

PERAN MEDIASI WORK-LIFE BALANCE TERHADAP JOB ATTITUDE PERAWAT RAWAT INAP RUMAH SAKIT SWASTA TIPE B DI JAKARTA UTARA

Marshella Synthia, Rina Anindita, Ratna Indrawati

Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Email: Marshellasyn@gmail.com, rina.anindita@esaunggul.ac.id,
ratna.indrawati@esaunggul.ac.id

ARTIKEL INFO

Diterima:
10 April 2022
Direvisi:
11 April 2022
Dipublish:
23 April 2022

Kata Kunci:

Iklm Organisasi;
Job Demand;
Work-life Balance;
Job Attitude

ABSTRAK

Rumah sakit membutuhkan perawat dengan *job attitude* yang tinggi karena perawat akan berkontribusi tinggi dalam memberikan pelayanan yang bermutu dan profesional kepada pasien. Sehingga manajemen rumah sakit perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mendukung pembentukan *job attitude* pada para perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan *job demand* terhadap *job attitude* perawat rawat inap melalui *work-life balance* sebagai variabel *intervening*. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan metode survei ini menggunakan kuesioner. Populasinya adalah seluruh perawat rawat inap yang bekerja di RS swasta tipe B di Jakarta Utara, yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan sampel jenuh, sehingga diperoleh sampel 70 responden. Metode analisis data dengan menggunakan perangkat lunak *software* statistik. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausalitas dengan rancangan potong lintang (*cross sectional*) dan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian: Iklim organisasi, *job demand*, dan *work-life balance* berpengaruh signifikan dan secara simultan terhadap *job attitude* perawat rawat inap RS swasta tipe B di Jakarta Utara; Variabel *work-life balance* paling berpengaruh terhadap *job attitude* perawat rawat inap RS swasta tipe B di Jakarta Utara, dibandingkan dengan ke-dua variabel lainnya. Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk manajemen rumah sakit untuk menyusun strategi sebagai upaya untuk meningkatkan *work-life balance* dan *job attitude* pada perawat.

ABSTRACT

Hospitals need nurses with a high job attitude because nurses will contribute greatly in providing quality and professional services to patients. So hospital management needs to know what factors support the formation of job attitudes in nurses. This study is an associative causality study with a cross-sectional design and a quantitative approach. This study aims to analyze the effect of organizational climate and job demand on the job attitude of inpatient nurses through work-life balance as an intervening variable. This research uses a quantitative approach and survey method using a questionnaire. The population is all inpatient nurses who work in type B private hospitals in North Jakarta, totaling 70 people. The sampling technique was using saturated samples, so that a sample of 70 respondents was obtained. Methods of data analysis using statistical software software. Research results: Organizational climate, job demand, and work-life balance have a significant and simultaneous effect on the job attitude of

How to cite:

Synthia M., Rina Anindita, Ratna Indrawati (2022) Peran Mediasi Work-Life Balance Terhadap Job Attitude Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Swasta Tipe B di Jakarta Utara. *Jurnal Health Sains* 3(4). <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i4.471>

E-ISSN:

2723-6927

Published by:

Ridwan Institute

Keywords: *inpatient nurses in type B private hospitals in North Jakarta; The work-life balance variable has the most influence on the job attitude of inpatient nurses at a type B private hospital in North Jakarta, compared to the other two variables. The findings in this study can be used as input for hospital management to develop strategies as an effort to improve work-life balance and job attitude in*

Pendahuluan

Institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan Rumah sakit secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dalam hal ini, rumah sakit tentu selalu berupaya untuk menjadi yang terdepan dengan cara bersaing perihal pemberian layanan jasa. Suatu pelayanan jasa tidak berwujud fisik namun dapat dirasakan, di mana pelayanan jasa bersifat personal dan individual. Kualitas/mutu dirasakan sepanjang proses di mana layanan diberikan pada seluruh lapisan, untuk meningkatkan produk dan layanan yang dijual kepada penerima layanan jasa, sehingga rumah sakit harus berusaha bahwa pelanggan menerima pelayanan paripurna di setiap lini. Melalui kualitas pelayanan, penerima layanan jasa dapat melakukan penilaian terhadap keseluruhan tingkat layanan yang mereka terima, terkait dengan kualitas yang mereka harapkan, yang berkaitan erat dengan persepsi pelanggan. (Arifin, 2019).

