

Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta

Lenny Rosbi Rimbun¹

Organizational Climate relationship with Nurse Job Satisfaction Pertamina Jaya Hospital in Jakarta

Abstrak

Iklim organisasi yang kondusif terkait dengan konformitas, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan organisasi, kehangatan, dukungan dan kepemimpinan akan membuat kepuasan dalam bekerja, hal ini kurang dirasakan oleh perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta tergambar dari angka *turn over* cenderung meningkat, tidak ada kepastian untuk diangkat sebagai pegawai tetap, ingin mendapat penghargaan. Tujuan penelitian ini mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini deskriptif korelasi dengan 129 perawat sebagai sampel. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan uji *Chi Square* dan regresi logistik ganda. Hasilnya adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi (konformitas, kejelasan organisasi, kehangatan dukungan dan kepemimpinan) dengan kepuasan kerja perawat dengan $p=0.000-0.019$; $\alpha=0.05$ dan variabel yang paling dominan adalah variabel kepemimpinan. Kepemimpinan baik memiliki peluang perasaan puas terhadap pekerjaannya, dimana perawat mendapat arahan atau masukan selanjutnya perawat merasa didukung, dihargai dan mendapatkan solusi bila menemukan masalah dalam pelaksanaan tugasnya.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Iklim organisasi

Abstract

Conducive organizational climate associated with conformity, responsibility, standards, rewards, organizational clarity, warmth, support, and leadership will make satisfaction in work, it is not perceived by nurses at Pertamina Jaya Hospital in Jakarta illustrated turnover rate tends to increase, not there is no certainty to be appointed as a permanent employee, you want to get the award. The purpose of this study was to determine the relationship with job satisfaction organizational climate nurse. This research uses descriptive correlation study with a sample of 129 nurses. Data were collected by questionnaires and analyzed using Chi Square test and multiple logistic regressions. Results obtained the significant relationship between organizational climate (conformity, organizational clarity, warmth and support leadership) with nurse job satisfaction on $p = 0000-0019$; $\alpha = 0.05$, and the most dominant variable was the variable of leadership. Good leadership has the opportunity to work feeling satisfied, where nurses receive further guidance or input nurses feel supported, valued and get a solution if they find problems in the execution of their duties.

Key Words: Job satisfaction, Organizational climate, Nurse

¹ STIKes Pertamedika Jakarta

Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu sistem terdiri dari komponen-komponen (subsistem) yang saling berkaitan atau saling tergantung (*interdependence*) satu sama lain dan dalam proses kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sub-subsistem yang saling tergantung itu adalah tujuan dan nilai-nilai (*goals and values subsystem*), teknikal (*technical subsystem*), manajerial (*managerial subsystem*), psikososial (*psychosocial subsystem*), dan subsistem struktur (*structural subsystem*), (Gibson, 2000). Organisasi saat ini sedang mengalami perubahan lingkungan dramatis dan dinamis, proses transformasi menjadi keharusan bagi semua organisasi atau perusahaan. Pendekatan Modern, yang dimiliki saat ini bukan teori mengenai organisasi tetapi 'way of thinking' atau cara berfikir, cara melihat dan menganalisis secara lebih tepat dan mendalam mengenai organisasi, yang dilakukan melalui keteraturan atau regularitas perilaku organisasi, yang hanya berlaku untuk suatu lingkungan atau kondisi tertentu (Robbins, 2001). Ada beberapa tantangan kompetitif yang secara bersama-sama mengharuskan organisasi untuk membangun kapabilitas baru yaitu globalisasi, kemampuan melalui peningkatan kinerja sehingga memperoleh laba dengan pertumbuhan, memiliki modal intelektual dan perubahan-perubahan yang tidak pernah berhenti dan berlangsung cepat (Rupidara, 2008).

Upaya untuk menciptakan pelayanan rumah sakit yang berkualitas harus difokuskan kepada pelanggan selaku konsumen dari pengguna jasa pelayanan rumah sakit, kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien dapat dilihat dari citra rumah sakit yang semakin meningkat berdasarkan penilaian pasien. Rumah sakit yang mempunyai citra baik adalah rumah sakit yang dapat menciptakan jasa pelayanan kesehatan yang berkualitas sehingga pasien merasa puas dengan jasa pelayanan yang diterima dan sebaliknya. Citra baik rumah sakit akan berimbas pada

meningkatnya profitabilitas rumah sakit. Pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, salah satunya adalah tenaga keperawatan (Ilyas, 2002). Gillies (2000) menyatakan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena perawat berada di sisi pasien 24 jam sehari selama pasien dirawat di rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan tenaga mayoritas yaitu 60-70% dari petugas yang ada di rumah sakit, oleh karena itu perawat merupakan unsur penting, dalam penyampaian jasa, dan menghadapi arus globalisasi, perawat mempunyai kontribusi serta memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan rumah sakit.

