

**ANALISIS PENGARUH KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN DI RSUD
DR. P.P. MAGRETTI SAUMLAKI**

Yacoba Sainuka^{1*}

Universitas Strada Indonesia¹

*Corresponding Author : kocesainuka@gmail.com

ABSTRAK

Pengembangan SDM dan budaya organisasi sangat penting dalam menciptakan organisasi yang produktif serta menjaga keberlanjutan organisasi, karena SDM yang terampil dan budaya positif akan meningkatkan motivasi dan kontribusi karyawan, namun rendahnya kepuasan karyawan tetap menjadi tantangan yang harus segera diatasi demi kelangsungan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis korelasi antara kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi dengan tingkat kepuasan karyawan di RSUD dr. P.P. Magretti Saumlaki. Metode riset dengan analitik korelasional dan pendekatan *cross sectional*. Populasinya adalah semua tenaga Kesehatan di RSUD dr. PP Maghretti Saumlaki sejumlah 186 orang dengan Teknik Simple Randoom Sampling didapatkan 127 sampel. Uji statistik bivariat memakai Spearman Rank. Hasil riset didapatkan pada variabel kebijakan pengembangan SDM dan kepuasan karyawan didapatkan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, yang maknanya terdapat korelasi antara kebijakan pengembangan SDM dengan kepuasan karyawan dan kekuatan korelasi sedang (0,427) dan arah positif yang memiliki arti semakin baik kebijakan pengembangan SDM maka akan semakin puas juga karyawan. Pada variabel budaya organisasi dan kepuasan karyawan didapatkan nilai p-value sebesar $0,002 < 0,005$, yang maknanya terdapat korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan karyawan dan kekuatan korelasi lemah (0,267) dengan arah positif. Simpulan, terdapat korelasi antara kebijakan pengembangan SDM dan budaya organisasi dengan kepuasan karyawan.

Kata kunci : budaya organisasi, kebijakan pengembangan SDM, kepuasan

ABSTRACT

Human resource development and organizational culture are very important in creating a productive organization and maintaining organizational sustainability, because skilled human resources and a positive culture will increase employee motivation and contribution, but low employee satisfaction remains a challenge that must be addressed immediately for the sake of organizational sustainability. The purpose of this study is to analyze the correlation between human resource development policies and organizational culture with employee satisfaction levels at dr.P.P.Magretti Saumlaki Regional General Hospital. The research method uses correlational analytics and a cross-sectional approach. The population is all health workers at dr.PP Maghretti Regional General Hospital, totaling 186 people with the Simple Random Sampling Technique, 127 samples were obtained. Bivariate statistical tests using Spearman Rank. The results of the research obtained on the HR development policy variable and employee satisfaction obtained a p-value of $0.000 < 0.05$, which means there is a correlation between HR development policies and employee satisfaction and moderate correlation strength (0.427) and a positive direction which means the better the HR development policy, the more satisfied the employees will be. The p-value for the organizational culture and employee satisfaction variables was $0.002 < 0.005$, indicating a weak correlation (0.267) between organizational culture and employee satisfaction. The conclusion is that there is a correlation between HR development policies and organizational culture and employee satisfaction.

Keywords : HR development policy, organizational culture, satisfaction

PENDAHULUAN

Pengembangan SDM dan budaya organisasi menjadi dua aspek kritis yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan organisasi. Manajemen SDM yang efisien dan pengembangan budaya organisasi yang solid dapat menghasilkan suasana kerja yang produktif, inovatif, serta memperkuat kolaborasi di antara pegawai. Tenaga kerja yang terampil dan berdedikasi dapat menjadi nilai tambah yang penting bagi perusahaan, sementara budaya organisasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik. Sehubungan dengan itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak kebijakan pengembangan SDM dan budaya organisasi terhadap indikator tingkat kepuasan pegawai (Basuki, 2021). Masalah kepuasan karyawan adalah perhatian utama bagi organisasi yang berkomitmen pada kesejahteraan dan retensi karyawan. Karyawan yang puas tidak hanya cenderung lebih produktif, tetapi juga memiliki tingkat keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan. Namun, bagaimana kebijakan pengembangan SDM dan budaya organisasi saling memengaruhi dan berkontribusi terhadap tingkat kepuasan karyawan belum sepenuhnya dipahami (Tahar et al., 2022).

