

Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan

Arian Zikri¹, Meilanta Rantina²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Tangerang

e-mail: arian.zikri@umt.ac.id

Corresponding author: arian.zikri@umt.ac.id

Informasi Artikel:

Terima: 20-03-2025

Revisi: 25-04-2025

Disetujui: 19-05-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS Permata Pamulang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sumber penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 50. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung pada karyawan. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 25 dan tingkat pengaruh signifikan 5% (0,05). Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS Permata Pamulang, dengan nilai R Square sebesar 0,726 atau 72,6% dan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze the influence of organizational culture, work involvement and perception of organizational support on employee job satisfaction at Permata Pamulang Hospital, both partially and simultaneously. The method used in this study is a quantitative method that is associative. The source of this research is using primary data and secondary data. The sample collection technique used saturated samples, with a total of 50 samples. The data collection technique is to use questionnaires that are distributed directly to employees. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis with the SPSS 25 program and a significant influence rate of 5% (0.05). The conclusion in this study shows that there is a positive and significant influence of organizational culture on job satisfaction, there is a positive and significant influence of work involvement on job satisfaction, and there is a positive and significant influence of the perception of organizational support on job satisfaction. There was a positive and significant influence of organizational culture, work involvement, and perception of organizational support together on employee job satisfaction at Permata Pamulang Hospital, with an R Square value of 0.726 or 72.6% and the remaining 27.4% was influenced by other variables that were not observed in this study.

Keywords: Organizational Culture, Work Engagement, Perception of Organizational Support, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Bisnis di bidang kesehatan di Indonesia terus meningkat, antara lain rumah sakit, alat kesehatan, obat-obatan dan juga asuransi kesehatan. Rumah sakit Sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan terus mengalami pertumbuhan, baik dari jumlah rumah sakit, maupun jumlah tempat tidur serta pelayanannya. Banyak pengusaha masuk ke sektor industri rumah sakit karena melihat perkembangan jumlah pasien yang terus meningkat dan kebutuhan akan kualitas pelayanan yang lebih baik. Kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang lebih lengkap ditunjukkan dengan banyaknya pasien asal Indonesia yang berobat ke luar negeri. Berikut jumlah rumah sakit di Indonesia seiring dengan pertumbuhannya:



Gambar 1. Data Rumah Sakit di Indonesia

Berdasarkan informasi di atas, jumlah rumah sakit swasta lebih banyak dibandingkan dengan rumah sakit pemerintah dengan perkembangan normal 7% untuk rumah sakit swasta. Sementara itu, pembangunan rumah sakit pemerintah hanya 3%. Melihat dari perkembangan rumah sakit di Indonesia, fenomena tersebut bisa menjadi peluang bisnis bagi pengusaha yang akan mencoba bisnis bidang kesehatan. Karena bisnis dibidang kesehatan memiliki prospek jangka panjang, hal ini karena rumah sakit selalu dibutuhkan oleh masyarakat. Kemajuan usaha rumah sakit saat ini sangat pesat, akibatnya persaingan antar rumah sakit semakin ketat, sehingga rumah sakit dituntut untuk bekerja lebih maksimal dan produktif dalam menyelesaikan aktifitas operasionalnya.

Rumah sakit memiliki tugas yang sangat penting dalam upaya mempercepat peningkatan status kesejahteraan umum. Pandangan dunia baru perawatan medis mengharuskan rumah sakit untuk menawarkan jenis bantuan berkualitas seperti yang ditunjukkan oleh kebutuhan dan keinginan pasien sementara saat ini masih mengacu pada kode etik profesi dan medis. Dalam kemajuan teknologi yang pesat, inovasi dan persaingan yang semakin luas pada setiap rumah sakit, maka diperlukannya peningkatan kualitas pelayanan. Kualitas dalam pelayanan rumah sakit merupakan inti kelangsungan hidup sebuah organisasi tersebut. Pembangunan kualitas mutu melalui pendekatan administrasi mutu yang terkoordinasi merupakan kepentingan yang tidak boleh diabaikan, dengan asumsi suatu organisasi perlu hidup dan berkembang. Persaingan yang tajam tidak dapat disangkal akhir-akhir ini membutuhkan organisasi secara konsisten memanjakan klien atau pelanggan dengan menawarkan bantuan terbaik.

