. Pengelolaan manajemen keperawatan khususnya di ruang rawat inap salah satunya dipengaruhi oleh kepuasan kerja perawat.

Peneliti berasumsi bahwa perubahan pelayanan keperawatan mempunyai dua pilihan utama, yaitu mereka melakukan inovasi dan berubah atau mereka yang di ubah oleh suatu keadaan dan situasi. Perawat harus mempunyai ketrampilan dalam proses perubahan. Keterampilan pertama adalah proses keperawatan. Proses keperawatan merupakan pendekatan dalam menyelesaikan masalah yang sistematis dan konsisten dengan perencanaan perubahan. Keterampilan kedua adalah ilmu teoritis di kelas dan mempunyai pengalaman praktik untuk bekerja secara efektif dengan orang lain. Kemampuan yang dimilik oleh perawat tersebut digunakan sebagai modal dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien.

Pengaruh Work Engegment Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana perawat memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak menerima hasil, semakin puas. Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada klien (Yulia, 2017).

Berdasarkan analisis Chi Square diperoleh nilai ρ=0,005. Dengan demikian terdapat pengaruh Work Enggagment terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan. Perubahan pelayanan keperawatan mempunyai dua pilihan utama, yaitu mereka melakukan inovasi dan berubah atau mereka yang di ubah oleh suatu keadaan dan situasi. Perawat harus mempunyai ketrampilan dalam proses perubahan. Ketrampilan pertama adalah proses keperawatan. Proses keperawatan merupakan pendekatan dalam menyelesaikan masalah yang sistematis dan konsisten dengan perencanaan perubahan. Ketrampilan kedua adalah ilmu teoritis di kelas dan mempunyai pengalaman praktik untuk bekerja secara efektif dengan orang lain. Kemampuan dalam melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang. Jika seseorang sudah menjalankan tugas dengan baik, maka dia akan mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan tantangan selama proses pelaksanaan.

Kepuasan tersebut dapat tercipta dengan strategi memberikan penghargaan yang dicapai, baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi. Tim keperawatan merupakan tim kesehatan garda depan yang menghadapi masalah kesehatan pasien selama 24 jam secara terus menerus, oleh karena itu kepuasan kerja perawat merupakan sasaran pentingdalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Septherine (2023) menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Artinya dengan adanya kepemimpinan yang visooner yang berani mengambil resiko disetiap keputusan yang dilakukan sehingga akan memberikan peningkatan terhadap kinerja perawat. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan dan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Dwi, A (2024) menunjukan 17 responden (85.0%) menyatakan "puas" dalam bekerja dengan kategori berat. Hasil dari nilai signifikasi hubungan beban kerja dan kepuasan kerja perawat di Rumkit Bhayangkara tingkat III adalah 0.280 > 0.05 yang mana H1 ditolak. Nilai koefisien korelasi pada penelitian ini lemah, yaitu 0.204. Sehingga, H1 ditolak artinya tidak ada hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya.

Peneliti berasumsi bahwa kemampuan dalam melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang. Namun tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa di dukung oleh suatu kemauan dan motivasi. Kepuasan kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja, ketika individu merasakan puas terhadap pekerjaannya, maka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, akhirnya menghasilkan kinerja pencapaian bagi perusahaan/organisasi.

