

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda

Dita Hikmawati^{1*}, Maridi M. Dirdjo²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

*Kontak Email: ditahikma19@gmail.com

Diterima: 05/08/19

Revisi: 13/09/19

Diterbitkan: 31/08/20

Abstrak

Tujuan : Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda.

Metode : Jenis penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel stratified random sampling dengan menggunakan *slovin*. Sample penelitian adalah perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda 92 perawat. Pengumpulan data melalui pengisian kuisioner oleh perawat. Analisa data menggunakan *pearson product moment*.

Hasil: Penelitian menunjukkan ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat. Hubungannya sedang dan berpola positif ($r: 0,351$ Pvalue: 0,001). Saran agar rumah sakit terus menerus memperbaiki kepuasan kerja perawat agar komitmen organisasi meningkat .

Manfaat: meningkatkan komitmen organisasi, sehingga system manajemen terutama keperawatan akan semakin meningkat baik komitmen dalam kebiasaan tepat waktu hadir maupun komitmen yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Abstract

Purpose of study: The purpose of the study was to determine the relationship of nurse job satisfaction with organizational commitment of nurses at Atma Husada Mahakam Hospital in Samarinda.

Methodology : Type of descriptive correlation research with cross sectional approach. The sampling technique is stratified random sampling using Slovin. Sample research was 92 nurses at Atma Husada Mahakam Hospital in Samarinda. Data collection through filling out questionnaires by nurses. Data analysis using Pearson product moment.

Results : The results of the study showed that there was a relationship between work satisfaction and nurse organizational commitment. The relationship is moderate and has

Application: increase organizational commitment, so that management systems, especially nursing, will increase both commitments in the habit of being on time as well as commitments that can increase nurse job satisfaction.

Kata Kunci : *kepuasan kerja perawat*

1.PENDAHULUAN

Rumah sakit harus bisa memenuhi tuntutan klien yang meliputi pasien dan keluarganya. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, rumah sakit harus dapat menyiapkan sumber daya manusia kesehatan yang handal, salah satunya adalah tenaga keperawatan. Tenaga keperawatan yang memberi pelayanan keperawatan dikenal dengan nama perawat. Perawat ini bekerja memberikan asuhan keperawatan yang optimal sehingga memuaskan hasil kerja perawat. (Nursalam, 2007) komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan di mana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/ atau tidak ingin meninggalkannya. Sementara itu, pendapat lain mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi (Schermerhorn, Hunt, Osborn, & Uhl-Bien, 2011: 72). Kepuasan kerja perawat merupakan penilaian atau cerminan atas perasaan pekerja dalam pekerjaan. Hal ini nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, dan sikap dilingkungan kerjanya (Handoko, 1997). Kepuasan kerja menurut (Stamp 1997 dalam Taunton dkk 2004) seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaannya. Semakin orang tersebut menyukai pekerjaannya maka akan semakin puaslah dia dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfacion*) adalah suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu bahagia atau puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja mengindikasikan bahwa faktor-faktor pribadi seperti kebutuhan-kebutuhan dan cita-cita individu mempengaruhi sikap ini, bersama faktor-faktor kelompok dan organisasional seperti hubungan dengan rekan kerja dan supervisor serta kondisi, kebijakan kerja, dan kompesasi (Griffin, 2004). Kepuasan kerja berdasarkan definisi kita sebelumnya, kepuasan kerja mengacu pada sikap yang lazim yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya (Robbins & Coulter, 2010).Kepuasan kerja (*job satisfacion*), yang menjelaskan suatu perasaan tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang negatif. Oleh karna para peneliti perilaku organisasi menilai kepuasan kerja sangat penting, kita akan meninjau sikap ini secara detail nanti. Definisi kita tentang kepuasan kerja sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya cukup luas. Tetapi keluasan itu pantas (Robbins & Judge, 2015: 46-52). Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti dari hasil wawancara yang telah dilakukan pada perawat pelaksana RSDJ Atma Husada Mahakam Samarinda sebanyak 10 perawat pelaksana yang di ambil secara acak pada 25 Juli 2018, didapatkan sebanyak (40%)