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). Kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manajer-pekerja dan perputaran karyawan. Kepuasan kerja ini akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja (Hasibuan, 2005). Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan (Mangkunegara, 2002). Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan. Cushway dan Lodge, 1993 (dalam

Sedarmayanti, 2001) kepuasan kerja perawat didapat dengan keragaman pekerjaan, relevansi tugas, pengawasan, umpan balik hasil, dan pertumbuhan pribadi.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja berdasarkan pendapat pakar diatas adalah iklim organisasi. Ashkanasy et al. (2000) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi individu yang berdasarkan pada pola-pola yang diterima dalam pengalaman-pengalaman dan perilaku-perilaku spesifik individu dalam suatu organisasi. Luthans (2006) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Toulson and Smith, 1994 (dalam Stringer, 2002) menyatakan iklim organisasi sebagai sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja dan baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Perubahan iklim dan kenyamanan lingkungan pekerjaan berdampak pada peningkatan atau penurunan kepuasan kerja personil/karyawan. Penurunan kepuasan kerja akan berkontribusi terhadap kualitas pelayanan keperawatan rumah sakit.

Kepuasan kerja merupakan tanggung jawab bersama staf dan pimpinan. Kondisi ini belum dilaksanakan secara optimal, hal ini tergambar dari angka *turn over* yaitu pada tahun 2010 angka *turn over* 2.74%, tahun 2011 *turn over* 2.05% dan pada tahun 2012 mengalami *turn over* 3.42% (SDM Rumah Sakit, Februari 2013), karena menurut Gillies, (2000) bahwa nilai *turn over* Perawat adalah 5 - 10 %, dengan demikian angka *turn over* di rumah sakit Pertamina Jaya Jakarta tersebut masih dalam batas toleransi, akan tetapi adanya peningkatan angka *turn over* ini perlu diantisipasi.

Menurut Swansburg (2001) iklim organisasi keperawatan di rumah sakit adalah yang dirasa baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas kerja perawat. Meningkatnya kepuasan kerja bagi perawat merupakan hal yang sangat penting karena

menyangkut masalah hasil kerja perawat yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan kepada pasien. Berdasarkan analisis fenomena tersebut dapat dirumuskan pertanyaan “Apakah ada hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta.” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran Kepuasan kerja perawat (pelayanan sosial, kreativitas, kemandirian, penggunaan kemampuan, status sosial, kebijakan perusahaan, pengawasan, keamanan, kompensasi, kondisi tempat kerja, kemajuan, kompetensi atasan, rekan kerja, tanggung jawab, pengakuan, aktivitas, prestasi dan nilai moral), gambaran iklim organisasi mencakup konformitas, standar, kejelasan organisasi, kehangatan, dukungan dan kepemimpinan, gambaran karakteristik perawat, hubungan masing-masing variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat, dan mengetahui iklim organisasi yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta.

Metode

Desain penelitian ini berupa penelitian penjelasan *explanatory research* dengan rancangan *cross sectional*. Sampel penelitian berjumlah 129 perawat. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner meliputi kepuasan kerja, iklim organisasi dan karakteristik perawat, menurut pandangan perawat. Data dianalisis secara komputersasi meliputi analisis univariat menggunakan tabel distribusi frekuensi, analisis bivariat menggunakan uji *chi-square*, dan analisis multivariat menggunakan uji regresi logistic berganda.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Gambaran kepuasan kerja perawat mencakup 18 dimensi yang menjadi faktor penentu kepuasan kerja perawat diukur secara

komposit dan berdasarkan sebaran jawaban responden. Kepuasan kerja perawat dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta, Bulan Juni Tahun 2013 (n = 129)

No	Kategori	N	%
1	Puas	116	89.9
2	Tidak Puas	13	10.1

Hasil analisis tabel 1 menunjukkan proporsi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta. Perawat yang

berada pada ketegori puas berjumlah 89.9% dan perawat yang berada pada kategori tidak puas berjumlah 10.1%.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat berdasarkan Sebaran Jawaban Perdimensi di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta, Bulan Juni Tahun 2013 (n = 129)

No	Dimensi	Puas		Tidak Puas	
		n	%	n	%
1	Independen	112	86.8	17	13.2
2	Status social	55	42.6	74	57.4
3	Pelayanan Sosial	80	62	49	38
4	Kreatifitas	106	82.2	23	17.8
5	Menggunakan Kemampuan Sendiri	122	94.6	7	5.4
6	Promosi	97	75.2	32	24.8
7	Aktifitas	99	76.7	30	23.3
8	Teknik Pengawasan	39	30.2	90	69.8
9	Nilai Moral	110	85.3	19	14.7
10	Keamanan	109	84.5	20	15.5
11	Kebijakan Perusahaan	87	67.4	42	32.6
12	Supervisi	122	94.6	7	5.4
13	Rekan Kerja	91	70.5	38	29.5
14	Tanggung Jawab	54	41.9	75	58.1
15	Kondisi Tempat Kerja	81	32.7	48	62.8
16	Pengakuan	90	69.8	39	30.2
17	Prestasi	98	76	31	24
18	Kompensasi	85	65.9	44	34.1

Tabel 2 menunjukkan proporsi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta berdasarkan dimensi kepuasan kerja terlihat mayoritas perawat yang berada pada ketegori puas yaitu independen 86.8%, pelayanan social 62 %, kreatifitas 82.2%, menggunakan kemampuan sendiri 94.6%, promosi 75.2%, kreatifitas 76.7%, nilai moral 85.3%, keamanan 84.5%, kebijakan perusahaan 67.4%, supervise 94.6%, rekan

kerja 70.5%, pengakuan 69.8%, Prestasi 76%, kompensasi 65.9% dan perawat yang berada pada kategori tidak puas pada dimensi status sosial 42.6%, tehnik pengawasan 30.2%, tanggung jawab 41.9%, kondisi tempat kerja 32.7%.