Sehubungan dengan itu, apabila Rumah Sakit Permata Pamulang ingin bisnis berjalan dengan baik, dan dapat melayani pelangganya atau pascinnya dengan baik, maka harus memperhatikan karyawannya, terutama bagaimana memelihara tingkat kepuasan kerja tetap tinggi. Menurut Robbins (2015, Hal. 170) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja.

Berdasarkan survey awal, diperoleh data penomena rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Permata Pamulang, seperti dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Nilai Rata-Rata Kepuasan Kerja

No.	Dimensi	2018	2019	2020
1	Pekerja itu sendiri	80%	75%	70%
2	Kesempatan berkembang	75%	75%	70%
3	Kompensasi	77%	75%	70%
4	Pimpinan	80%	75%	70%
5	Rekan Kerja	75%	75%	70%
Rata - Rata		77%	75%	70%

Sumber : RS Permata Pamulang.

Tabel 2. Pedoman Nilai Rata-Rata Kepuasan Kerja

	NO	KETERANGAN	NILAI INSTRUMEN (%)					Total Responden	Persentase Tertinggi
			1-20	21-40	41-60	61-80	81-100		
TAHUN 2018	1	Pekerja itu Sendiri	2	3	2	3	40	50 Orang	80%
	2	Kesempatan Berkembang	4	1	2	5	38	50 Orang	75%
	3	Kompensasi	4	3	3	1	39	50 Orang	77%
	4	Pimpinan	1	1	6	2	40	50 Orang	80%
	5	Rekan Kerja	5	1	2	4	38	50 Orang	75%
	Rata-Rata								77%
TAHUN 2019	1	Pekerja itu Sendiri	4	6	1	1	38	50 Orang	75%
	2	Kesempatan Berkembang	2	3	5	2	38	50 Orang	75%
	3	Kompensasi	4	1	3	4	38	50 Orang	75%
	4	Pimpinan	1	7	3	1	38	50 Orang	75%
	5	Rekan Kerja	0	2	5	5	38	50 Orang	75%
	Rata-Rata								75%
TAHUN 2020	1	Pekerja itu Sendiri	4	3	3	35	5	50 Orang	70%
	2	Kesempatan Berkembang	5	5	2	35	3	50 Orang	70%
	3	Kompensasi	1	8	2	35	1	50 Orang	70%
	4	Pimpinan	1	10	1	35	3	50 Orang	70%
	5	Rekan Kerja	7	3	3	35	2	50 Orang	70%
	Rata-Rata								70%

Berdasarkan Tabel 1. diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Permata Pamulang terjadi penurunan dari tahun 2018 sampai dengan 2020. Yaitu pada Tahun 2018 faktor kepuasan sebesar 77% Tahun 2019 sebesar 75% dan Tahun 2020 sebesar 70% Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja masih belum optimal. Faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja menurut peneliti adalah budaya organisasi, keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi.

Hasil survey awal ternyata budaya organisasi pada Rumah Sakit Permata Pamulang belum diinternalisasikan pada sikap dan perilaku kerja yang produktif, oleh karena itu implementasi budaya organisasi agar berdampak pada kepuasan kerja, menjadi alasan dari penelitian ini. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain". Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau bertentangan dengan tujuan perusahaan akan menghambat perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2013, hal.512) "*Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.*

Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif akan mempengaruhi loyalitas para karyawannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono (2005), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi dalam sebuah organisasi terbukti budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan demikian karyawan dapat

berkomitmen dalam organisasi dalam jangka waktu yang lama. Debitri Primasheila (2017) menemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan Budaya Organisasi memberikan pengarudominan terhadap disiplin kerja Karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2013, Hal.74) Keterlibatan Kerja merupakan tingkat ukuran sejauh mana orang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan tingkat kinerja yang mereka rasakan adalah penting untuk harga diri. Keterlibatan karyawan dapat dijelaskan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaannya, yang dikarakteristikan dengan adanya kekuatan, pengabdian, serta penghayatan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2003). Jadi dengan adanya keterlibatan secara penuh terhadap pekerjaan maka karyawan akan menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya karena hal ini dianggap penting sehingga karyawan akan lebih merasa puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya. Oleh karena itu, pentingnya keterlibatan kerja agar karyawan akan kepusan kerja dalam pekerjaannya. Namun, para karyawan yang bekerja tidak semuanya mampu memiliki keterlibatan kerja yang tinggi terhadap organisasi ataupun perusahaan tempat mereka bekerja.