Pengaruh Organisational Culture Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi dapat menyebabkan tingginya organizational culture pada diri karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi, maka semakin rendah pula organizational culture pada diri karyawan. Sedangkan kepuasan kerja dapat menjadi suatu penentu utama karyawan yang puas akan memberikan respon positif mengenai organisasinya, membantu rekan kerjanya dan melebihi ekpetasi normal dalam pekerjaannya yang mungkin karena mereka ingin membalas pengalaman positifnya (Titik, 2020). Berdasarkan analisis Chi Square diperoleh nilai ρ=0,001. Dengan demikian terdapat pengaruh organisational culture terhadap komitmen organisasi tenaga keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Luthfal (2022) didapat proporsi perawat yang berpersepsi baik dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi sebanyak 14,3%. Sementara itu 42,9% perawat berpersepsi cukup dan komitmen organisasi yang sedang, dan 2,4% perawat berpersepsi kurang dan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Berdasarkan uji statistik didapat nilai signifikansi (P value) sebesar 0,016 < α 0,05 artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat. Hasil penelitian tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Nurfika (2021) kepuasan kerja keseluruhan 47,9% berada pada kategori tingkat kepuasan kerja rendah, 31,5% mengalami tingkat kepuasan kerja sedang, dan 20,5% mengalami tingkat kepuasan kerja kategori tinggi. Ada hubungan karakteristik individu jenis kelamin dan posisi tenaga keperawatan dengan kepuasan kerja dan tidak ada hubungan karakteristik individu usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, penguasaan, dan departemen tenaga keperawatan dengan kepuasan kerja.

Peneliti berasumsi bahwa salah satu pelayanan rumah sakit adalah pelayanan keperawatan yang merupakan pelayanan yang sangat penting dan berorientasi pada tujuan berfokus pada penerapan asuhan keperawatan. Peningkatan mutu pelayanan keperawatan merupakan tantangan bagi perawat karena perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas kontak paling lama dengan pasien, berbeda dengan pelayanan medis dan pelayanan kesehatan lain yang hanya membutuhkan waktu yang relatif singkat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada kliennya.

Pengaruh Work Engegment Terhadap Komitmen Organisasi

Pada standar tentang evaluasi dan pengendalian mutu dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi dengan terus-menerus melibatkan diri dalam program pengendalian mutu di rumah sakit. Peranan perawat sangat penting karena sebagai ujung tombak baik tidaknya mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Yulia, 2017). Berdasarkan analisis Chi Square diperoleh nilai ρ=0,006. Dengan demikian terdapat pengaruh organisational culture komitmen organisasi tenaga keperawatan. Pengukuran kepuasan kerja tenaga perawat tidak hanya penting untuk mengetahui kinerja rumah sakit terutama bidang ketenagaannya, tetapi juga untuk menentukan strategi manajemen dimasa mendatang. Hal ini menunjukan betapa pentingnya kepuasan kerja perawat untuk kemajuan rumah sakit kedepannya. Misalnya,

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja. Tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Ketika beban kerja perawat meningkat, maka hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi, dalam hal ini kinerja rumah sakit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Annisa (2023) menunjukkan bahwa nilai p-value dari hasil uji analisis jalur antara Work Engagement terhadap Kinerja melalui Kepuasan sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada 0.05 (p-value < 0.05) sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Work Engagement berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui kepuasan SDM di RSUD Haji dan RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

Peneliti berasumsi bahwa peningkatan dan pemantapan peran perawat akhir ini menjadi tuntutan masyarakat, baik pada layanan kesehatan pada umumnya maupun keperawatan pada khususnya. Kinerja perawat dapat terukur berdasarkan beberapa indikator antara lain kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreatifitas. Tuntutan dan kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas di masa depan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar-benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh dari rumah sakit.

Pengaruh Organisational Culture Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Organization culture adalah suatu sistem kerja tenaga kesehatan khususnya perawat yang membedakan dengan tenaga kesehatan yang lain dan setiap tenaga kesehatan memiliki ciri khasnya masing-masing. Peran perawat sebagai salah satu penyedia pelayanan kesehatan khususnya di bidang keperawatan dituntut mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memberi kepuasan pasien serta keluarganya dalam batas standar pelayanan professional (Tao, 2023). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Ahmad, 2018). Pelayanan keperawatan menjadi faktor penentu keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena hampir di setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Daniel (2023) employee engagement mempengaruhi positif maupun krusial bagi kepuasan kerja, komitmen organisasi mempengaruhi positif maupun krusial bagi kepuasan kerja, budaya organisasi berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja, Employee enagement mempengaruhi positif positif maupun krusial bagi kinerja pegawai, Budaya Organisasi mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja pegawai, Kepuasan kerja mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja pegawai, Kepuasan kerja dapat melakukan mediasi terhadap employee engagement yang mempengaruhi kinerja pegawai. 8) Kepuasan kerja dapat melakukan mediasi terhadap budaya organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