Gambaran iklim organisasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan persepsi perawat. Iklim organisasi yang diukur mencakup sub variabel konformitas, standar

kerja, kejelasan organisasi, kehangatan, dukungan dan kepemimpinan. Berikut ini akan digambarkan iklim organisasi tersebut:

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi dan Berdasarkan Sub Variabel Konformitas, Standar Kerja, Kejelasan Organisasi, Kehangatan, Dukungan dan Kepemimpinan di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta, Bulan Juni, Tahun 2013 (n = 129)

Variabel	Kategori				Total	
	Baik		Kurang Baik		N	%
	n	%	n	%		
Iklim Organisasi	125	96.9	4	3.1	129	100
1. Konformitas	125	96.9	4	3.1	129	100
2. Standar Kerja	119	92.2	10	7.8	129	100
3. Kejelasan Organisasi	95	73.6	34	26.4	129	100
4. Kehangatan	99	76.3	30	23.3	129	100
5. Dukungan	111	86.0	18	14	129	100
6. Kepemimpinan	111	86.0	18	14	129	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa iklim organisasi yang dipersepsikan oleh perawat berada pada kategori baik berjumlah 96.9% perawat. Selanjutnya proporsi sub variabel menggambarkan iklim organisasi yang dipersepsikan perawat. Perawat yang mempersepsikan konformitas dengan kategori baik adalah 96.9%, yang mempersepsikan standar kerja dengan kategori baik adalah 92.2%. Kejelasan organisasi dipersepsikan baik oleh 73.6% perawat Selanjutnya Perawat

yang mempersepsikan kehangatan dengan kategori baik adalah 76.7%, serta yang mempersepsikan dukungan dan kepemimpinan dengan kategori baik adalah 86% perawat.

Karakteristik perawat di RSPJ Jakarta yang diukur dalam penelitian ini adalah umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan status pernikahan. Berikut akan disajikan gambaran karakteristik responden dalam bentuk tabel:

Tabel 4 Distribusi Perawat Berdasarkan Umur dan Masa Kerja di RS.Pertamina Jaya Jakarta, Bulan Juni, Tahun 2013 (n = 129)

Variabel	Mean	Median	SD	Minimum - Maximum	95% CI
Umur	36.60	37	8.798	22 - 55	35.07 – 38.14
Masa Kerja	14.57	15	8.677	1 - 34	13.05 – 16.08

Tabel 4 menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) umur perawat adalah 36.6 tahun dengan standar deviasi 8.798 tahun dan nilai tengah (*median*) umur perawat adalah 37 tahun (95% CI : 35.07 – 38.14). Umur termuda adalah 22 tahun dan umur tertua adalah 55 tahun. Hasil interval dapat disimpulkan bahwa 95% diyakini bahwa umur perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta adalah antara 35.07 sampai dengan 38.14 tahun.

Lama kerja perawat memiliki nilai rata-rata (*mean*) umur perawat adalah 14.57 tahun dengan standar deviasi 8.677 tahun dan nilai tengah (*median*) adalah 15 tahun (95% CI : 13.05 – 16.08), Masa kerja paling sedikit adalah 1 tahun dan masa kerja terlama adalah 34 tahun. Hasil interval dapat disimpulkan bahwa 95% diyakini bahwa umur perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta adalah antara 13.05 sampai dengan 16.08 tahun.

Tabel 5 Distribusi Perawat Menurut Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Status Pernikahan di RS.Pertamina Jaya Jakarta Bulan Juni, Tahun 2013 (n = 129)

Variabel	N	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
a. Laki – laki	18	14
b. Perempuan	111	86
Pendidikan		
a. SPK/SPR	6	4.7
b. D3 Keperawatan	112	86.8
c. S1 Kperawatan/Ners	11	8.5
Status Pernikahan		
a. Menikah	98	76
b. Tidak Menikah	31	24

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 129 responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan berjumlah 86% perawat, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 14% perawat. Latar belakang pendidikan perawat sebagian besar berpendidikan D3 Keperawatan 86,8%, perawat SPK/SPR sebanyak 4.7% perawat dan

S1 Keperawatan/Ners sebanyak 8.5% perawat. Status pernikahan responden adalah yang menikah 76% perawat dan yang tidak menikah sebanyak 24% perawat.

Hasil analisis hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSPJ Jakarta dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Analisis Hubungan Iklim Organisasi dan Berdasarkan Sub Variabel Konformitas, Standar Kerja, Kejelasan Organisasi, Kehangatan, Dukungan dan Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSPJ Jakarta, Bulan Juni, Tahun 2013 (n = 129)

Variabel	Kepuasan Kerja				Total		OR (95% CI)	P value
	Puas		Tidak Puas		n	%		
	n	%	n	%	n	%		
Iklim Organisasi								
Baik	59	96.7	2	3.3	61	100	5.693	0.019*
Kurang Baik	57	83.8	11	16.2	68	100	1.208 – 26.822	
Konformitas								
Baik	115	92	10	8.0	125	100	34.500	0.003*
Kurang Baik	1	25.0	3	75.0	4	100	3.278 – 363.062	
Standar Kerja								
Baik	109	91.6	10	8.4	119	100	4.671	0.064
Kurang Baik	7	70.0	3	30.0	10	100	1.043 – 20.927	
Kejelasan Organisasi								
Baik	91	95.8	4	4.2	95	100	8.190	0.001*
Kurang Baik	25	73.5	9	26.5	34	100	2.327 – 28.821	
Kehangatan								
Baik	93	93.9	6	6.1	99	100	4.717	0.012*
Kurang Baik	23	76.7	7	23.3	30	100	1.447 – 15.384	
Dukungan								