Nugroho (2017, hal.78) mengungkapkan bahwa ada sekitar 78% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah dan sisanya 22% karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, mengidentifikasi dengan kuat pekerjaan yang mereka lakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan beberapa pemaparan para tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan elemen penting serta perlu mendapat perhatian khusus, dikarenakan mampu memajukan suatu organisasi ataupun perusahaan, dengan memiliki keterlibatan yang tinggi maka karyawan dalam bekerja akan memiliki vigor, dedication, serta absorption yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian jurnal yang dilakukan oleh Hendra N. Tawas (2018) menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukan variabel keterlibatan kerja dan variabel kompetensi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dalam survey awal, diperoleh informasi bahwa keterlibatan kerja karyawan pada Rumah Sakit Permata Pamulang masih belum optimal, maka perlu dilakukan penelitian.

Persepsi dukungan organisasi yang baik mampu membuat para karyawan menunjukkan kesukarelaannya dalam mendukung upaya perubahan. Dengan adanya persepsi yang baik pada akhirnya dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan serangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungannya. Dalam hal ini, persepsi dukungan organisasi menjadi stimulus bagi diri karyawan, di mana karyawan yang memandang baik organisasinya akan terdorong untuk mengeluarkan upaya serta persisten dalam mengatasi rintangan-rintangan (Bandura, 2001). Menurut Robbins (2015, Hal.36) Persepsi Dukungan Organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri. Hal ini diperkuat pada penelitian lebih lanjut menurut Thevanes & Saranraj (2018) pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Salah satu bentuk dukungan organisasi terhadap karyawan adalah ketika organisasi memberikan perhatian terhadap karyawan baik dalam faktor kesejahteraan maupun pada lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Memelihara dan mendorong persepsi dukungan organisasi yang positif adalah penting dan strategis untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Variabel lain yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain, motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi dari karyawan. Motivasi akan mendorong karyawan lebih baik, Saleem et al (2010) menggambarkan motivasi sebagai tenaga penggerak yang membuat seseorang memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik dari apa yang mereka lakukan. Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow (Robbins, 2015;128). Maslow menyatakan bahwa di dalam diri setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan, dan

aktualisasi diri. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2014:207) menunjukkan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seorang karyawan agar mau bekerjasama, secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Murti (2013) menyatakan bahwa pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja. Prabu (2005) juga menyatakan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel bebas faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Begitu juga kompensasi yang diterima akan mendorong karyawan bekerja dengan kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi, Kompensasi dapat dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Selanjutnya tanpa kompetensi yang tinggi atau sesuai dengan bidang kerja karyawan, maka diduga kepuasan kerjanya juga akan rendah. Seseorang tidak cukup hanya dengan memiliki dorongan yang kuat untuk mewujudkan tujuan dan meraih kepuasan, melainkan mereka juga dituntut agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Mengkaji kompetensi yang dimiliki seseorang, akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang, misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka judul dalam penelitian ini adalah: “**Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Permata Pamulang Di Tangerang Selatan.** Adapun rumusan masalah yang dikemukakan yaitu apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Permata Pamulang?. Sedangkan tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Literatur