Peneliti berasumsi bahwa ketika karyawan engaged, mereka merasa terdorong untuk berusaha maju menuju tujuan yang menantang, mereka menginginkan kesuksesan. Lebih lanjut, work engagement merefleksikan energy karyawan yang dibawa dalam pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas, ciri-ciri karyawan yang engaged tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik, tetapi mereka secara antusias mengaplikasikan energi yang dimiliki pada pekerjaan mereka. Work engagement juga merefleksikan keterlibatan yang intensif dalam bekerja, karyawan yang memilikinya memiliki perhatian yang lebih terhadap perusahaan, memikirkan detail penting, tenggelam dalam pekerjaannya, merasakan pengalaman untuk hanyut dalam pekerjaaan sehingga melupakan waktu dan mengurangi segala macam gangguan dalam pekerjaan.

Pengaruh Work Engegment Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Work engagement atau worker engagement merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki engagement tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Dengan kata lain, definisi work engagement mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Work engagement telah berkembang dari berbagai konsep melingkupi motivasi organisasi (Hanafi, 2018).

Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu esensial dalam kepemimpinan, karena pemimpin adalah memotivasi. Kepemimpinan mempunai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain daam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan pimpinan sendiri dengan demikian dapat dimengerti bahwa motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap kelompok orang yang bekerja sama dalam pencapaian tujuan tertentu. Supervisi yang diberikan oleh supervisor atau atasan merupakan faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja.

Begitupun hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahrir yang menyimpulkan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah supervisi. Supervisi yang diberikan oleh supervisor atau atasan merupakan faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja. Supervisi adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan supervisi manajemen keperawatan merupakan salah satu jenis kegiatan pengamatan secara seksama sebagai sarana mengetahui kesalahan awal di semua aspek untuk langsung diperbaiki atau dimodifikasi agar berjalan sesuai dengan ketentuan/pedoman pekerjaan yang telah disepakati bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Luthfal (2022) didapat proporsi perawat yang berpersepsi baik dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi sebanyak 14,3%. Sementara itu 42,9% perawat berpersepsi cukup dan komitmen organisasi yang sedang, dan 2,4% perawat berpersepsi kurang dan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Berdasarkan uji statistik didapat nilai signifikansi (P value) sebesar 0,016 < α 0,05 artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat. Sedangkan untuk nilai koefisien korelasinya didapat hasil positif yaitu sebesar 0,348, hal ini berarti semakin baik persepsi perawat mengenai tuntutan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya

Hasil penelitian ini tidak sejalan yang dilakukan oleh Marko (2022) bahwa analisis multiple linear regression menujukan bahwa nilai koefisien R Square sebesar 0,875, artinya bahwa variabel Kepuasan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Supervisi Atasan sebesar 87,5%, sedangkan sisanya merupakan konstribusi variabel independen lain. Berdasarkan analisa parsial Kompensasi berhubungan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan (P-value 0,034). Lingkungan Kerja berhubungan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan (P-value 0,001). Pengembangan Karir berhubungan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan (P-value 0,048). Supervisi Atasan berhubungan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan (P-value 0,005). Hal ini menujukan bahwa semakin baik Kompensasi, semakin nyaman Lingkungan Kerja, semakin jelas arah Pengembangan Karir dan semakin baik Supervisi atasan berdampak signifikan terhadap meningkatnya kepuasan perawat.