perawat mengatakan komitmen organisasi perawat diruangan baik dan (60%) lainnya mengatakan kurang baik. Sama halnya dengan kepuasan kerja (40%) perawat mengatakan kepuasan kerja perawat diruangan baik dan (60%) diantaranya mengatakan kurang baik. Berdasarkan pemaparan dan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda”.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan desain deskriptif, kolerasi dengan populasi keseluruhan 148 perawat dengan sample 92 yang di hitung menggunakan rumus slovin data didapatkan dari perawat seluruh ruangan dengan instrumen kuisioner dengan menggunakan pendekatan *cross sactional* dan teknik pengambilan sampel yaitu *stratified random sampling*.

3. HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini dilakukan pada RSJD Atma Husada Mahakam yaitu januari 2019. Berdasarkan data yang di peroleh selama penelitian yang memenuhi kriteria berjumlah 92 orang responden. Semua responden tersebut diberikan kuestioner untuk di isi oleh responden

3.1 Analisa Univariate

a. Karakteristik Responden

Hasil penelitian disajikan secara berturut sesuai dengan tahapan analisa yang telah direncanakan, yaitu analisa univariate yang meliputi:

Tabel 1: distribusi frekuensi karakteristik responden

No	Karakteristik responden	frekuensi	presentase
Jenis kelamin			
1.	2. Laki-laki	39	42,4
3.	4. perempuan	53	57,6
Status menikah			
1.	2. Belum menikah	22	23,9
3.	4. Menikah	70	76,1
Status pegawai			
1.	2. PNS	34	37
3.	4. CPNS	1	1,1
5.	6. Tenaga kontrak	57	62
Jumlah		92	100%

Berdasarkan hasil penelitian, [Tabel 1](#) diketahui sebagian besar rponden berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 53 responden (57,6%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 39 responden (42,4%). Sehingga jenis kelamin perempuan masih mendominasi perawat RSDJ Atma Husada Mahakam Samarinda. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu,I, Sintaasih, K, dan Mujiati, W (2016). Ada perbedaan yang signifikan tingkat komitmen organisasi antara pegawai laki-laki dan perempuan, dimana pegawai perempuan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan responden berstatus belum menikah, yaitu sebanyak 22 orang (23,9%). Sedangkan responden berstatus menikah sebanyak 70 orang (76,1%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa status pernikahan responden terbanyak adalah berstatus menikah. Berdasarkan hasil penelitian menurut [Tikare,M \(2012\)](#) bahwa adanya hubungan positif antara status pernikahan dengan komitmen organisasi, dan tingkat komitmen lebih tinggi dari karyawan yang sudah menikah dari pada karyawan yang belum menikah. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan distribusi status kepegawaian, yaitu pegawai tetap sebanyak 34 orang (37,0%), calon pegawai tetap sebanyak 1 orang (1,1%), tenaga kontrak sebanyak 57 orang (62,0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian responden terbanyak adalah tenaga kontrak sebanyak 57 orang (62,0%). Berdasarkan hasil penelitian menurut [Jafri \(2013\)](#) menunjukkan ada perbedaan signifikan dengan komitmen organisasi antara pegawai kontrak dan pegawai tetap. Pegawai tetap secara signifikan kurang komitmen dari pegawai kontrak.

b. Distribusi frekuensi responden menurut lama bekerja

Table 2: distribusi frekuensi responden menurut lama bekerja di RSJD Atma Husada Mahakam Mahakam Samarinda