Baik	104	93.7	7	6.3	111	100	7.429	0.003*
Kurang Baik	12	66.7	6	33.3	18	100	2.142 – 25.758	
Kepemimpinan								
Baik	106	95.5	5	4.5	111	100	16.960	0.000*
Kurang Baik	10	55.6	8	44.4	18	100	4.660 – 61.726	
Jumlah	116	89.9	13	10.1	129			

*bermakna pada $\alpha = 0.05$

Hasil analisis hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta diperoleh bahwa 96.7% perawat yang mempersepsikan iklim organisasi baik merasa puas terhadap pekerjaannya, sedangkan diantara perawat yang mempersepsikan iklim organisasi kurang baik, ada 83.3% perawat yang puas terhadap pekerjaannya.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0.019$, dengan nilai OR = 5.693 maka dapat

disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat dan perawat yang mempersepsikan iklim organisasi baik mempunyai peluang 5.69 kali lebih puas dibandingkan dengan perawat yang mempersepsikan iklim organisasi yang kurang baik. Hasil pemodelan akhir analisis regresi logistik berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5 Pemodelan Akhir Analisis Multivariat (N =129)

No	Variabel	B	P	OR	95% CI
1	Konformitas	.502	0.773	1.653	0.055 - 9.832
2	Standar kerja	3.742	0.021	42.190	1.762 - 1010.272
3	Kejelasan Organisasi	1.844	0.097	6.324	0.718 - 55.695
4	Kehangatan	-2.672	0.058	0.069	0.004 - 1.100
5	Dukungan	1.873	0.090	6.507	0.745 - 56.848
6	Kepemimpinan	3.987	0.005	53.880	3.447 - 843.781
7	Umur	-.597	0.063	0.551	0.293 - 1.034
8	Jenis Kelamin	.579	0.627	1.784	0.172 - 18.475
9	Status Pernikahan	1.253	0.445	3.500	0.141 - 86.883
10	Pendidikan		0.165		
11	Didik (1)	3.000	0.131	20.088	0.408 - 9882.45
12	Didik(2)	.505	0.786	1.656	0.043 - 63.312
13	Masa Kerja	.531	0.103	1.701	0.898 - 3.223

Hasil akhir analisis multivariat menunjukkan bahwa iklim organisasi yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat adalah kepemimpinan (OR=53.880) diikuti oleh standar kerja (OR=42.190).

Pembahasan

Menurut Locke (dalam Munandar, 2001) karyawan yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan

pekerjaannya. *Selanjutnya Mangkunegara (2005) menjelaskan puas dan tidak puasnya pegawai hasil dari membandingkan input-outcome dirinya dengan input-outcome orang lain atau dikenal dengan comparison person, sedangkan Cavanagh & Coffin 1992; Snarr & Krochalk, 1996 dalam Global Journal of Health Science (2010) menyatakan kepuasan kerja merupakan komponen penting dari kehidupan perawat yang dapat berdampak pada keselamatan pasien, produktivitas dan*

kinerja, kualitas pelayanan, retensi dan *turnover*, komitmen terhadap organisasi dan profesi, serta kepuasan kerja dipengaruhi oleh *beberapa faktor*. Pendapat Hasibuan (2005) bahwa kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja. pendapat Terry (2003) menyatakan persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Persepsi juga berkaitan dengan situasi kerja seseorang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi.

Menurut analisis peneliti berdasarkan sebaran jawaban responden bahwa variabel yang berhubungan dengan kepuasan perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta adalah variabel yaitu independen 86.8%, pelayanan sosial 62 %, kreatifitas 82.2%, menggunakan kemampuan sendiri 94.6%, promosi 75.2%, kktifitas 76.7%, nilai moral 85.3%, keamanan 84.5%, kebijakan perusahaan 67.4%, supervise 94.6%, rekan kerja 70.5%, pengakuan 69.8%, Prestasi 76%, kompensasi 65.9%. Bila melihat sebaran jawaban ini dapat disimpulkan bahwa maryoritas perawat puas namun persentasi puasanya masih antara 62% - 94.6%, hal ini disebabkan sebaran masa kerja perawat yang terlalu senjang yaitu antara 1 – 34 tahun, usia perawat yang sangat beragam yaitu antara 22 – 55 tahun, sehingga ada kesenjangan persepsi untuk kepuasan kerja, dan hal ini masih dapat terus ditingkatkan dengan memberikan motivasi, pemahaman positif tentang dimensi dari kepuasan kerja tersebut dan untuk sebaran jawaban dengan dimensi kepuasan yang masih kurang seperti dimensi status sosial 42.6%, tehnik pengawasan 30.2%, tanggung jawab 41.9%, kondisi tempat kerja 32.7%, dan untuk ini dapat diupaya menciptakan tehnik pengawasan dengan pelatihan berkala sehingga dapat melakukan pengawasan dalam hal tehnis, selanjutnya memfasilitasi dalam kesempatan

menggunakan wewenang yang dimiliki perawat, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta menyediakan peralatan kerja yang mendukung pekerjaannya.