Kepuasan karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Seorang pegawai merasa puas saat bekerja akan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, jika karyawan merasa tidak puas, hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka dan bahkan dapat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan oleh fasilitas Kesehatan (Yanuarti, 2014). Berdasarkan data hasil survei di tingkat internasional dari *PricewaterhouseCoopers* (PwC) didapatkan yaitu 75% karyawan di Indonesia menyatakan puas dengan pekerjaan mereka, yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata Asia Pasifik sebesar 57%. Thailand memiliki tingkat kepuasan tertinggi di kawasan ini dengan 79%, sementara Jepang mencatatkan yang terendah dengan hanya 29% kepuasan kerja (Salsabila, 2023). Budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja Rumah Sakit. Oleh karena itu, penanganan SDM dan budaya organisasi menjadi permasalahan nasional yang dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini, termasuk di rumah sakit (Tewal et al., 2017). Data dari Kementerian Kesehatan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tenaga kesehatan di Indonesia bervariasi, dengan beberapa rumah sakit mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi dari target yang ditetapkan. Misalnya, survei kepuasan karyawan di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan menunjukkan peningkatan kepuasan dari 62,4% menjadi 84,3% (Susanto et al., 2020); (Kementerian Kesehatan, 2023).

Data observasi awal di RSUD dr. P.P. Magretti Saumlaki menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan berada pada angka 65% dengan variasi yang signifikan berdasarkan departemen. Misalnya, departemen pelayanan medis mencatat tingkat kepuasan sebesar 70%, sementara departemen administrasi hanya mencapai 60%. Lebih lanjut, analisis menunjukkan bahwa 80% karyawan merasa bahwa kebijakan pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan peningkatan keterampilan, berkontribusi positif terhadap kepuasan mereka. Di sisi lain, 75% karyawan mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang terbuka dan mendukung berpengaruh besar terhadap motivasi kerja mereka.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. pengembangan SDM adalah serangkaian tindakan sistematis yang bertujuan untuk memberikan kemampuan kepada karyawan agar dapat memenuhi persyaratan pekerjaan baik saat ini maupun di masa depan (Mase et al., 2024). Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menekankan hak pegawai untuk mengembangkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (Asmawati, 2021). Lebih lanjut, Supriadi, S. (2023) menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan SDM sangat penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, yang pada gilirannya akan berkontribusi terhadap produktivitas

organisasi (Siagian, 2023). Penelitian yang dilakukan di Kecamatan Limboto, Gorontalo, juga menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan SDM memiliki pengaruh positif terhadap kondisi ekonomi masyarakat, yang mencerminkan pentingnya kualitas SDM dalam mencapai tujuan Pembangunan (Lasut, 2014). Di konteks rumah sakit, penelitian oleh Risman (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kolaboratif dan dukungan manajerial berhubungan langsung dengan kepuasan karyawan di sektor kesehatan. Hal ini relevan dengan kondisi RSUD dr. P.P.Magretti Saumlaki, di mana pemahaman yang lebih dalam mengenai dinamika ini dapat memberikan wawasan berharga untuk meningkatkan kualitas layanan (Risman, 2024).

Meningkatkan kepuasan karyawan memerlukan pendekatan yang komprehensif dan holistik, yang tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar fisik tetapi juga aspek psikologis dan sosial. Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, perusahaan harus memastikan bahwa faktor hygiene—seperti kondisi kerja yang aman, gaji yang layak, kebijakan perusahaan yang adil, serta hubungan antar rekan kerja—terpenuhi untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan, sementara pemberian motivators melalui pencapaian, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karir akan mendorong peningkatan kepuasan (Yashak et al., 2020). Selanjutnya, menurut Teori Keadilan, karyawan akan merasa lebih puas jika mereka diperlakukan secara adil, terutama dalam hal penghargaan dan kompensasi, yang didukung oleh komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan (Harefa, 2020).