Table 2 distribusi frekuensi responden menurut lama bekerja

No	Mean	Median	Modus	SD	CI 95%
1	Lama bekerja: 6,12	6,00	5,00	3,08	5,48-6,76

2	Usia	29.86	29,00	30.00	6,30	28,56-31,17
---	------	-------	-------	-------	------	-------------

Berdasarkan hasil penelitian, **Tabel 2** diketahui lama kerja responden rata-rata 6,12 tahun (95% CI: 5,48-6,78). Hasil estimasi interval lama kerja responden dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan responden lama kerja 5,48 sampai dengan 6,78 tahun. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh [Indrawati,A, Sintaasih,K, Mujiati,M \(2016\)](#). Menunjukkan bahwa lama kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,515 tingkat signifikansi 0,083 lebih besar dari 0,10. Nilai negatif dari koefisien regresi variabel lama kerja menunjukkan bahwa semakin pendek masa kerja, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan usia perawat 29,86 tahun. Sehingga usia perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda rata-rata berusia 29,86 tahun. Menurut [Depkes RI \(2009\)](#) menyebutkan bahwa usia produktif antara 15 – 54 tahun. Usia terbanyak pada penelitian ini adalah 28,56-31,17 tahun, sehingga dapat dikatakan perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda berada di kategori usia produktif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh [Indrawati,A, Sintaasih,K, dan Mujiati,W \(2016\)](#) bahwa usia berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin bertambah usia pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

c. Kepuasan Kerja

Distribusi statistic kepuasan kerja perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3: Distribusi statistic kepuasan kerja dan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda.

No	Variabel	Mean	Median	Modus	SD	SE	Min – max	CI 95%
1.	Kepuasan kerja	145,31	143,00	144,00	11,67	1,21	122,00-188,00	143,04-147,89
2	Komitmen organisasi	80,54	78,00	78,00	8,01	0,83	60,00-104,00	78,88-82,80

Sumber data primer 2019

Penelitian ini menunjukkan ada hubungan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat. Dengan nilai $p\text{-value} = 0,001 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 gagal yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda, dengan nilai kolerasi sebesar 0,351. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh [Cherian, Alkhatib, dan Aggarwal \(2017\)](#) diperoleh hasil Hubungan yang signifikan dicatat antara kepuasan kerja dan tingkat komitmen organisasi di antara perawat ($p = 0,006$). Kepuasan kerja total perawat secara signifikan terkait dengan komitmen afektif mereka ($p = 0,001$) dan tingkat komitmen total ($p = 0,006$). Total tingkat komitmen Organisasi Perawat secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja ekstrinsik mereka ($p = 0,006$) dan total tingkat kepuasan kerja ($p = .0,006$). Hal ini juga sejalan dengan penelitian [Tumbelaka, Alhabsji, dan Nimran \(2016\)](#), hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi dimana nilai probabilitas ($p\text{-value}$) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 yang menunjukkan hasil yang signifikan. Artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi yang dapat di terima. Data pada statistik deskriptif juga menunjukkan bahwa skor rata-rata kepuasan kerja sebesar 3,13 dan komitmen organisasi sebesar 2,93. Data ini mendukung kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan komitmen organisasi yang baik. Diperoleh distribusi deskriptif variabel independen yaitu komitmen organisasi adalah nilai rata-rata (mean) 80,54 (CI 78,88-82,20). Berdasarkan hasil tersebut nilai skor komitmen organisasi berada pada rentang tingkat kepercayaan 95%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat di intalalasi rawat inap RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda mempunyai persepsi yang baik terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Suatu organisasi yang baik harus mampu menciptakan komitmen organisasi dalam tata kerjanya. Sehingga seluruh perawat dari pimpinan hingga perawat pelaksana mendapatkan yang baik.

3.2 Analisa bivariat

1. Hasil bivariat hubungan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda

Table 4: Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda.

No	Variable Independen	r	Pvalue	n
1.	2. Kepuasan kerja	0,351	0,001	92

Setelah melakukan analisa data secara univariat, selanjutnya melakukan analisa data secara bivariat untuk mengidentifikasi hubungan antara variable kepuasan kerja perawat, dengan variable komitmen organisasi perawat dengan menggunakan *uji Person Product Moment*.