Iklim organisasi terdiri dari konformitas, standar kerja, kejelasan organisasi, kehangatan, dukungan dan kepemimpinan. Pada penelitian ini seluruh sub variabel dipersepsikan perawat dalam kategori baik dimana Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2007) menyatakan konformitas adalah penerimaan terhadap ide ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi, kemudian Robbins (2001) menyatakan penyesuaian perilaku seseorang sangat dibutuhkan agar sesuai dengan norma-norma dari kelompoknya.

Pengunaan standar kerja keperawatan diperlukan agar dapat diketahui mutu pelayanan yang diberikan dan guna menurunkan biaya serta dapat membatasi kemungkinan terjadinya kelalaian (Gillies, 2001). Analisis peneliti di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta dengan standar baik dan merasa puas sebanyak 92.6% hal ini menunjukkan bahwa perawat sudah puas dengan standar kerja yang diterapkan di rumah sakit namun penting untuk terus dipertahankan dan ditingkatkan karena masih terdapat sebanyak 8.4% perawat yang merasa tidak puas dengan standar kerja yang ada. Penyusunan standar kerja yang lebih baik memungkinkan untuk terus mengupayakan peningkatan kepuasan kerja.

Perawat yang mempersepsikan kejelasan organisasi dengan kategori baik, hal ini penting diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka dapat memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi menurut Litwin dan Stringer (dalam Linda Holbche, 2005). Selanjutnya menurut Kolb et al. 1984 (dalam Mangkunegara, 2005), menyatakan perlu adanya kejelasan organisasi

agar anggota organisasi merasa jelas dengan arah aktivitas organisasi sehingga anggota paham mengenai tujuan dan misi organisasi yang akhirnya ada rasa keterikatan yang kuat dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Selain itu perlu juga adanya kejelasan mengenai prosedur kerja dalam organisasi serta pembagian wewenang dan tanggung jawab kepada para anggota sehingga dengan demikian dapat melakukan pekerjaan dengan lebih terarah sesuai tujuan organisasi.

Menurut peneliti bahwa hasil kepuasan yang signifikan oleh karena dipersepsikannya kejelasan ini sangat baik oleh karenaitu pada organisasi diperlukan tujuan harus jelas terukur, tidak ambigu, dan ada jangka waktu tertentu yang ditetapkan untuk penyelesaian tugas. Manfaatnya ketika ada sedikit kesalahpahaman dalam perilaku maka orang masih akan tetap menghargai atau toleran dan juga memerlukan visi, misi dan tujuan sehingga staf keperawatan memperoleh kejelasan arah organisasi yang hendak dicapai melalui peran dan fungsinya.

Kehangatan merupakan perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal. Stringer (dalam Wirawan, 2007) yang menyatakan perlakuan dan perhatian yang baik dari suatu persahabatan menyebabkan karyawan merasa mendapat pengayoman dan dukungan satu sama lainnya. Dalam situasi seperti ini iklim organisasi yang dirasakan anggotanya positif bagi dirinya. Menurut peneliti dengan kehangatan akan mendorong perawat untuk mengekspresikan ide-idenya dan menuangkan dalam bentuk perbuatan tanpa rasa takut yang menunjukkan adanya penerimaan dirinya pada lingkungan kerjanya dengan adanya saling menghargai, saling menerima dan saling percaya sehingga hal ini menciptakan suasana yang kondusif.

Dukungan merupakan hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan, sesuai dengan pendapat Stringer (dalam Wirawan, 2007) yang menyatakan bantuan yang menguntungkan dari manajer dan rekan sekerja dapat membuat karyawan merasakan iklim organisasi yang positif. Semangat saling mendukung sangat diperlukan dalam aktivitas keperawatan, terutama dalam kesamaan pandangan, semangat kerja, saling mendukung untuk mencapai tujuan, dan diharapkan terjadi dukungan system serta sinergi kekuatan (Tappen, 2005). Rasa saling mendukung dalam tugas perawat diupayakan dengan mengadakan pertemuan (*nursing conference*), Swansburg (2000). Menurut analisa peneliti dukungan organisasi yang dirasakan oleh perawat dinilai sebagai kepastian akan tersedianya bantuan dari rumah sakit ketika bantuan tersebut dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya agar dapat berjalan secara efektif serta untuk menghadapi situasi-situasi yang mengandung tekanan sehingga dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Kepemimpinan merupakan kualitas pimpinan yaitu menekankan pada sikap atasan dalam memperlakukan bawahan atau anggotanya dengan baik. Pemimpin yang berkualitas memiliki kemampuan memperhatikan karyawannya, dan memberikan dukungan serta semangat kepada para karyawannya. Penelitian Aminuddin (2002) di Rumah Sakit Umum Daerah Dr.M.Yunus Bengkulu dengan hasil penelitian variabel iklim kerja yang mempunyai hubungan bermakna dengan kinerja adalah Kepemimpinan. Selanjutnya Kolb et al. 1984 (dalam Mangkunegara, 2005), yang menyatakan anggota organisasi menerima kepemimpinan dan arahan dari orang-orang yang berkompeten. Kepemimpinan yang ada berdasarkan pada keahlian. Kepemimpinan

tidak didominasi oleh satu atau dua individu saja.