Keselamatan pasien lebih mudah tercapai ketika pelayanan lama yang berorientasi pada penyakit diubah ke paradigma pelayanan baru yaitu pelayanan berfokus pasien (*Patient Centered Care*). Dengan adanya *job attitude* (sikap kerja) perawat yang baik, maka dapat mewujudkan pelayanan kesehatan yang baik pula bagi para pasien, dimana salah satu dimensi dari *job attitude* adalah kepuasan kerja. Berdasarkan data yang dari hasil wawancara singkat dengan beberapa perawat yang bekerja di RS swasta tipe B di Jakarta Utara, didapatkan adanya ketidakpuasan perawat karena tuntutan kerja yang tinggi dan jadwal dinas

yang melampaui kemampuan perawat dalam bekerja sehingga mempengaruhi *work-life balance* perawat, dan berujung pada ketidakpuasan perawat dalam bekerja. (Mulyati, 2020)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2018) terhadap perawat yang bekerja di Pekanbaru, terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Beban kerja yang dirasakan berlebihan akan mempengaruhi kinerja perawat. Beban kerja yang harus dilaksanakan perawat hendaknya adil sesuai porsinya masing-masing. Kemudian, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Syahputra et al., 2018) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan sikap kerja, disiplin kerja, serta komitmen organisasional. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul perilaku negatif. (Sakit, 2017)

Iklm organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut. Iklm keterbukaan hanya dapat tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan (Ratna & Samie, 2017) Selain itu, lingkungan kerja yang baik dapat tercermin antara lain melalui hubungan yang baik antara karyawan dnegan atasan atau sesama rekan kerja, juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga mewujudkan *job attitude* yang baik (Tun Norbrillinda et al., 2016).

Perawat RS swasta tipe B di Jakarta Utara memiliki beberapa tuntutan pekerjaan antara memberikan kebutuhan pelayanan keperawatan kepada pasien, di mana tuntutan kerja secara umum dapat dilihat dari aktivitas perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan serta bagaimana tingkat ketergantungan pasien terhadap perawat. Tuntutan kerja dapat dilihat dari beban kerja, yang tercermin pada banyaknya kegiatan atau aktivitas yang dilakukan perawat secara langsung maupun tidak langsung. Ditambah dengan jadwal dinas di unit pelayanan bangsal Covid-19 karena banyaknya perawat yang harus isolasi mandiri akibat terpapar Covid-19. (Rahmat, 2019)

Berdasarkan laporan dari unit Sumber Daya Manusia (SDM) tahun 2020, dalam 1 tahun terakhir terdapat 46 dari 146 perawat (31,5%) di RS swasta tipe B di Jakarta Utara yang mengundurkan diri. Unit SDM membagi laporan *turnover* menjadi 4 bagian besar, yaitu keperawatan, dokter, penunjang medis, dan non-medis. Dari hasil tersebut, diperoleh bahwa angka *turnover* paling tinggi berada pada unit keperawatan yaitu sebesar 46 karyawan dari 123 karyawan (37,4%). Apalagi dengan adanya pandemi Covid-19, makin banyak perawat yang merasa bahwa tuntutan pekerjaan semakin tinggi dan menyebabkan angka *turnover* perawat semakin tinggi.

Banyaknya *job demand* (tuntutan pekerjaan) perawat yang harus dilakukan setiap hari nya dapat menyebabkan *job attitude* (sikap kerja) yang negatif. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, menurunkan motivasi kerja, dan menimbulkan *burnout* pada perawat. Selain itu, tuntutan pekerjaan yang tinggi juga dapat menimbulkan kelelahan bagi perawat, sehingga berdampak negatif pada *work-life balance*. (Rahayu et al., 2015)

Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi,

timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh, baik dalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Oleh karena itu, dengan adanya keseimbangan yang baik, akan menimbulkan *job attitude* yang baik pula, sehingga karyawan akan selalu siap dalam memberikan pelayanan kepada pasien secara optimal. (Arifin, 2019)