Teori Ketidaksesuaian menekankan pentingnya keselarasan antara harapan dan realitas yang dialami karyawan, sehingga pengelolaan harapan dan umpan balik reguler menjadi kunci untuk menjaga keseimbangan tersebut (Rahmadhani & Priyanti, 2022). Teori ini memperkuat studi yang akan dilakukan, untuk meningkatkan kepuasan karyawan di RSUD dr. P.P.Magretti Saumlaki, langkah utama yang dapat dilakukan mencakup pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung. Rumah sakit dapat menyediakan pelatihan khusus yang relevan dengan bidang kesehatan untuk meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri karyawan, serta menyusun program pengembangan karir yang jelas bagi tenaga medis maupun non-medis, sehingga mereka memahami jalur kemajuan yang tersedia di rumah sakit ini.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis korelasi antara kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi dengan tingkat kepuasan karyawan di RSUD dr. P.P. Magretti Saumlaki.

METODE

Riset ini berjenis kuantitatif dan memakai desain *cross sectional* yaitu pengukuran yang dilakukan dalam satu kali waktu secara bersamaan antara variabel indepenent yang diteliti dan dependent. Variabel bebasnya adalah kebijakan pengembangan SDM dan budaya organisasi dan variabel tergantungnya Tingkat kepuasan karyawan yang diukur secara bersamaan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2024 di RSUD dr. P.P.Magretti Saumlaki. Populasi adalah semua tenaga kesehatan di RSUD dr. P.P. Magretti Saumlaki Kabupaten Kepulauan Tanimbar yang berjumlah 186 orang menggunakan rumus slovin untuk menghitung sampel yaitu sebanyak 127 pasien diambil secara *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan kuesioner mengadopsi penelitian terdahulu dengan skala likert dengan skor 1-5. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dalam tahap berikut: *editing; coding; scoring, entry data; tabulating; dan cleaning* serta dilakukan analisis data dengan uji normalitas didapatkan hasil tidak nomal sehingga uji statistik yang digunakan *non-parametric* yaitu uji korelasi spearman dan regresi logistik ordinal.

HASIL**Karakteristik Subjek**

Riset ini telah dilaksanakan pada bulan Januari – Maret 2024, sampel riset ini sebanyak 127 orang. Tabel 1 berikut ini menjelaskan karakteristik subjek:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Subjek

No	Karakteristik Subjek	F	%
1	Usia		
	< 20 tahun	4	3.1
	20-30 tahun	39	30.7
	31-40 tahun	26	20.5
	41-50 tahun	27	21.3
	> 50 tahun	31	24.4
	Total	127	100.0
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	76	59.8
	Perempuan	51	40.2
	Total	127	100.0

Berdasarkan tabel 1, diketahui karakteristik responden sebagian besar berusia 20-30 tahun sebesar 39 orang (30,7%), dan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak sebesar 76 orang (59,8%).

Analisis Univariat

Analisis univariat dipakai untuk menjelaskan gambaran distribusi frekuensi terkait variabel kebijakan pengembangan SDM, budaya organisasi dan tingkat kepuasan karyawan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kebijakan Pengembangan SDM, Budaya Organisasi dan Tingkat Kepuasan Karyawan

Variabel Penelitian	Frekuensi	Persentase (%)
Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia		
Kurang	15	11,8
Cukup	90	70,9
Baik	22	17,3
Budaya Organisasi		
Kurang	9	7,1
Cukup	110	86,6
Baik	8	6,3
Kepuasan Karyawan		
Kurang Puas (1-20)	9	7.1
Cukup Puas (21-40)	106	83.5
Baik (41-60)	12	9.4
Total	127	100,0

Menurut tabel 2, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 127 responden sebagian besar (70,9%) menyatakan kebijakan pengembangan SDM di RSUD dr. P.P.Magretti Saumlaki adalah cukup. Dari 127 responden, sebagian besar (86,6%) menyatakan budaya organisasi di RSUD dr. P.P.Magretti Saumlaki dalam kategori cukup yaitu 110 responden. dari 127 responden, Sebagian besar (83,5%) responden menyatakan kepuasan dalam kategori cukup puas yaitu 106 responden.