Konsep kepemimpinan dalam keperawatan adalah sebagai penerapan pengaruh dan bimbingan, yang ditunjukkan kepada semua staf keperawatan, untuk menciptakan kepercayaan dan ketaatan, sehingga timbul kesediaan melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan pelayanan keperawatan secara efektif dan efisien, sedangkan manajemen keperawatan adalah proses bekerja melalui anggota staf keperawatan, untuk memberikan asuhan keperawatan secara profesional, sehingga keduanya dapat saling menopang (Imanuddin, 2009). Pemimpin keperawatan dibutuhkan baik sebagai pelaksana asuhan keperawatan, pendidik, manajer, ahli, dan bidang riset keperawatan (Aziz Alimul, 2004). Menurut analisis peneliti pemimpin yang berkualitas dan kompeten adalah yang memiliki kemampuan memperhatikan karyawannya, dan memberikan dukungan serta semangat kepada para karyawannya. Manajer keperawatan haruslah mampu menerapkan kemampuan kepemimpinan dalam melaksanakan aktivitas pelayanan keperawatan agar perawat merasa diperhatikan, didukung, dihargai dan ini akan memberi semangat dalam bekerja yang akhirnya akan memberi kepuasan yang baik bagi perawat.

Hasil analisis multivariat didapatkan bahwa iklim organisasi yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat adalah kepemimpinan (OR=53.880) diikuti oleh standar kerja (OR=42.190), lalu kedua variabel tersebut dilakukan uji dan didapatkan hasil *output p value*=1.000 berarti lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan tidak ada interaksi antara standar kerja dengan kepemimpinan, maka yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat adalah kepemimpinan. Perawat yang mempersepsikan kepemimpinan baik memiliki peluang 53.88 kali lebih besar untuk memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya

dibandingkan perawat yang mempersepsikan kepemimpinan kurang baik.

Analisis peneliti berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuan tergantung sampai seberapa jauh seorang pemimpin mampu mempengaruhi para bawahan sehingga mereka mampu bekerja dengan semangat yang tinggi dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan efektif. Dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan memegang peran yang sangat besar dalam mengerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan, dimana seorang pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik dari pada bawahannya tersebut melayani dia.

Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan landasan sebagai bahan pertimbangan bagi rumah sakit untuk menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat menyeimbangkan antara kemampuan organisasi rumah sakit dengan keinginan perawatnya melalui kepemimpinan yang membutuhkan figur seorang pemimpin kompeten dimana harus menguasai bidang kerjanya (tanpa kecuali), bersikap ulet, diimbangi dengan keluwesan, melakukan tanggungjawab secara proporsional, dapat dipercaya, berjiwa stabil, bersikap obyektif, mampu mengkoreksi diri, dapat memelihara dan mengembangkan antusiasme, bersikap tanggap, tenang, menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan bawahan yang senantiasa memotivasi agar tetap bekerja dengan baik dan dapat mengarahkan perawat dan organisasi tersebut ke tujuan yang hendak dicapai bersama, sehingga terciptanya suasana kerja yaitu konformitas, standar, mempunyai kejelasan, merasakan kehangatan dan dukungan yang membuat perawat merasa aman, tenang, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya yang akan berdampak pada kepuasan kerja perawat serta kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat kinerja.

Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan landasan sebagai bahan

pertimbangan bagi rumah sakit untuk menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat menyeimbangkan antara kemampuan organisasi rumah sakit dengan keinginan perawatnya melalui kepemimpinan yang membutuhkan figur seorang pemimpin kompeten dimana harus menguasai bidang kerjanya (tanpa kecuali), bersikap ulet, diimbangi dengan keluwesan, melakukan tanggungjawab secara proporsional, dapat dipercaya, berjiwa stabil, bersikap obyektif, mampu mengkoreksi diri, dapat memelihara dan mengembangkan antusiasme, bersikap tanggap, tenang, menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan bawahan yang senantiasa memotivasi agar tetap bekerja dengan baik dan dapat mengarahkan perawat dan organisasi tersebut ke tujuan yang hendak dicapai bersama, sehingga terciptanya suasana kerja yaitu konformitas, standar, mempunyai kejelasan, merasakan kehangatan dan dukungan yang membuat perawat merasa aman, tenang, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya yang akan berdampak pada kepuasan kerja perawat serta kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya peneliti dapat menyimpulkan bahwa Perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta mayoritas berada pada kategori puas pada pekerjaannya, persepsi perawat terhadap iklim organisasi mayoritas berada pada kategori baik, persepsi perawat terhadap konformitas, standar kerja, kejelasan organisasi, kehangatan, dukungan dan kepemimpinan berada pada kategori baik, terdapat hubungan yang signifikan antara konformitas, kejelasan organisasi, kehangatan, dukungan dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta dengan iklim yang kondusif maka didapatkan kepuasan kerja perawat, tidak terdapat

hubungan standar kerja dengan kepuasan kerja perawat, tidak terdapat hubungan karakteristik perawat (umur, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan dan masa kerja) dengan kepuasan kerja perawat. Hasil uji multivariat menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berhubungan kepuasan kerja perawat adalah variabel kepemimpinan karena pemimpin memberikan masukan dan umpan balik serta konsisten dalam menerapkan aturan dan mampu mengidentifikasi penyebab konflik.