Dari Tabel 4 analisis hubungan antara komitmen organisasi kepuasan kerja perawat sebanyak 92 reponden dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment* dengan taraf signifikansi α 5% (0,05) dengan nilai sig. (2-tailed) atau *p value* = $0,001 < \alpha$ 0,05 sehingga H_0 gagal yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. Nilai *r* yang didapatkan berdasarkan Tabel 4 adalah 0,351. Artinya hubungan variabel kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat berkorelasi tinggi dan berpola positif sehingga dapat disimpulkan semakin baik kepuasan kerja perawat maka komitmen organisasi akan semakin baik.

1. Pembahasan bivariat

Penelitian ini menunjukkan ada hubungan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat. Dengan nilai *p value* = $0,001 < \alpha$ 0,05 sehingga H_0 gagal yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda, dengan nilai korelasi sebesar 0,351. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Cherian, Alkhatib, dan Aggarwal (2017) diperoleh hasil Hubungan yang signifikan dicatat antara kepuasan kerja dan tingkat komitmen organisasi di antara perawat ($p = 0,006$). Kepuasan kerja total perawat secara signifikan terkait dengan komitmen afektif mereka ($p = 0,001$) dan tingkat komitmen total ($p = 0,006$). Total tingkat komitmen Organisasi Perawat secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja ekstrinsik mereka ($p = 0,006$) dan total tingkat kepuasan kerja ($p = .0,006$). Sehingga saran untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat maka dibutuhkan komitmen organisasi yang baik. Diperlukannya memberi kepercayaan terhadap karyawan dengan memberikan tanggung jawab agar karyawan termotivasi untuk sukses dan memajukan pekerjaannya. Dengan begitu akan membuat karyawan lebih semangat dan dihargai atas pekerjaannya, karena merasa lebih memiliki kemampuan dalam pekerjaan yang dilakukannya. Komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Suatu organisasi yang baik harus mampu menciptakan komitmen organisasi dalam mekanisme pekerjaan. Sehingga seluruh perawat dari pimpinan hingga perawat pelaksana mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Berdasarkan distribusi deskriptif hasil penelitian kedua variabel menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi terdapat hubungan dengan kepuasan kerja perawat. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil uji statistik menunjukkan *p-value* lebih kecil dari α ($0,001 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak artinya ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kualitas kepuasan kerja perawat. Maka dengan demikian komitmen organisasi berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa komitmen organisasi sangat berperan sebagai pemicu peningkatan kepuasan kerja perawat. Hal ini didukung dengan hasil analisis korelasi sederhana (*r*) didapatkan korelasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja perawat (*r*) adalah 0,351. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja perawat. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai *r* positif. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat. RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda merupakan rumah sakit kelas B dan salah satu dari 14 rumah sakit rujukan nasional. Dalam pencapaian yang telah ada, RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda menjadi tujuan utama masyarakat dalam upaya menjalani pelayanan kesehatan. Sehingga kinerja perawat berperan dalam peningkatan kuantitas dan kualitas pelayanan rumah sakit. Salah satu upaya peningkatan kualitas kehidupan kerja yaitu melalui komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Saraji dan Dargahi dalam Nanjundeswaraswamy (2013) mengungkapkan bahwa perawat akan bekerja dengan baik apabila didukung dengan komitmen organisasi. Keterlibatan yang tinggi dalam pembentukan komitmen organisasi di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda akan didukung dengan strategi organisasi dalam meningkatkan mutu sistem pelayanan yang unggul dan kompetitif.