Analisis Bivariat

Analisis Bivariat digunakan untuk menjelaskan korelasi antara kebijakan pengembangan SDM dan budaya organisasi dengan kepuasan karyawan. Hasil analisis yang dilakukan dengan uji korelasi spearman dapat disajikan dalam sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Korelasi Spearman

			Kebijakan_penge mbangan SDM	Budaya_organisasi	Kepuasan_karyawan
Spearman's rho	Kebijakan_pengembangan_SD	Correlation Coefficient	1.000	.322**	.427**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	127	127	127
	Budaya_organisasi	Correlation Coefficient	.322**	1.000	.267**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.002
		N	127	127	127
	Kepuasan_karyawan	Correlation Coefficient	.427**	.267**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.002	.
		N	127	127	127

Pada tabel 3, menunjukkan hasil uji korelasi spearman pada variabel kebijakan pengembangan SDM dan kepuasan karyawan didapatkan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, yang maknanya terdapat korelasi antara kebijakan pengembangan SDM dengan kepuasan karyawan dan kekuatan korelasi sedang (0,427) dan arah positif yang memiliki arti semakin baik kebijakan pengembangan SDM maka akan semakin puas juga karyawan. Pada variabel budaya organisasi dan kepuasan karyawan didapatkan nilai p-value sebesar $0,002 < 0,005$, yang maknanya terdapat korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan karyawan dan kekuatan korelasi lemah (0,267) dengan arah positif.

PEMBAHASAN

Fakta menunjukkan terdapat korelasi antara kebijakan pengembangan SDM dengan kepuasan karyawan dan kekuatan korelasi sedang (0,427) dan arah positif yang memiliki arti semakin baik kebijakan pengembangan SDM maka akan semakin puas juga karyawan. Hasil ini juga didukung oleh data di mana sebagian besar responden (63,8% atau sebanyak 81 orang) menilai baik kebijakan pengembangan SDM maupun kepuasan karyawan masih berada pada kategori “cukup”. Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian seperti penelitian oleh Sataris Wijaya Kusuma (2023) dalam Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi menemukan bahwa pengembangan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Soma & Wachid Hasyim, 2023). Selain itu, riset oleh Setyawati (2021) juga menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan SDM yang baik, seperti pelatihan, pengembangan karir, dan pemberdayaan karyawan, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja (Sari Pascariati Kasman, 2021). Teori dua faktor Herzberg juga mendukung temuan ini, di mana faktor pengembangan dan kemajuan karir termasuk dalam faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Yashak et al., 2020).

Hasil ini menandakan adanya peluang besar bagi organisasi untuk meningkatkan kepuasan karyawan melalui perbaikan dan penguatan kebijakan pengembangan SDM. Meskipun hubungan antara kedua variabel sudah cukup kuat, fakta bahwa mayoritas responden masih berada pada kategori “cukup” menunjukkan perlunya evaluasi dan inovasi dalam pelaksanaan program pengembangan SDM, seperti memperbanyak pelatihan yang relevan, memperjelas

jalur karir, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pengembangan. dengan demikian, diharapkan kepuasan karyawan akan terus meningkat dan berdampak positif pada kinerja dan produktivitas organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa kebijakan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Program pelatihan, peningkatan kompetensi, dan pemberdayaan karyawan membuat mereka merasa dihargai dan memiliki peluang berkembang yang juga dapat berkontribusi pada terciptanya kepuasan kerja yang lebih tinggi, sebagaimana juga ditemukan dalam penelitian lain bahwa pengembangan SDM meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja pegawai.