Kepuasan Kerja

Menurut Dessler (2015, Hal.377) Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Robbins & Judge (2011, Hal.78) Kepuasan Kerja adalah seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya. Menurut Rivai (2015, Hal.74) Kepuasan Kerja merupakan adanya perasaan puas secara psikologis terhadap pekerjaan dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthan dalam Kaswan (2012, Hal.45) ada enam dimensi pekerjaan yang telah diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon efektif , keenam dimensi tersebut adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan

menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya

2. Gaji. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personal atau biaya gaji.
3. Kesempatan Kerja. Kesempatan kerja adalah keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan kerja untuk para pencari kerja. Secara umum, ini bisa juga diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dapat atau akan berkontribusi aktif dalam perekonomian. Selain itu, kita juga dapat mendeskripsikan ini sebagai lowongan kerja, yaitu pencarian sumber tenaga kerja
4. Pengawasan pengawasan. yaitu suatu upaya sistematis manajemen untuk melakukan perbandingan kinerja standar, rencana atau tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya untuk menetapkan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk memutuskan tindakan perbaikan dibutuhkan untuk melihat bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan dengan efektif dan efisien mungkin didalam mencapai tujuan.
5. Rekan kerja rekan kerja. Adalah kelompok kerja yang saling mendukung dalam memperlancar penyelesaian tugas. Dapat disimpulkan, rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan di tempat kerja.
6. Kondisi kondisi. Adalah situasi atau keadaan yang ada pada diri individu baik itu diluar maupun didalam dirinya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013, hal.512) "*Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*". Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain".

Kemudian Budaya organisasi menurut Weerarathma (2014, hal : 986) adalah suatu produk yang terdapat dalam suatu perkumpulan masyarakat yang mana masyarakat tersebut mempunyai nilai dan kebiasaan yang hampir sama. Norma yang berlaku, sejarah, nilai-nilai kehidupan, dan benda-benda sejarah yang khas dari tiap-tiap masyarakat akan membentuk keberagaman nilai budaya. Masyarakat mempunyai nilai kebudayaan yang beragam yang dengan begitu mereka dapat berbagi dan saling mengetahui kebudayaan masyarakat sekitarnya.

Dalam penjelasan lain, Zainal, dkk. (2014, hal : 169) menyebutkan bahwa organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri, dengan kata lain organisasi adalah ruang dimana beberapa individu membuat hubungan yang berisikan tujuan untuk mencapai harapan yang telah disepakati bersama.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu produk yang didapatkan dari kelompok masyarakat atau organisasi, memiliki nilai dan kebiasaan yang berkaitan dengan norma dan aturan serta diyakini oleh suatu masyarakat atau organisasi.

Dalam penelitiannya Weerarathna (2014, hal 986), membagi budaya organisasi menjadi 7 dimensi. Dimensi-dimensi tersebut yang membangun adanya budaya organisasi. Tujuh dimensi tersebut yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko (Innovation and risk taking). Tingkat resiko dan hasil berjalan secara beriringan, hal ini berlaku juga dengan inovasi. Dari hal tersebut terlihat bahwa resiko dan inovasi adalah karakter pokok dalam budaya organisasi. Dengan meningkatkan resiko yang akan diambil akan meningkatkan pula tingkat inovasi yang tercipta. Dengan meningkatkan resiko, hasil yang didapat akan semakin besar.
2. Perhatian terhadap setiap detail (Attention to detail). Karakter ini akan menunjukkan seberapa besar organisasi memperhatikan keakuratan dan detail dalam setiap hal di organisasi. Hal ini sangat penting karena dengan memperhatikan keakuratan sesuatu dalam organisasi akan menunjukkan kinerja anggota, semakin teliti, maka hasil yang dicapai akan semakin bagus. Manajemen bertugas untuk memberikan arahan atas rincian tiap detail.
3. Orientasi hasil (Outcome orientation). Beberapa organisasi menggunakan orientasi hasil sebagai dasar mereka. Hal ini kurang tepat apabila orientasi hasil yang diharapkan tidak berbarengan dengan pembentukan proses yang mumpuni.
4. Orientasi personal (People orientation). Dalam orientasi ini lebih ditekankan dalam pemilihan dan pembentukan anggota yang sesuai dengan harapan. Hal ini bertujuan dalam membentuk sistem keanggotaan yang mumpuni.
5. Orientasi kelompok (Team orientation). Sebuah organisasi yang mempunyai tingkat kerja sama yang sinergis akan memberikan hasil dari pengharapan yang lebih besar daripada organisasi yang kurang memperhatikan kerja sama kelompok. Dan juga pencapaian usaha yang dibentuk dalam kegiatan bersama atau kelompok akan lebih besar daripada usaha yang bersifat individual. Tugas dari manajemen yaitu menempatkan setiap anggota sesuai dengan keahlian masing-masing, dan juga membentuk sistem kerja sama yang efektif.
6. Agresivitas (Aggressiveness). Tingkat keinginan untuk maju atau menguasai pasar juga penting dalam sebuah usaha kelompok. Organisasi yang mempunyai nilai agresivitas besar dinilai mampu menciptakan hasil yang bagus. Seperti halnya perusahaan Perusahaan besar yang senantiasa memperhatikan peningkatan strategi untuk menguasai pasar.
7. Stabilitas (Stability). Beberapa perusahaan menggunakan strategi maju dan juga inovasi terus menerus untuk meningkatkan nilai dari perusahaan mereka. Perusahaan ini lebih mengedepankan strategi-strategi praktis untuk maju. Sedangkan beberapa perusahaan lebih memperhatikan tingkat stabilitas perusahaan. Perusahaan jenis ini lebih mementingkan tingkat keberlanjutan perusahaan daripada pertumbuhan perusahaan itu sendiri.

Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2013, Hal.74) Keterlibatan Kerja merupakan tingkat ukuran sejauh mana orang atau individu mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan tingkat kinerja yang mereka rasakan adalah penting untuk harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, mengidentifikasi dengan kuat pekerjaan yang mereka lakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Kanungo dalam Abutayeh & Al-Qatawneh (2012, Hal.15) Keterlibatan Kerja adalah sikap utama yang mengacu pada identifikasi psikologis oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, di mana karyawan merasa bahwa pekerjaan merupakan perwakilan dari kehidupan mereka dan banyak dari kepentingan serta tujuan hidup berhubungan dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, melihat keberhasilan mereka di tempat kerja sebagai indikasi kesuksesan dalam hidup secara keseluruhan. Sebaliknya karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah, merasa bahwa hidup mereka dipisahkan dari pekerjaan dan hal-hal lainnya yang jauh lebih penting dari pekerjaan mereka.

Indikator Keterlibatan Kerja

Ada tiga keadaan yang dikemukakan oleh Luthans (2012, Hal.63) yang dapat meningkatkan kemungkinan keterlibatan kerja dalam pekerjaan mereka. Kondisi-kondisi tersebut antara lain adalah:

1. Perasaan berarti merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna, dan atau bernilai.
2. Rasa aman mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karir.
3. Perasaan ketersediaan individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, kognitif tersedia pada saat dibutuhkan.

Menurut, Noe Hollenbeck, Gerhart & Wright (2011, Hal.308) Adapun indikator dari keterlibatan kerja itu adalah:

1. Partisipasi Kerja. Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.
2. Keikutsertaan. Dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.
3. Kerja sama. Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger et al. Dalam Mangundjaya (2016 , Hal.164). Persepsi Dukungan organisasi menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan emosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Menurut Erdogan dan Enders (2016, Hal.8) menyatakan Persepsi dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya. Menurut Robbins (2015, Hal.278) persepsi dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri.

Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

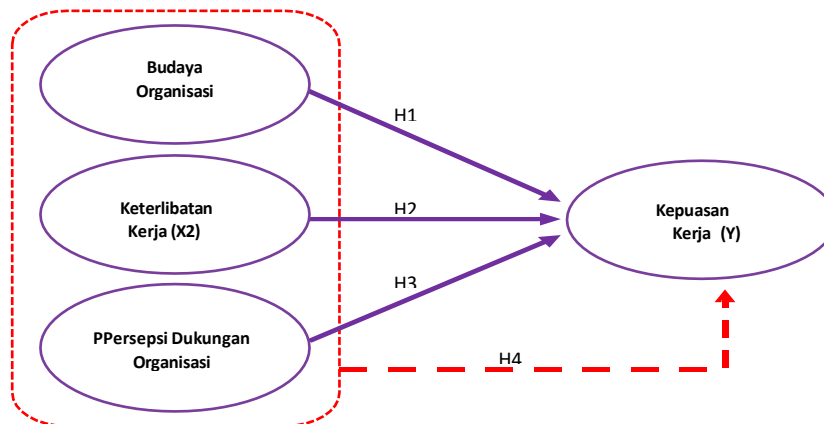
Menurut Farasat (2013, Hal.110) menyatakan bahwa terdapat 4 dimensi yang dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, yaitu :