4.KESIMPULAN

Hasil Penelitian ini menunjukkan ada hubungan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat. Dengan nilai *p value* = $0,001 < \alpha$ 0,05 sehingga H_0 gagal yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda, dengan nilai korelasi sebesar 0,351. Maka dengan demikian komitmen organisasi berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

SARAN

Peneliti akan memberikan beberapa saran yang kiranya bermanfaat yaitu sBagi Rumah Sakit, Sebanyak 61 orang perawat atau 66,3% perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda adalah Diploma III. Sehingga pihak rumah sakit dapat memberi pengertian kepada perawat yang lulusan Diploma III untuk melanjutkan pendidikan lagi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja. Pihak rumah sakit diharapkan bisa membudayakan komunikasi terapeutik agar perawat berkomunikasi yang sifatnya membangun bagi sesama perawat atau bahkan pasien. komunikasi yang baik mampu untuk mendisiplinkan perawat agar tidak terjadi konflik sesama perawat yang dikarenakan ketidak profesionalitas perawat dalam mengemban tugas dan jadwal kerja perawat, dan mengevaluasi lebih lanjut lagi suatu arahan yang lebih jelas lagi dalam pembagian tugas dan wewenang dalam tindakan masing – masing profesi. Meningkatkan komitmen organisasi, sehingga sistem manajemen terutama keperawatan akan semakin meningkat, baik komitmen dalam membiasakan tepat waktu hadir maupun komitmen yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Memberikan kondisi yang memungkinkan kebebasan ekspresi ide dan pertukaran pendapat tanpa ancaman tuduh menuduh yang dapat menjadi laporan negatif, konflik atau kehilangan pekerjaan, misalkan dengan meningkatkan komunikasi yang lebih baik antara sesama perawat, staf administrasi dan keuangan, ataupun dengan paramedic unit – unit lain, dalam pertemuan-pertemuan yang dilaksanakan secara rutin dan terfasilitasi oleh pihak rumah sakit. Evaluasi secara berkala sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai umpan balik bagi

pengembangan kepuasan kerja perawat. Bagi Perawat, Mengikuti seluruh program rumah sakit yang tersedia demi peningkatan kualitas dan kuantitas dari seorang perawat agar kepuasan kerja perawat pun dapat meningkat. Perawat dapat meningkatkan kemampuan berkomunikasi yang baik dan komunikasi yang membangun bagi sesama perawat atau bahkan pasien. Perawat lebih meningkatkan tanggung jawab atas jadwal dan pekerjaan yang diberikan dan bisa lebih mengerti dengan sesama perawat agar tidak terjadi konflik antar perawat. Perawat yang memiliki kompetensi keperawatan seharusnya tidak perlu ragu dalam memberikan tindakan keperawatan kepada pasien tanpa harus menerima arahan atau perintah terlebih dahulu. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian yang sama dapat dilakukan di unit – unit lain dari rumah sakit yang sama untuk membandingkan hasil yang diperoleh. Ada berbagai instrument untuk mengukur kepuasan kerja perawat dan komitmen organisasi. Peneliti disarankan menggunakan instrument dengan validitas dan reliabilitas yang lebih tinggi.

REFERENSI

- Nursalam, 2008. *Konsep Dan Penerapan Metodologi Ilmu Keperawatan*, Jakarta: Salemba Medika
- Schemerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., dan Uhl-Bien, M. 2011. *Organizational Behavior 11th Edition*. New Jersey: John Wiley & sons, Inc.
- T. H. Handoko, (1997), *Manajemen Pemasaran, Analisa Perilaku Konsumen, Liberty* Yogyakarta.
- Stamps, P.L (1997). *Nurse and work satisfacion, A index for measure. (2nd ed)*. Chicago : Health Administration.31(4): 194-202.
- Griffin, (2004). *Komitmen Organisasi, Terjemahan*, Jakarta: Erlangga
- Robbins, S.P & Coulter M, (2010). *Manajemen. Edisi 10*, Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S.P & Judge A.T. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sonia Cherian, Ahed J Alkhatib, Megha Aggarwal. (2018). *Relationship Beetween Oranizational Comitment and Job Satisfacion Of Nurse in Dubai Hospital*. Banasthali University, Rajasthan, India.
- Departemen Kesehatan RI (2009). *Profil Kesehatan Nasional*. Jakarta
- Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.3 No. 1, Januari 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Intention To Leave*. Universitas Brawijaya Malang