Peneliti berasumsi bahwa work engagement merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorbsi. Vigor atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan Dedikasi mengacu pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Dimensi ketiga dari work engagement adalah penyerapan atau absorbsi. Absorpsi ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dengan waktu tertentu ia akan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Beberapa studi telah divalidasi secara empiris melalui kuesioner yang memang untuk mengukur keterlibatan kerja (work engagement), Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah Organisational culture memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (p=0,003). Organisational Culture memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (p=0,008). Work Enggagment memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (p=0,001). Work Enggagment memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (p=0,005). Organisational Culture memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi (p=0,013). Work Enggagment memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi (p=0,028).

DAFTAR PUSTAKA

Ahmed, G dan Al Amiri (2022). *The Transformational Leadership Of The Founding Leaders Of The United Arab Emirates: Sheikh Zayed Bin Sultan Al Nahyan And Sheikh Rashid Bin Saeed Al Maktoum*.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Ahmad Irpan Siregar, (2021). *Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD).*

Aida Andriani, (2019). *Hubungan Mutu Pelayanan Kesehatan Dengan Kepuasan Pasien Diruangan Poli Umum Puskesmas Bukittinggi. Journal Endurance 2(1) (45-52).*

Aditama, (2018). *Manajemen Administrasi Rumah sakit*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).

Abd. Karim, (2023). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Otanaha.*

Agus Dwi (2023). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Pasien : Analisis Di Sebuah Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (Fktp) Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). ISSN : 2442-4986 An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal) Volume 10 (2) Desember 2023*.

Alamsyah, (2021), *Manajeman Pelayanan Kesehatan,* Nuha Medika, Yogyakarta.

Afandi. (2020). *Analisis Suatu Sistem Pengukuran Kinerja Rumah Sakit.* Jakarta : EGC.

Arianti, P. D., Hamzah, W., & Batara, A. S. (2022). Hubungan Prestasi Kerja Dan Pengawasan Dengan Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto. Window of Public Health Journal, 3(3), 415-421.

Arikunto. (2018). Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.

Azwar, (2020). *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Bustami, (2021). *Penjaminan Mutu Pelayanan Kesehatan dan Akseptabilitasnya. Jakarta: Penerbit Erlangga*.

Budur, Taylan (2020). *Effectiveness of Transformational Leadership among Different Cultures*.

Choirul Arifin. (2018). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Perawat IGD (Studi Korelasi Di RSUD Jombang). Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang.*

Dahlan, (2019). *Besar Sampel dan Cara Pengambilan Sampel dalam Penelitian Kedokteran dan Kesehatan. Jakarta: Salemba Medika.*

Elida (2022). *Pengaruh Kepuasan Dan Citra Rumah Sakit Pasien Rawat Inap Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Kesehatan Masyarakat Volume 4 Nomor 1. ISSN : 3781-3883.*

Fitri Fahranisa, (2018). *Kepuasan Pasien Terhadap Mutu Pelayanan Prima. Jurnal AKK Volume 4 Nomor 1. ISSN : 3378-3394.*

Febi Kornela Kolibu, (2021). *Faktor-Faktor Motivator: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Baptis Batu. Jurnal AKK Volume 5 Nomor 1. ISSN :3354-3368.*

Hamzah, W., Suryanto, O., Palutturi, S., & Syam, N. (2021). The Effect of Health Services, Supervisory and Team Orientation, Personnel Development and Tolerance of Error on Job Satisfaction Head of Health Centre in South Sulawesi Province. Prof.(Dr) RK Sharma, 21(1), 1586.

Hidayat, (2018). *Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisa Data*, Jakarta : Salemba Medika.