1. Dukungan keadilan. yaitu keadilan prosedural yang menyangkut mengenai cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya diantara karyawan. Memperlakukan karyawan dengan bermartabat dan hormat serta menyediakan informasi kepada karyawan mengenai output.
2. Dukungan atasan. Menurut Eisenberger (2012, Hal.700), karyawan membentuk persepsi global yang menyangkut penilaian mereka terhadap organisasi. Karyawan akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Atasan bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga karyawan melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.
3. Dukungan kesejahteraan/imbalance organisasi. berdasarkan teori dukungan organisasi yang dirasakan, karyawan mengembangkan kepercayaan umum mereka sejauh mana mereka merasa bahwa organisasi siap untuk menghargai usaha mereka, untuk memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka, merawat mereka, partisipasi dan kesejahteraan.

4. Kondisi kerja salah satu bentuk dukungan organisasi pada karyawan adanya kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

Kerangka Penelitian

Sugiyono (2012, hal. 92) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan ilmuwan, adalah alur-alur pemikiran yang logis dalam membangun suatu berpikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis.



Gambar 2. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah diuraikan diatas maka dapat dijelaskan bahwa:

H1 atau hipotesis 1 yaitu: Budaya organisasi sebagai variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen.

H2 atau hipotesis 2 yaitu: Keterlibatan kerja sebagai variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen Kepuasan Kerja.

H3 atau hipotesis 3 yaitu: Persepsi Dukungan Organisasi sebagai variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

H4 atau hipotesis 4 yaitu: Budaya organisasi, keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Menurut Sugiyono, desain ini bertujuan untuk membangun teori berdasarkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh variabel budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Permata Pamulang. Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan pengumpulan data melalui instrumen tertentu dan analisis statistik menggunakan SPSS versi 24.

Populasi dan Sampel

Populasi Seluruh karyawan Rumah Sakit Permata Pamulang sebanyak 50 orang. Populasi ini dianggap sebagai wilayah generalisasi yang memiliki karakteristik tertentu yang hendak dipelajari. Sampel sebagian dari populasi yang mewakili karakteristik tersebut dan diambil dengan teknik purposive sampling. Sampel ini adalah bagian dari kelompok yang dianggap relevan dan dapat memberikan data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui metode kuesioner yang disebarakan secara online kepada responden (karyawan rumah sakit) sebanyak 50 orang. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert, dengan pertanyaan mengenai variabel-variabel penelitian. Selain itu, data diperoleh dari sumber sekunder seperti buku, jurnal, artikel, berita, dan penelitian terdahulu sebagai pelengkap data penelitian. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, dan diisi oleh responden sesuai petunjuk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian

Penelitian dilakukan di lingkungan rumah sakit Permata Pamulang, Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Rumah Sakit sebanyak 50 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert yang disebarakan secara online kepada responden.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24, melalui metode regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan maupun parsial. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan praktis sebagai masukan bagi rumah sakit dalam meningkatkan budaya organisasi, keterlibatan kerja, persepsi dukungan, serta kepuasan kerja karyawan.

Responden berdasarkan jenis kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 3. berikut ini:



Gambar 3. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 1. terlihat dengan jelas bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu berjumlah 38 orang atau 76% dan sisanya adalah responden perempuan berjumlah 12 orang atau 24%.

Berdasarkan usia responden

Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar 4. berikut ini:

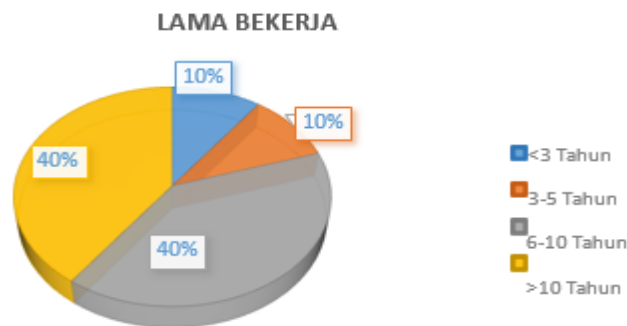


Gambar 4. Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini responden berusia 18-26 tahun berjumlah 10 orang atau 20% berusia 26-35 tahun yang berjumlah 15 orang atau 30% selanjutnya responden yang berusia 36-45 tahun berjumlah 15 orang atau 30% dan sisa responden yang berusia > 45 tahun berjumlah 10 orang atau 20%.