Saran

Hasil penelitian memberikan dampak terhadap pelayanan keperawatan, pendidikan keperawatan, dan penelitian selanjutnya sehingga peneliti menyarankan bagi RS perlu Mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi yang kondusif dan kepuasan kerja yang sudah dinilai baik, melakukan evaluasi kepuasan kerja perawat secara berkala, menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan pelayanan keperawatan, Mempertahankan dan meningkatkan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan-pelatihan kepemimpinan sehingga kompeten dalam memberikan arahan atau masukan kepada perawat. Kemampuan kepemimpinan seorang perawat perlu ditingkatkan sejak bangku pendidikan. Mengkaji ulang standar kerja yang ada dan diharapkan melibatkan perawat dalam membuat standar kerja tersebut sehingga diharapkan standar kerja tersebut dapat membuat perawat lebih puas dalam bekerja. Penelitian lanjutan dapat memodifikasi metode penelitian dengan kuantitatif dengan observasi atau wawancara langsung untuk mendapatkan gambaran iklim organisasi dan kepuasan kerja yang lebih konkrit/nyata. Dapat menggunakan desain penelitian triangulasi yaitu kombinasi desain kuantitatif dan kualitatif sehingga dapat melihat secara langsung hubungan sebab akibat. Dapat mengukur dimensi iklim organisaisasi yang belum di ukur pada penelitian ini yaitu berdasarkan konsep teori

oleh pakar lainnya seperti struktur, tanggung jawab, resiko, identitas, konflik, kepercayaan, komunikasi, tekanan pekerjaan, kesempatan, birokrasi, komitmen tim, demikian juga halnya dengan dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang menantang, tanggung jawab, potensi pengembangan diri, keragaman pekerjaan, pertumbuhan pribadi, pekerjaan itu sendiri, umpan balik, bakat, pengaturan waktu kerja, dan kondisi fisik/kesehatan. Instrumen yang dikonstruksi sendiri sebaiknya diuji cobakan beberapa kali atau dapat juga menggunakan instrumen yang sudah baku. Penelitian sebaiknya dilakukan di wilayah yang lebih besar atau di beberapa rumah sakit agar mendapatkan hasil penelitian yang dapat digeneralisasikan pada ruang lingkup yang lebih luas, bukan hanya di rumah sakit tempat penelitian ini atau yang sama karakteristiknya saja.

Daftar Pustaka

- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri, seri umum sumber daya manusia*. (Edisi 4). Yogyakarta: Liberty.
- Ashkanasy, N.M., Wilderom, C.P.M., & Peterson, M.F. (2000). *Handbook of Organizational Climate*. California: Sage.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. (Edisi 4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Aminuddin, (2002). Hubungan iklim organisasi dengan kinerja Perawat Pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr.M.Yunus Bengkulu. 16 Maret 2013. Tesis FIK,UI. <http://lontar.ui.ac.id/opac/themes/green/data/Identifier.jsp?id=70781>
- Berry, L.M. (1998). *Psychology at Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. (Second Edition). McGrand Hill. Inc., New York.
- Burn & Grove. (2010). *Understanding nursing research*. Philadelphia. Saunders Company
- Davis, K. & Newstrom. (2002). *Perilaku dalam organisasi*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Davis, K. (2000). *Perilaku dalam organisasi*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, K.K. (2011). *Metodologi penelitian keperawatan: Pedoman melaksanakan dan menerapkan hasil penelitian*. Jakarta: Trans Info Media
- French, W. (1994). *Human resources management*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Gilmer, H.B. (1975). *Applied psychology*. Second Edition. New York: McGraw Hill.
- Gibson, J.L. (2000). *Organisasi, perilaku, struktur dan proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (2007). *Organisasi perilaku, struktur, proses*. Terjemahan. Jilid Satu, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gillies, D.A. (2000). *Manajemen keperawatan, suatu pendekatan sistem*. (Dika Sukaman dan Widya Sukaman, penerjemah). (Edisi kedua). Philadelphia: W.B. Saunders Company.
- Greenberg, J & Baron, R. (2003). *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall.
- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE .
- Hastono, S.P. (2007). *Analisa Data Kesehatan*. Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Huber, D.L. (2010). *Leadership & nursing care management (4th edition)*, USA: Saunders Elsevier.
- Holbeche, L. (2005). *The High Performance Organization: Creating dynamic stability*