Dari latar belakang di atas, maka peneliti tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui “Pengaruh Iklim Organisasi dan *Job demand* terhadap *Job attitude* di Rumah Sakit Kelas B dengan *Work-life balance* sebagai Variabel *Intervening*”.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS swasta tipe B di Pluit, Jakarta Utara, dan dilaksanakan pada bulan Januari 2022. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausalitas dengan rancangan potong lintang (*cross sectional*) dan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap yang bekerja di RS swasta tipe B di Pluit, Jakarta Utara, dengan metode pengambilan sampel jenuh, yaitu seluruh perawat rawat inap tersebut, yang berjumlah 70 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian. Kuesioner terdiri dari 4 bagian yang mewakili variabel iklim organisasi dan *job demand* sebagai variabel independen, variabel *work-life balance* sebagai variabel *intervening*, dan variabel *job attitude* sebagai variabel dependen Total pernyataan dalam kuesioner sebanyak 57 pernyataan, dituangkan dalam bentuk *Google Form*, untuk mempermudah penyebaran dan pengisian data. Proses pengumpulan data dimulai dengan cara penyebaran link *Google Form* oleh manager keperawatan kepada kepala ruangan masing-masing unit rawat inap, kemudian disebarkan kepada tim

pelaksana di bawahnya. Peneliti menyampaikan bahwa kuesioner dapat diisi sampai 1 minggu ke depan, dan jawaban responden atas kuesioner yang telah diisi lengkap akan masuk ke dalam *Google Drive* secara otomatis, sehingga mempermudah pengolahan data. Kuesioner diawali dengan pengenalan peneliti serta lembar *informed consent* yang perlu diberi tanda centang sebagai tanda persetujuan responden untuk mengisi kuesioner di halaman selanjutnya. Pengisian kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari angka 1=Sangat Tidak Setuju, angka 2=Tidak Setuju, angka 3=Netral, angka 4=Setuju, angka 5=Sangat Setuju. Dari 70 kuesioner yang telah diberikan kepada 70 responden perawat inap, peneliti menerima kembali 69 kuesioner yang telah diisi lengkap, dengan kekurangan 1 kuesioner karena 1 perawat rawat inap tidak memberikan tanda centang pada lembar *informed consent*, sehingga ia tidak bersedia untuk melakukan pengisian kuesioner. Dari data yang telah diperoleh dari responden maka peneliti menggunakan *Path Analysis* sebagai teknis analisis data.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Selama periode penyebaran kuesioner, terdapat 69 kuesioner yang telah diisi lengkap, maka tingkat partisipasi dalam penelitian ini adalah 98,57%. Seluruh data kuesioner digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil kuesioner, karakteristik responden penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan (73,91%), berusia ≤ 30 tahun (59,42%), berpendidikan D3 (57,97%), lama bekerja > 5 tahun (39,13%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas perawat rawat inap di RS swasta tipe B di Jakarta Utara adalah perempuan dengan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidangnya, sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsinya terhadap organisasi lebih baik lagi.

2. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa 57 indikator variabel teramati dalam 2 variabel eksogen, 1 variabel endogen, dan 1 variabel *intervening*, telah lolos uji validitas, karena nilai r hitung $> r$ tabel pada semua indikator variabel tersebut. Dengan demikian, instrument penelitian dari 57 indikator telah memenuhi syarat uji validitas, sehingga dapat dilanjutkan dengan menggunakan model penelitian dengan mengukur dimensi dari masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada ke-4 variabel, memiliki nilai $> 0,6$. Dengan demikian, ke-4 variabel tersebut telah memenuhi syarat uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 1
Hasil Uji Kualitas Data

Variabel	R hitung	Cronbach's Alpha
Iklm Organisasi (X_1)	$> 0,361$	0,900
<i>Job demand</i> (X_2)	$> 0,361$	0,943
<i>Work-life balance</i> (Z)	$> 0,361$	0,870
<i>Job attitude</i> (Y)	$> 0,361$	0,871

Tabel 2
Matrik Tanggapan Responden

Variabel	Posisi Tanggapan Responden			Perilaku
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Iklm Organisasi (X ₁)		*		Cukup Kondusif
Job demand (X ₂)			*	Mudah dilaksanakan
Work-life balance (Z)		*		Cukup seimbang
Job Attitude (Y)		*		Sikap kerja positif