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada gambar 5. berikut ini:

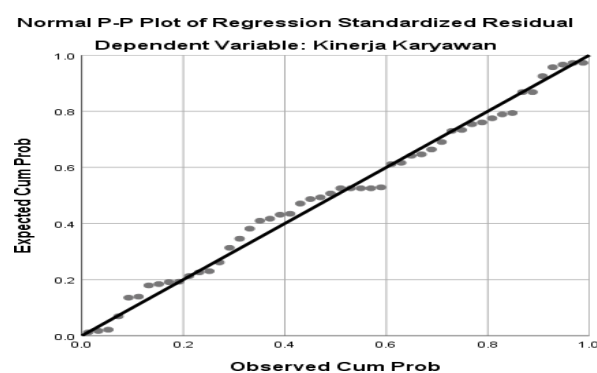


Gambar 5. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini responden yang bekerja >10 tahun berjumlah 20 orang atau 40%, selanjutnya responden yang bekerja 6- 10 tahun berjumlah 20 orang atau 40% selanjutnya responden yang bekerja 3-5 tahun berjumlah 5 orang atau 10% dan sisanya responden yang bekerja <3 tahun berjumlah 5 orang atau 10%.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan kurva normal *probability plot*, dengan ketentuan jika titik-titik pada grafik menyebar dan terhempit sekitar garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal. Berikut hasil uji normalitas yang diuji:



Gambar 6. Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 6. menunjukan bahwa titik-titik pada grafik P-Plot menyebar disekitar diagonal serta sebaran data pada grafik histogram mendekati garis normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mempunyai model regresi yang terdistribusi secara normal.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu budaya organisasi (X1) dan keterlibatan kerja (X2, persepsi dukungan organisasi (X3)) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dengan hasil pengujian Software SPSS 25 for windows diperoleh hasil pengujian pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.436	2.918	
	Budaya Organisasi	.425	.071	.336
	Keterlibatan Kerja	.593	.075	.376
	Persepsi Dukungan Orang	.650	.086	.385
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 3. maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,436 + 0,425 X_1 + 0,593 X_2 + 0,650 X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi variabel budaya organisasi (X1), keterlibatan kerja (X2), persepsi dukungan organisasi (x3 dan kepuasan kerja (Y) berdasarkan perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. a = konstanta sebesar 5,436 menyatakan bahwa jika peningkatan dari variabel budaya organisasi (X1), keterlibatan kerja (X2), persepsi dukungan organisasi (x3), maka (X1=0, X2=0 x3=0) atau di anggap konstanta maka kepuasan kerja ((Y) nilainya 5,436.
2. b1 = 0,425 adalah nilai koefisien regresi dari variabel budaya organisasi bernilai positif atau hubungan searah. Artinya jika budaya organisasi naik satu-satuan dengan asumsi variabel independen lainnya, maka kepuasan kerja akan ikut meningkat sebesar 0,425.
3. b2 = 0,593 adalah nilai koefisien regresi dari variabel keterlibatan kerja bernilai positif atau hubungan searah. Artinya jika keterlibatan kerja naik satu-satuan dengan asumsi variabel lain, maka kepuasan kerja akan meningkat juga sebesar 0,593.
4. B3 = 0,650 adalah nilai koefisien regresi dari variabel keterlibatan kerja bernilai positif atau hubungan searah. Artinya jika keterlibatan kerja naik satu-satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat juga sebesar 0, 650.