- and sustainable success, Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja (Teori dan Penilaian)*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI. Jakarta
- Jewell, L.N., & Siegall, M. (1998). *Psikologi industri dan organisasi modern*, terjemahan Hadyana Pudjaatmaka dan Meitasari, Jakarta: Arcan.
- Komisi Nasional Etik Penelitian Kesehatan. (2011). *Pedoman nasional etik penelitian kesehatan..* KepMenKes RI NO.1976/MENKES/SK/IX/2011. Depkes RI. Jakarta.
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Kolb, D.A., Rubin, D.M., & McIntyre. (1984). *Organizational psychology: an experiential approach to organizational behavior*. Fourth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Kosasih, E. (2002). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Unit Rawat Inap Rumah Sakit "X" Medan*. 30 Maret 2013. Tesis FKM, USU. repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/6840/1/D0200617
- Kusnanto. (2004). *Pengetahuan Profesi dan Praktik Keperawatan Nasional*, Cetakan pertama, Penerbit EGC.
- Levi, D.S, Kaminsky, P & Levi E.S. (2004). *Designing & Managing The Supply Chain: Concepts, Strategies & Case Studies*. The McGraw-Hill Companies. New York.
- Lila, R. (2002). *Iklim organisasi dan budaya perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior* 10th Edition, New York, McGraw-Hill International Editions.
- Lembah, A. (2012). *Kepuasan Kerja Perawat pada Aplikasi Metode Tim Primer dalam Pelaksanaan Tindakan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang*. 02 April 2013. jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/433/473
- Lumbantoruan, L. (2005). *Analisis hubungan antara iklim kerja dan karakteristik individu dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP H.Adam Malik Medan*. 28 Maret 2013. Tesis FIK,UI. <http://eprints.lib.ui.ac.id/15564/1/96065%20DT%2018398a.pdf>
- Mangkunegara, A.P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*. Rafika Aditama, Bandung.
- Marquis, B.L. & Huston, C., J. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan: teori & aplikasi*. (Ed 4). alih Bahasa, Widyawati dkk, Editor edisi bahasa Indonesia Egi komara yuda dkk, Jakarta: EGC
- Mathis, R. L & Jackson, J.H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Buku II, Jakarta: Salemba Medika.
- Munandar, A.S. (2001). *Budgeting, perencanaan kerja pengkoordinasian kerja pengawasan kerja*. Edisi Pertama. BPF Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Munandar, A.S. (2004). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Muchinsky, P.M. (1993). *Psychology applied to work: industrial and organization Psychology*. Second Edition. Chicago: The Dorsey Press.
- Newstrom, J.W and Davis, K. (2002). *Human behavior at work*, Mc Graw Hill Companies, New York.
- Nursalam, (2008). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Newstrom, J.W. (2007). *Organizational behavior*. (12th edition). Mc Graw Hill.
- Notoatmodjo, (2010). *Metode Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta: Jakarta.

- Polit, D.F., & Beck, C.T. (2010). *Canadian Essentials of Nursing Research: Appraisal evidence for nursing practice* (7th ed). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Riggio, R.E. (2005). *Introduction Psychologi*. Scott, Foresman & Amp; Co, USA
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*. 87, 698-714.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi*. Alih bahasa Pujaatmaka, H. Jakarta: PT Prenhalindo
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, (edisi 10). Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S.P. (2007). *Organizational behavior*, (12th Edition). New Jersey : Prentice-Hall International Inc.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2009). *Organizational behavior*. (13th Edition). New Jersey : Prentice-Hall International Inc.
- Rupidara, N. (2008). *Modal intelektual dan strategi pengembangan organisasi dan sumber daya manusia*, Universitas Kristen Satya Wacana.
- Rivani, D. (2003). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Pasar Rebo*. 30 Maret 2013. Tesis Program Pasca Sarjana FIK, USU.
repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/2965/2/Reference.pdf
- Sedarmayanti, (2001). *Dasar-dasar pengetahuan tentang manajemen perkantoran*. Ed Revisi II. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS, Ed 1, Bandung : Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sitorus, R. (2006). *Model Praktik Keperawatan Profesional di Rumah Sakit*. Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate the could chamber effect*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sutisna. (2003). *Perilaku konsumen dan strategi pemasaran*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Swansburg, R.C. (2000). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan. untuk perawat Klinis*. Alih Bahasa Suharyati Samba. Jakarta: EGC.
- Swansburg, R. (2001). *Pengembangan staf keperawatan suatu komponen pengembangan SDM*. Jakarta: EGC
- Sugiyono, (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Stoner, J.A.F. (2006). *Manajemen*. Jilid I. (Edisi Keenam). Salemba Empat, Jakarta.
- Steers, M.R, and Porter M. (1991). *Introduction to organizational behavior*, 4th Edition, Harper Collins Publisher, New Jersey.
- Suyanto, (2001). *Analisis hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit pusat TNI Angkatan Udara Dr Esnawan Antariksa Jakarta*. 28 Maret 2013. Tesis FIK, UI.
<http://lontar.ui.ac.id/opac/themes/green/dataIdentifier.jsp?id=72643>
- Terry, G.R. (2010). *Prinsip-prinsip manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Taufiqurrahman, (2007). *Hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja bagi karyawan RSUD H. Boejasin Kabupaten Tanah Laut Kalimantan Selatan*. 05 April 2013. Tesis Ilmu Kesehatan Masyarakat Magister Manajemen UGM.
etd.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail
- Umar, H. (2007). *Metode Penelitian untuk skripsi & tesis bisnis : Penentuan ukuran sampel memakai rumus slovin dan tabel*

- Krejcie-Morgan: Telaah konsep dan aplikasinya.* Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Universitas Indonesia. (2008). *Pedoman teknis penulisan tugas akhir mahasiswa.* Depok: Universitas Indonesia.
- Utami, D.R.R.B. (2005). *Hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rs pku muhammadiyah karanganyar.* Jurnal Kesehatan Surya Medika Yogyakarta. 05 April 2013.
<http://www.files.wordpress.com>
- Wexley, K.N. dan Yukl, G.A. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia.* Jakarta: Rhineka Cipta
- Wirawan, (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian.* Salemba Empat, Jakarta
- Wirawan, (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori aplikasi dan penelitian.* Salemba Empat, Jakarta.