Hartono, (2020). *Promosi Kesehatan di Puskesmas dan Rumah Sakit. Jakarta: Rineka Cipta.*

Haeruddin, 2022. *Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pasien Memilih Rawat Jalan di RSIA Malebu Husada Tahun 2022. Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2022. Vol. 4, No. 4. Page 157-170.*

Herman Harun, (2019). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Pasaman. Jurnal Human Care. e-ISSN: 2528-66510; Volume 4; No. 3 (October,2019): 138- 148.*

Haeruddin, 2023. *Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan dan Kepercayaan Pasien di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Nu'mang. Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 4. Page 180-191.*

Indria, (2019). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan, Citra Pasien. Journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/jbsuta Issn: 2443-3837 (Online) Volume 04, No 1, 2019.*

Lestari (2021). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Poliklinik Bedah Saraf RSUD dr. Doris Sylvanus Palangkaraya. Jurnal Ekonomi KIAT Vol. 32, No. 2, Des 2021 1 p-ISSN 1410-3834 e-ISSN 2597-7393.*

Moenir, (2019). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia edisi 1*. Jakarta: Bumi Aksara

Muh. Alif (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja.*

Muhammad Ikhtiar, 2023. *Analisis Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2. Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 4. Page 51-64.*

Notoatmodjo, (2018). *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta Rineka Cipta.

Nia, (2022). *Pengaruh Persepsi Mutu Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien di Puskesmas Sungai Tutung. Volume 6, No.2 September 2022 Jurnal Kesmas Jambi (JKMJ) ISSN 2549-8053.*

Notoatmodjo, (2018). *Metodologi Peneitian.* Jakarta : Rineka Cipta.

Olvin (2023). *Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan dan minat kunjungan ulang pasien rawat inap di RSUD Tenriawaru Bone. Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 3.*

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Parahesti, (2021). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Kesehatan Dan Kepuasan Terhadap Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Soelastri. Jurnal Kesehatan Masyarakat Volume 3 Nomor 2 : ISSN : 3389-3395.*

Praditya, R.A (2022). *Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review.*

Pohan, (2020). *Buku Jaminan Mutu Layanan Kesehatan. Jakarta: EGC.*

Praditya, R. A. (2022). *Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review. International Journal Of Social, Policy And Law, 3(1), 29-34. https://doi.org/10.8888/ijospl.v3i1.97.*

Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). *The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. Aptisi Transactions on Management (ATM), 6(1), 74-82.*

Purnami, R. S. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisational serta implikasinya terhadap kinerja pegawai administrasi Politeknik Komputer Niaga LPKIA Bandung. Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis, 4(1), 1-15.*

Putra, I. W. A. P., & Indrawati, A. D. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan. E-Jurnal Manajemen, 4(10).*

Rivai, A (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.*

Risaldi. A., Didik. K., Eri. M. (2019). *Analisis Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan Masyarakat Kelurahan Rumdi Wilayah Kerja Puskesmas Rum BalibungaKota Tidore Kepulauan. Jurnal Biosaintek Vol. 2 No. 1, 23–32. DOI: https://doi.org/10.52046/biosainstek.v2i01.312.23-32.*

Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 213-223.*

Rothfelder, Kathrin., Ottenbacher, Michael C., and Harrington, Robert J. (2020). *The Impact of Transformational, Transactional and Non-Leadership Styles on Employee Job Satisfaction in The German Hospitality Industry. Tourism and Hospitality Research. Vol. 12 (4) pp. 201-214.*

Suharni, 2023. *Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di RSUD Labuang Baji Makassar Tahun 2023. Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 4. Page 99-111.*

Samsualam, 2023. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar. Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 4. Page 191-202.*

Safitri, D. A., & Suharnomo, S. (2022). *Analisis Pengaruh Otonomi Kerja (Job Autonomy), Keterlibatan Kerja (Work Engagement), Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention). Diponegoro Journal of Management, 11(2).*

Tjiptono (2019). *Prinsip Total Quality Service. Yogyakarta: Andy Offset.*

Tao Putri (2023). *Pengaruh Kualitas Layanan dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Sebagai Intervening Di Klinik Fast Medika Center. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2 (1) (2023). ISSN : 2829-6397.*

Top et al., (2020). *Transformational Leadership Impact on Employees Performance.*

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license