Fakta menunjukkan terdapat korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan karyawan dan kekuatan korelasi lemah (0,267) dengan arah positif dan hasil ini juga didukung temuan sebagian besar responden (74% atau sebanyak 94 orang) menyatakan budaya organisasi dan kepuasan karyawan di tempat kerja mereka masih dalam kategori “cukup”. Penemuan ini sejalan dengan riset-riset terbaru. Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Suryani, dan Yuliana (2022) dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, meskipun pengaruh tersebut tidak selalu lebih kuat dibandingkan faktor lain seperti gaji dan suasana kerja. Studi lain oleh Pratiwi & Wibowo (2021) juga mengungkapkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja di perusahaan jasa, di mana budayanya yang kuat dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan. Teori organisasi kontemporer, seperti teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Edgar Schein, menegaskan bahwa nilai, norma, dan praktik yang diterapkan secara konsisten dalam suatu organisasi dapat menghasilkan suasana kerja yang mendukung kepuasan dan produktivitas para karyawan.

Budaya organisasi yang kokoh dan positif terbukti berdampak besar pada kepuasan karyawan. Implementasi nilai-nilai organisasi yang konsisten, seperti disiplin dan kolaborasi, membangun suasana kerja yang positif dan mendukung. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen para karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan, *kebijakan pengembangan SDM* paling banyak dikategorikan cukup sebanyak 90 responden dengan persentase (70,9%), budaya organisasi bahwa paling banyak dikategorikan cukup 110 responden dengan presentase (86,6%), dan kepuasan karyawan paling banyak dikategorikan cukup 106 responden (83,5%) dan ada korelasi antara *kebijakan pengembangan SDM dan budaya organisasi dengan kepuasan karyawan*. Saran untuk rumah sakit, riset ini memberikan masukan positif pada RSUD dr. P.P.Magretti Saumlaki sebagai upaya dalam peningkatan *kepuasan karyawan* dan untuk penelitian selanjutnya disarankan mengkaji faktor lain yang ikut mempengaruhinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terimakasih pada pihak yang turut serta melancarkan riset ini yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu, yang lebih khusus berterimakasih kepada RSUD dr. P.P.Magretti Saumlaki dan LPPM Universitas Strada Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). Buku Ajar Budaya Organisasi. Umsida Press, 1–294.
Alhamda, S. (2018). Buku Ajar Metlit dan Statistik. Deepublish.

- Aminullah, A. R., Saadih, S., Indayati, U., & Parameswari, A. (2025). Transformasi Budaya Organisasi melalui Sinergi Pengembangan SDM dan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 2(1), 605–611.
- Anwar, A. A., Suci Rahmadani, S. K. M., KES, M., & Rochka, M. M. (2019). *Clinical Autonomy dan Kepuasan Kerja Dokter Era JKN*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Anwar, K., Hamdanah, H., Sardimi, S., Rahman, A., Hartani, H., Sabarun, S., Riady, A., & Alfiat, M. (2021). Pedoman Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya. IAIN Palangka Raya.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian. Rineka cipta.
- Asmawati, K. (2021). Pengaruh Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Volume 2., file:///C:/Users/ASUS/Downloads/22542-Article Text-63021-1-10-20210730.pdf
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131.
- BARAKA. (2024). Pengukuran Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan: Kunci untuk Kesuksesan Organisasi. Senin, 19 Februari 2024. <https://baraka.uma.ac.id/pengukuran-kepuasan-kerja-dan-keterlibatan-karyawan-kunci-untuk-kesuksesan-organisasi/>
- Basuki, M. S. (2021). Praktik Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik Terhadap Kinerja Organisasi di Rumah Sakit. *Media Sains Indonesia*.
- Bora, M. A., Putri, M. V., & Pradipta, M. F. (2021). Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Menggunakan Metode *Job Satisfication Scale* (JSC). *PROFISIENSI: Jurnal Program Studi Teknik Industri*, 9(2), 225–236.
- Desi, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Tenaga Kependidikan UIN Raden Intan Lampung). Uin Raden Intan Lampung.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Gahayu, A. (2015). Metodologi Penelitian Kesehatan Masyarakat. Deepublish.
- Gallup.com. (2025). Keadaan Tempat Kerja di Amerika. <https://www.gallup.com/workplace/238085/state-american-workplace-report-2017.aspx>
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215–221.
- Harefa, O. N. (2020). Ketika Keadilan Bertemu Dengan Kasih: Sebuah Studi Perbandingan Antara Teori Keadilan Menurut John Rawls dan Reinhold Niebuhr. *Sundermann*, 13(1), 39–47.
- Hasnidar, H., Tasnim, T., Sitorus, S., Hidayati, W., Mustar, M., Fhirawati, F., Yuliani, M., Marzuki, I., Yunianto, A. E., & Susilawaty, A. (2020). Ilmu Kesehatan Masyarakat. Yayasan Kita Menulis.
- Hotnaria, F., Fitriani, A. D., & Simanjorang, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan. *PubHealth Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 144–149. <https://doi.org/10.56211/pubhealth.v1i2.132>
- Hulu, V. T., Sinaga, T. R., & Simarmata, J. (2019). Analisis Data Statistik Parametrik Aplikasi Spss Dan Statcal: Sebuah Pengantar Untuk Kesehatan. Yayasan Kita Menulis.
- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2017). Pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai kementerian agama di Jombang. *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)*, 1, 395–407.

- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Kasman, P. S. P. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di kota Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 714–728.
- Kasmawati, A. (2021). Pengaruh Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Volume 2, Nomor 1, Januari - Juni 2021*, 2.
- Kementrian Kesehatan. (2023). Profil Kesehatan.
- Kurnia, D., Toyibah, E. H., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Purkon, U. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386–392.
- Lasut, J. (2014). Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kontribusinya Terhadap Peningkatan Ekonomi Masyarakat Di Kecamatan Limboto Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(027).
- Makbul, M. (2021). Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian.
- Mase, A. P., Tahier, I., Ainun, N., Ramadhani, R., Satriani, S., & Nurmala, N. (2024). Arah Kebijakan Arah Kebijakan Pengembangan SDM: Arah Kebijakan Pengembangan SDM. *RESEARCH FAIR UNISRI*, 8(1), 1–15.
- Misnaniarti, M. (2014). *Development and Empowerment of Health Human Resources the Important Aspect in Decentralization*. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 1(1), 11–17.
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(3), 279–284.
- Nugraha, A. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instansi Rekam Medik. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan*.
- Nursalam, N. (2016). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. *Salimba Medika*.
- Olivia, O. (2019). Hubungan *Interpersonal Trust* dan *Job Satisfaction* Pada Karyawan Universitas Surabaya. *CALYPTRA*, 8(1), 625–635.
- Parhusip, B. S. (2023). Gambaran Budaya Organisasi Keperawatan Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. *Healthcaring: Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 2(1), 23–28.
- Pasla, B. N. (2023). *Pengertian Budaya Organisasi Menurut Para Ahli*. 15 Januari 2023. <https://pasla.jambiprov.go.id/pengertian-budaya-organisasi-menurut-para-ahli/>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Priharto, S. (2023). 12 Jenis Budaya Organisasi dan Peran HR dalam Membentuknya. 6 April. <https://gajihub.com/blog/jenis-budaya-organisasi/>
- Prsetyo, B., & Jannah, L. M. (2019). Metode penelitian kuantitatif.
- Purwanti, S., Prastiwi, S., & Rosdiana, Y. (2017). Hubungan pelayanan perawat dengan kepuasan pasien rawat jalan di Puskesmas Wisata Dau Malang. *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 2(2).
- Putra, B. A. K., Bilqis, S., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170.
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 39–48.
- Rahmanda, S. (2021). Evaluasi Pembelajaran Daring Era Pandemi Covid-19 Pada Kelas Ii A Di Sdn 3 Negara Ratu Natar Lampung Selatan. *UIN Raden Intan Lampung*.
- Ria, A., & Ghazaly, M. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