B. Pembahasan

1. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Work-life Balance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *work-life balance* perawat rawat inap RS swasta tipe B di Jakarta Utara, dengan nilai P sebesar 0,043 ($P < 0,05$). Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Mulyanto et al., 2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara iklim organisasi dengan *work-life balance* pada karyawan wanita yang bekerja di kota Surabaya; serta penelitian yang dilakukan oleh (Mulyanto et al., 2019) yang memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan *work-life balance* pada penelitian yang dilakukan pada anggota kepolisian.

Tanggapan responden berdasarkan *three box method* variabel iklim organisasi berada pada kategori sedang. Artinya responden merasa bahwa iklim organisasi yang tercipta dalam lingkungan rumah sakit cukup kondusif. Variabel iklim organisasi menggunakan teori (Tagiuri et al., 2014) yaitu sebuah konsep yang menggambarkan sistem sosial, budaya, dan situasi di luar lingkungan pekerjaan. Artinya sistem sosial budaya yang

membentuk iklim organisasi di rumah sakit cukup suportif untuk mendukung tercapainya *work-life balance* pada perawat rawat inap RS swasta tipe B di Jakarta Utara.

2. Job Demand berpengaruh terhadap *Work-life Balance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demand* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *work-life balance* perawat rawat inap RS swasta tipe B di Jakarta Utara, dengan nilai P sebesar 0,001 ($P < 0,05$). Hal ini senada dengan penelitian terdahulu, yang telah dilakukan oleh Purwati (2016), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja, sebagai salah satu variabel *job demand*, dengan *work-life balance*. Jika beban kerja tinggi, maka akan berdampak negatif pada *work-life balance*, dimana karyawan akan sulit membagi waktu antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan sehari-hari. Menurut (Cai et al., 2016) (Cai et al., 2016) dengan adanya tanggung jawab yang besar, tingkat stres kerja yang tinggi, dan ekspektasi tinggi akan menyebabkan tuntutan kerja yang besar.

Tanggapan responden berdasarkan *three box method* variabel *job demand* berada pada kategori tinggi. Artinya responden merasa bahwa *job demand* berada pada posisi sangat *tolerable*.

Variabel *job demand* menggunakan teori (Bakker et al., 2008) yaitu aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha untuk mencapainya dan berdampak pada aspek fisik atau psikologis tertentu. Artinya, usaha untuk mencapai aspek-aspek tersebut dapat dilakukan dengan mudah.

3. *Work-life Balance* berpengaruh terhadap *Job Attitude*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *job attitude* perawat rawat inap RS swasta tipe B di Jakarta Utara, dengan nilai P sebesar 0,000 ($P < 0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azdanal (2021), yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja, sebagai salah satu dimensi dari *job attitude*. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan pada perawat di Malang, yang memperoleh hasil bahwa *work-life balance* menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Maslichah, 2016).

Tanggapan responden berdasarkan *three box method* variabel *work-life balance* berada pada kategori sedang. Artinya responden merasa bahwa keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari adalah cukup seimbang, sesuai dengan porsinya. Variabel *work-life balance* menggunakan teori (Ratna & Samie, 2017) yaitu suatu konsep bermakna luas, yang mampu memberikan prioritas yang tepat antara pekerjaan (termasuk karir dan ambisi) di satu

sisi, serta kehidupan di luar pekerjaan di sisi lain, termasuk kesehatan, hobi, rekreasi, keluarga, dan pengembangan spiritual individu tersebut. Dalam hal ini, perawat rawat inap dapat membagi waktunya dengan cukup baik, artinya kehidupan pribadi tetap dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan, di luar jam kerja.

1. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Job Attitude*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *job attitude* perawat rawat inap RS swasta tipe B di Jakarta Utara, dengan nilai P sebesar 0,002 ($P < 0,05$). Hal ini berjalan beringinan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azdanal (2021), yaitu diperoleh adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja, sebagai salah satu variabel dari sikap kerja/*job attitude*. Pimpinan organisasi harus meningkatkan rasa saling percaya antar karyawan dengan pimpinan, agar tercipta iklim kerja yang baik antar karyawan dengan pimpinan. Tanggapan responden berdasarkan *three box method* variabel *job attitude* berada pada kategori sedang. Artinya responden merasa mereka memiliki sikap kerja yang cukup baik bagi organisasi rumah sakit tempat mereka bekerja. Variabel *job attitude* menggunakan teori (Dhanasekaran et al., 2010) yaitu sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya, serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Dengan hasil tersebut maka pengalaman menyenangkan lebih banyak dirasakan oleh perawat, sehingga hal tersebut tercermin dalam *job attitude* yang baik.

Pada akhirnya, *job attitude* yang baik dapat mendukung untuk terwujudnya tujuan organisasi.

2. *Job Demand* berpengaruh terhadap *Job Attitude*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demand* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *job attitude* perawat rawat inap RS swasta tipe B di Jakarta Utara, dengan nilai P sebesar 0,042 ($P < 0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Sugiharjo (2018), yang memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job demand* dengan kinerja karyawan BPJS TK, sebagai salah satu variabel *job attitude*. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh (Dhanasekaran et al., 2010) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dan stress kerja dengan kinerja perawat.

Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka diperlukan solusi untuk mengatasi masalah ini, misalnya dengan analisis beban kerja atau kebijakan pemberian reward khusus. Perlu diupayakan pengelolaan stress kerja pula, sebagai salah satu variabel dalam *job demand*, sebab *job demand* yang tinggi dapat menurunkan komitmen organisasional pula. Sehingga hal tersebut dapat berdampak pada *job attitude* perawat.

3. *Iklm Organisasi, Job demand, dan Work-life Balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Job Attitude*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, *job demand*, dan *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *job attitude* perawat rawat inap RS swasta tipe B di Jakarta Utara, dengan nilai P sebesar 0,000 ($P < 0,05$). Hal ini

mendukung penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh (Yang et al., 2020) yang memperoleh hubungan signifikan antara iklim organisasi, beban kerja, dengan *work-life balance*. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *burnout* memiliki hubungan bermakna terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di sebuah Persero. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan menunjukkan *job attitude* yang baik pula. Oleh karena itu, penting bagi suatu organisasi untuk mengupayakan kebijakan-kebijakan yang mendukung karyawannya untuk memperoleh *work-life balance* dan mengurangi *burnout* pada karyawan, sehingga dapat mewujudkan kinerja perawat dengan lebih baik.

Kesimpulan

Dari penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi, *job demand*, dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap *job attitude* perawat rawat inap di RS swasta tipe B di Jakarta Utara. Dengan adanya iklim organisasi yang kondusif untuk mendukung perawat dalam melaksanakan pekerjaannya dan *job demand* yang sesuai dengan kompetensi mereka, dapat menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, sehingga dapat mewujudkan *job attitude* sesuai dengan yang diharapkan. *Job attitude* pemberi jasa penting untuk meningkatkan kinerja staf, dalam penelitian ini, tentu ditujukan untuk perawat rawat inap yang bekerja di RS swasta tipe B di Jakarta Utara. Sebab hasil akhir dari *job attitude* akan mempengaruhi staf bagaimana ia mampu melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif, bagaimana karakteristiknya mampu mempengaruhi cara ia bekerja, bagaimana ia bersikap ketika ia harus bekerja sama dengan orang lain dalam 1 tim, dan bagaimana ia harus berperilaku terhadap

penerima jasa, terutama pasien dan keluarga pasien.

Ketika perawat memiliki *job attitude* yang tinggi, maka ia akan memiliki kemampuan untuk memberikan kualitas pelayanan lebih baik. Dan hal ini akan berdampak pada kepuasan penerima jasa akan terpenuhi. Penerima jasa yang merasa puas tentu saja akan kembali ke rumah sakit tersebut apabila dibutuhkan, atau merekomendasikan rumah sakit tersebut pada keluarga atau teman-teman di sekitarnya, sehingga dapat meningkatkan angka kunjungan rumah sakit, baik pasien rawat jalan maupun rawat inap. Hal ini tentu saja akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, yaitu profit bagi organisasi.