Uji t (Pengaruh Partial)

Dalam uji ini, uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y), yaitu budaya organisasi, keterlibatan kerja, persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial. Dengan hasil pengujian Software SPSS 25 for windows diperoleh hasil penjualan pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4. hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.436	2.918		1.863	.069
	Budaya Organisasi	.425	.071	.336	2.960	.000
	Keterlibatan Kerja	.593	.075	.276	3.582	.000
	Persepsi Dukungan Org.	.650	.086	.380	4.363	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data yang diolah SPSS 25

1. Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Berdasarkan hasil uji t, diketahui nilai thitung sebesar 2,960 dimana nilai thitung lebih besar dari ttabel (df=49, α=0,05) sebesar 2,960 atau 2,960 > 2,013 selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai

sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Keterlibatan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Berdasarkan hasil uji t , diketahui nilai thitung sebesar 3,582 dimana nilai thitung lebih besar dari ttabel ($df=49$ $\alpha=0,05$) sebesar 3,582 atau $3,582 > 2,013$, selain itu diketahui nilai sig lebih kecil sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya persepsi dukungan organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Berdasarkan hasil uji t , diketahui nilai thitung sebesar 4,364 dimana nilai thitung lebih besar dari ttabel ($df=49$ $\alpha=0,05$) sebesar 4,363 atau $4,363 > 2,013$, selain itu diketahui nilai sig lebih kecil sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya keterlibatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji secara Simultan (Uji f)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

Tabel 5. Hasil Uji Secara Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.697	2	165.349	62.329	.000 ^b
	Residual	124.683	47	2.653		
	Total	455.380	49			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Org. Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan uji F, diketahui nilai Fhitung sebesar 62.329 dimana nilai Fhitung lebih besar dari F tabel ($df_1=2$, $df_2=47$, $\alpha=0,05$) sebesar 3,195 atau $62.329 > 3,195$ selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi, keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Permata Pamulang, dimana budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui dimensi orientasi orang, hak berkembang, dan kesempatan karir. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dipaparkan melalui dimensi rasa aman, status, dan kesempatan berkarir. Persepsi dukungan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, terutama dalam aspek dukungan terhadap kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja. Secara bersama-sama, variabel budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Permata Pamulang. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi longitudinal untuk melihat perubahan pengaruh

variabel tersebut terhadap kepuasan kerja dari waktu ke waktu. Meneliti faktor lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja, seperti faktor kepemimpinan, sistem insentif, dan faktor individu. Mengkaji pengaruh variabel budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi di berbagai jenis institusi pelayanan kesehatan lainnya maupun bidang industri berbeda. Dan menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan gambaran mendalam mengenai persepsi dan pengalaman karyawan terkait budaya organisasi dan faktor motivasi kerja.

REFERENSI

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Gary Dessler, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta:
- Ghazali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*, Cetakan Kelima, Penerbit Badan Penertbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James, L. (2010). *Organization, Behavior, Structure, Process*, edition 10.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : FEUI. Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. <http://repository.unitri.ac.id/1876/1/0029098403-BUKU-EESBP.pdf>
<https://www.politeknikmbp.ac.id/phocadownloadpap/dosen/JurnalSKLVol2No12>
- Husein, Umar. (2004). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cetakan ke 6. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Mathis, R.L, Jackson, J.H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakary.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba. Empat, Jakarta.
- Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. (2012). *Akuntansi Biaya*. Edisi ke-5. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: Paradigma
- Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah, Rajawali Pers. Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*, Edisi kedubelass. Jakarta: PT Indeks.
- Robbis, Stephen P. (2013). *Organization Behavior. Global Edition. Pearson Education Limited. England. Fifteenth Edition*.
- Roksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Han. (2007). *Organisasi Perusahaan (Teori, Struktur, dan Perilaku)*. Jogjakarta: BPFE Jogjakarta.
- Sarwono, Jonathan,. (2012). *Path Analysis dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Adiatama.
- Siagian, Sondang. (2010). *Kiat meningkatkan Produktivitas kerja*. Jakarta : Rineka.
- Simamora, Henry. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu

Ekonomi YKPN. STIM. YKPN.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan Ke-16. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika.
- Supardi, dan Anwar, S. (2004). *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : UII Press.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Syamsul, Arifin. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*., Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Umar, Husein. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Winardi. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Pranada Media. Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan*
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Yogyakarta: BPFE.