- dan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan. 12(1).
- Riana, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 98–114.
- Rianti, K. N. A., Andhini, L. P. R., & Aryanata, N. T. (2023). Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit X Ditinjau Dari Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 5(1).
- Riatmaja, D. S., Sukmaningrum, D., & Nurcahyo, N. (2024). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 628–640.
- Risman, R. (2024). Strategi Pelatihan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi: Peran Teknologi dan Adaptasi Program di Berbagai Sektor. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(1), 56–68.
- Rizal, S., Rasulong, I., & Sari, N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Galesong Mandiri Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 7(1), 10–17.
- Rizqi, M., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Runtuwene, N. L., Kristanto, E. G., & Ratag, G. A. E. (2023). Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Karyawan terhadap Kualitas Manajemen di RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado. *Medical Scope Journal*, 4(2), 135–140.
- Saleh, M. F. M., Ahri, R. A., & Multazam, A. M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat: *Human Resource Management on Nurse Performance. Journal of Muslim Community Health*, 3(1), 55–67.
- Salsabila, R. (2023). Survei: 75% Orang Indonesia Puas dengan Pekerjaannya, Anda? CNBC Indonesia. <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/pwc-in-news/2023/indonesian/survei-75-persen-orang-indonesia-puas-dengan-pekerjaannya-anda.html>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68–77.
- Saputra, R. (2024). Penelitian tentang Dampak Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Sumenep. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(1), 23–39.
- Sari Pascariati Kasman, P. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia (Bsi) Di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 714–728. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i6.612>
- Satunadi. (n.d.). Pentingnya Perencanaan SDM Rumah Sakit. <https://www.satunadi.id/artikel/29>
- Seprianto, E., & Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. *EFEKTIF Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 10(2), 69–80.
- Setiawan, D. (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Komopensasi, Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Driver Grabbike* Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2020). Strategi meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja 1. *Forum Ilmiah*, 17(2).
- Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

- Silalahi, M., Siregar, L., Simatupang, S., Julyanthry, J., & Grace, E. (2022). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*.
- Soelistya, D., Purwani Setyaningrum, R., Aisyah, N., Hafni Sahir, S., & Purwati, T. (2022). *Buku Ajar: Budaya Organisasi dalam Praktik*. Nizamia Learning Center.
- Soma, S. W. K., & Wachid Hasyim. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.ABC. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 833–843. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1183>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Susanto, M. A. E., Suryawati, C., & Arso, S. P. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan RS M di Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(1), 37–42.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420.
- Suyanto, M. A. (2022). Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Organisasi Publik). *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 324–332.
- TARIGAN, A. I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (Pu-Pr) Kabupaten Karo. *Universitas Quality*.
- Tewal, F. S., Mandey, S. L., & Rattu, A. J. M. (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja perawat rumah sakit umum daerah maria walanda maramis minahasa utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Victorynie, I. (2025). Budaya Organisasi sebagai Pilar Pengembangan Sumber Daya Manusia di Ma Al-Kahfi Kota Bekasi. *Al-Muaddib: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 7(1), 106–121.
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3).
- Wahyuni, S., Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6), 2007–2022.
- Wahyuni, W., Purnamawati, D., & Widiastuti, E. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 14(3), 845–852.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Warta Dharmawangsa*, 57.
- Wanimbo, P., Aedah, N., & Sapioper, H. C. M. (2020). Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo. *J. Kebijak. Publik*, 3.
- Widarsa, K. T., Astuti, P. A. S., & Kurniasari, N. M. D. (2022). *Metode Sampling Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*. BASWARA PRESS.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Metodologi Penelitian*. In *Cv Science Techno Direct*.
- Wijaya, I. W. S., Mutiarahati, N. L. A. C., Rosita, N. P. I., & Wira, I. A. D. (2023). Kompetensi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat: Literature Review. *Media Bina Ilmiah*, 17(8), 2025–2032.

- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.
- Yanuarti, E. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Pada SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunungkidul). *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 5(2), 219–231.
- Yashak, A., Shak, M. S. Y., Tahir, M. H. M., Shah, D. S. M., & Mohamed, M. F. (2020). Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam.: *Herzberg Two-Factor Theory's Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level*. *Sains Insani*, 5(2), 65–74.
- Yuliastuti, E. (2021). Hubungan Perilaku Caring Perawat dengan Tingkat Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Yustiawan, A. (2018). Budaya Organisasi dalam Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibu dan Anak Kumala Siwi Jepara. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 6(2), 107–113.