BIBLIOGRAFI

- Ahmad, K. Z. Bin, Jasimuddin, S. M., & Kee, W. L. (2018). Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter? *Management Decision*. [Google Scholar](#)
- ArifiGooglen, A. Z. (2019). Dokumen B. 23 [Google Scholar](#)
- Zainul AArifin, A. Z. (2019). Dokumen B. 23 Agus Zainul A. Ruh Financial Literacy, Overconfidence, Locus of. [Google Scholar](#)
- Control Dan Financial Self Efficacy Terhadap Investment Decision", 2017 *Ruh Financial Literacy, Overconfidence, Locus of Control Dan Financial Self Efficacy Terhadap Investment Decision*", 17. [Google Scholar](#).
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. [Google Scholar](#).
- Cai, G., Darmawan, P., Cui, M., Wang, J., Chen, J., Magdassi, S., & Lee, P. S. (2016). Highly stable transparent conductive silver grid/PEDOT: PSS electrodes for integrated bifunctional flexible electrochromic supercapacitors. *Advanced Energy Materials*, 6(4), 1501882. [Google Scholar](#)
- Dhanasekaran, S., Doherty, T. M., Kenneth, J., & Group, T. B. T. S. (2010). Aprilia (2017),. *Journal of Immunological Methods*, 354(1–2), 34–39. [Google Scholar](#).
- Maslichah, L. (2016). *Efektivitas Rapor Online dalam Mendukung Kinerja Guru SMP Negeri 3 Surabaya*. Uin Sunan Ampel Surabaya. [Google Scholar](#).
- Mulyanto, A., Borman, R. I., Prasetyawan, P., Jatmiko, W., & Mursanto, P. (2019). Real-time human detection and tracking using two sequential frames for Advanced driver assistance system. *2019 3rd International Conference on Informatics and Computational Sciences (ICICoS)*, 1–5. [Google Scholar](#)
- Mulyati, R. (2020). *Hubungan antara Meaning of Work dan Komitmen Organisasi pada Perawat Dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator*. [Google Scholar](#).
- Rahayu, S., Kurniasih, N., & Amalia, V. (2015). Ekstraksi dan identifikasi senyawa flavonoid dari limbah kulit bawang merah sebagai antioksidan alami. *Al-Kimiya: Jurnal Ilmu Kimia Dan Terapan*, 2(1), 1–8. [Google Scholar](#)
- Rahmat, P. S. (2019). *Strategi Belajar Mengajar*. Pt. Scopindo Media Pustaka. [Google Scholar](#).
- Ratna, A., & Samie, S. F. (2017). *Race, gender and sport: The politics of ethnic'other'girls and women*. Routledge. [Google Scholar](#).
- Sakit, K. A. R. (2017). Standar nasional akreditasi rumah sakit edisi 1. *Jakarta: Komisi Akreditasi Rumah Sakit*, 217–225. [Google Scholar](#).

- Syahputra, M. F., Arisandi, D., Lumbanbatu, A. F., Kemit, L. F., Nababan, E. B., & Sheta, O. (2018). Augmented reality social story for autism spectrum disorder. *Journal of Physics: Conference Series*, 978(1), 12040. [Google Scholar](#).
- Tagiuri, A., Sumon, K. Z., & Henni, A. (2014). Solubility of carbon dioxide in three [Tf2N] ionic liquids. *Fluid Phase Equilibria*, 380, 39–47. [Google Scholar](#).
- Tun Norbrillinda, M., Mahanom, H., Nur Elyana, N., & Nur Intan Farina, S. (2016). Optimization of spray drying process of *Sargassum muticum* color extract. *Drying Technology*, 34(14), 1735–1744. [Google Scholar](#).
- C.-W., Harris, D. C. H., Luyckx, V. A., Nangaku, M., Hou, F. F., Garcia, G. G., Abu-Aisha, H., Niang, A., Sola, L., & Bunnag, S. (2020). Global case studies for chronic kidney disease/end-stage kidney disease care. *Kidney International Supplements*, 10(1), e24–e48. [Google Scholar](#).

Copyright holder:

Marshella Synthia, Rina Anindita, Ratna Indrawati (2022)

First publication right:

Jurnal Health Sains

This article is licensed under:

