

Menguak Faktor-Faktor Dalam Mengaktualisasikan Perilaku Caring di Era Pandemi Covid-19

Ni Made Henna Juli Astuti ⁽¹⁾
Agus Fredy Maradona ⁽²⁾

Universitas Pendidikan Nasional ⁽¹⁾⁽²⁾

hennajuliasuti@gmail.com ⁽¹⁾
agusfredym@undiknas.ac.id ⁽²⁾

ABSTRACT

The quality of hospital services is influenced by human resource factors. Human resources who are in direct contact with patients are nurses. Nurses are at the forefront of dealing with patients 24 hours a day, therefore quality, qualified nursing resources are needed and capable of caring behavior. Caring behavior is the essence of nursing that distinguishes nurses from other professions. The phenomenon that occurred in the era of the covid-19 pandemic had an impact on the high workload experienced by nurses due to an increase in the number of patients, thus affecting nurses in actualizing caring behavior. This study aims to identify what factors influence nurses in actualizing caring behavior in the era of the covid-19 pandemic. The study was designed as an observational study using cross sectional data collection methods. The instrument used is a questionnaire filled out by respondents determined by random sampling. The sample consisted of 139 respondents, namely nurses in the Inpatient Room at the Bali Mandara Hospital, Bali Province. The data analysis technique used in this study was SPSS Version 25.0 and Amos for Windows 23.0, starting with the evaluation process of SEM assumptions through an evaluation of the normality of the data, confirmatory factor analysis (CFA) and analysis of the effect with SEM. The results of this study indicate that there is a significant positive influence between leadership, organizational culture and work environment on job satisfaction. There is a significant positive influence between leadership, organizational culture and work environment on the caring behavior of nurses. And there is a significant positive effect between job satisfaction and caring behavior of nurses.

Keywords: Leadership; Organizational Culture; Work Environment; Job Satisfaction and Nurse Caring Behavior

ABSTRAK

Mutu pelayanan rumah sakit dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang bersentuhan langsung dengan pasien adalah tenaga perawat. Tenaga perawat berada di lini terdepan untuk menghadapi pasien selama 24 jam, oleh karena itu diperlukan sumber daya keperawatan yang bermutu, berkualitas dan mampu berperilaku caring. Perilaku caring merupakan esensi dari keperawatan yang membedakan perawat dengan profesi lain. Fenomena yang terjadi di era pandemi covid-19 berdampak pada tingginya beban kerja yang dialami oleh perawat akibat terjadinya peningkatan jumlah pasien sehingga mempengaruhi perawat dalam mengaktualisasikan perilaku caring. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perawat dalam mengaktualisasikan perilaku caring di era pandemi covid-19. Penelitian dirancang sebagai penelitian observasional dengan menggunakan metode pengumpulan data cross sectional. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang diisi oleh responden yang ditentukan secara random sampling. Sampel terdiri dari 139 responden yaitu perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Bali Mandara Provinsi Bali. Teknik analisis data penelitian ini dengan SPSS Versi

25.0 dan Amos for Windows 23.0, diawali dari proses evaluasi atas asumsi SEM melalui evaluasi terhadap normalitas data, analisis faktor konfirmatori (CFA) dan analisis pengaruh dengan SEM. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap perilaku caring perawat. Serta terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap perilaku caring perawat.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Lingkungan kerja; Kepuasan Kerja dan Perilaku Caring Perawat

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan perorangan secara paripurna serta menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Menkes, 2014). Rumah sakit sebagai sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan merupakan institusi penyedia jasa kesehatan (Halim dan Darma, 2019; Anggarini dan Darma, 2021; Wirantaja dan Darma, 2023). Pelayanan yang kompleks dikelola secara profesional terhadap sumber daya manusia. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Semua bagian dari sumber daya manusia di rumah sakit meliputi: dokter, perawat, bidan, apoteker, ahli gizi serta sumber daya manusia di luar bidang kesehatan berupaya memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada pasien (Dewi dan Darma, 2022; Mahendrawati dan Darma, 2021; Chrisandita dan Darma, 2021; Oyagi dan Darma, 2021; Sudiwedani dan Darma, 2020). Salah satu tenaga penyedia layanan jasa yang bersentuhan langsung dengan pasien di rumah sakit adalah tenaga perawat. Bagi tenaga perawat di rumah sakit melakukan praktik keperawatan dikenal dengan nama asuhan keperawatan. Tenaga perawat memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit selama 24 jam sehari serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien (Nursalam, 2009; Dewi dan Darma, 2019; Pramesti dan Darma, 2023)

Tenaga perawat berada di lini terdepan untuk menghadapi pasien selama 24 jam, oleh karena itu diperlukan sumber daya keperawatan yang bermutu, berkualitas dan mampu merespon dengan cepat terhadap keadaan yang ada. Menurut survey di Indonesia, pekerja rumah sakit yang terbanyak adalah perawat, yang jumlahnya berkisar 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang bertugas memberikan pelayanan keperawatan. Pelayanan oleh tenaga perawat merupakan salah satu bagian yang berperan menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit dan yang menjadi ujung tombak pelaksanaan pelayanan tersebut adalah perawat. Oleh sebab itu seorang

perawat sangat dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Aprilia, 2017; Narolita dan Darma, 2020; Pidada dan Darma, 2018). Layanan di rumah sakit lebih banyak dibebankan kepada tenaga perawat, sehingga peran perawat sangat besar dalam menentukan kualitas pelayanannya (Huber, 2006; Purwaningsih dan Darma, 2021; Idayanti dan Darma, 2020; Kumarawati dan Darma, 2021).

Pelayanan keperawatan yang bermutu merupakan harapan semua orang. Seorang perawat harus dapat memberikan pelayanan yang bermutu, selalu mengembangkan pengetahuan, sikap dan perilaku dalam memberikan asuhan keperawatan. Perilaku caring merupakan esensi dari keperawatan yang membedakan perawat dengan profesi lain. Caring tidak hanya mempraktikkan seni perawatan, memberi kasih sayang untuk meringankan penderitaan dari pasien dan keluarga, meningkatkan kesehatan dan martabat, tetapi juga memperluas aktualisasi diri perawat. Caring merupakan hal yang utama dalam praktik keperawatan yang senantiasa selalu dilandasi pada nilai kebaikan, perhatian, serta menghormati keyakinan spiritual pasien (Supriatin, 2009). Kenyataan yang dihadapi bahwa masih banyaknya rumah sakit yang memusatkan diri pada pengobatan pasien saja tanpa adanya caring. Tidak banyak waktu bagi perawat mendengarkan keluhan pasien, memberikan semangat dan dukungan kepada pasien. Hal ini disebabkan karena banyaknya delegasi yang diberikan untuk tugas-tugas dokter (Tomey, 2006). Dijelaskan dalam penelitian oleh Byrne & Heyman (2015) bahwa pasien yang di rawat inap banyak yang mengalami stres dan komunikasi perawat sebagai pokok permasalahannya, sedangkan hasil penelitian oleh Agustin (2002) dijelaskan bahwa banyak perawat yang tidak berperilaku caring. Penyebab dasar perawat kurangnya berperilaku caring karena perawat lebih banyak berfokus pada kinerja medik. Kondisi tersebut diperkuat oleh faktor kepemimpinan, dukungan manajemen, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung perawat terhadap perilaku caring perawat (Tomey, 2006).

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Pemerintah yang merupakan Rumah Sakit Rujukan untuk penanganan Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) terkait perilaku caring perawat menyebutkan bahwa tingginya beban kerja yang dialami oleh perawat akibat terjadinya peningkatan jumlah kunjungan pasien serta menyebabkan meningkatnya Bed Occupancy Rate (BOR) di era pandemi Covid-19. Covid-19 adalah infeksi saluran napas yang diakibatkan oleh virus SARS-CoV-2. Covid-19 ditransmisikan melalui kontak fisik erat dan droplet saluran pernapasan, serta dapat bertransmisi secara airborne (WHO, 2020; Wulandari dan Darma, 2022; Putra dan Darma, 2019; Mimaki et al., 2022; Reditiya et al., 2023; Murti dan Darma, 2021; Dewi dan Darma, 2022). Terhitung sampai tahun 2021 jumlah pasien terkonfirmasi positif di Indonesia sebanyak 4,24 Juta dan di Provinsi Bali sendiri dengan

jumlah kasus terkonfirmasi positif sebanyak 114 ribu. Tingginya jumlah pasien yang terkonfirmasi positif berdampak tingginya kunjungan ke rumah sakit secara tidak langsung menimbulkan keluhan. Keluhan tersebut berupa perawat tidak ramah, perawat kurang sabar, perhatian perawat masih kurang, kepekaan, dan kecepatan yang kurang. Fenomena lain terkait perilaku caring ditinjau dari faktor individu dan organisasi ditunjukkan dari keluhan perawat yaitu distribusi perawat yang tidak seimbang di setiap ruangan serta rasio perawat dengan pasien yang tidak seimbang, sehingga sangat berpengaruh terhadap perilaku caring perawat. Hasil wawancara dengan perawat yang menangani pasien dengan Covid-19 didapat bahwa perawat bekerja dengan beban rutinitas yang berat, jenjang karir yang tidak jelas, dan kurang mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Kepuasan kerja perawat merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif perawat terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan (Listiana dan Darma, 2023). Bagi organisasi, kepuasan kerja perawat harus mendapatkan pemenuhan dan perhatian. Hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi perawat, organisasi bahkan bagi pasien. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perawat, kepemimpinan yang sesuai sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi perawat yang baik selalu ingin menyumbangkan kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang memperoleh respon positif dari pegawai cenderung akan mengingatkan kepuasan kerja yang dijadikan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi (Adnyasuari dan Darma, 2017; Sulistiana dan Darma, 2023; Martani dan Darma, 2023; Wahyuni dan Darma, 2022; Restudana dan Darma, 2022; Kusuma dan Darma, 2020; Asri dan Darma, 2020; Premawati dan Darma, 2017, Bali dan Darma, 2019; Ginantra et al., 2017; Darma, 2005; Permanasari dan Darma, 2013; Artawijaya dan Darma, 2015; Darma, 2006; Dwisuardinata dan Darma, 2023; Dewi dan Darma, 2016; Sanjaya dan Darma, 2023; Romaully dan Darma, 2023; Solin et al., 2023; Widiari dan Darma, 2017; Mertawan dan Darma, 2021).

Mengingat organisasi yang terdiri atas kumpulan orang, maka pimpinan harus dapat menyelaraskan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi (Kusumadewi dan Darma, 2021; Darma, 2005; Purnantara dan Darma, 2015; Darma, 2005; Sukerta dan Darma, 2014; Yudhistira dan Darma, 2020; Darma, 2012;

Angka dan Darma, 2016; Yanti dan Darma, 2020; Sanjaya dan Darma, 2023; Sanjaya dan Darma, 2023; Agustiari dan Darma, 2022; Priskila dan Darma, 2020; Darma et al., 2019; Puriati dan Darma, 2021). Hasil penelitian Widiya Paramita (2013) menggunakan uji parsial membuktikan secara empiris bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan dan budaya organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil yang berbeda didapatkan oleh Putri Wahyuningsih (2012) menyatakan bahwa berdasarkan hasil signifikansi dari uji t dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Jabatan Organisasi dan Letak Kendali Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Sedangkan variabel Konflik Peran mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Perilaku caring yang terbentuk dipengaruhi oleh sistem nilai bersama yang dianut oleh para perawat yang tercermin dalam visi, misi dan tujuan rumah sakit. Visi, misi serta tujuan yang ingin dicapai mencerminkan budaya suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan motivasi karyawan, kesamaan tujuan dan struktur pengendalian dalam membentuk perilaku untuk meningkatkan prestasi organisasi yang berdampak pada kinerja anggota organisasi (Kreitner & Kinicki, 2010). Menurut Robbins & Judge (2010) faktor budaya organisasi memiliki sepuluh variabel yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang yaitu kepemimpinan, integritas, inovasi, pengambilan resiko, dukungan manajemen, desain pekerjaan, identitas manajemen, sistem rewards, manajemen konflik, dan pola komunikasi. Didukung juga dalam penelitian Prihandini (2015), terdapat korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat. Hasil penelitian Lazuardy, Y. A. dan M. Shabri Abd. Majid, (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kinerja, akan tetapi hasil penelitian yang berbeda oleh Shahab (2014), menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Mamesah (2009) menyimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Penelitian Supriatin (2009) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor individu, organisasi dan perilaku caring perawat. Penelitian Nastiti, A.D (2017), tentang pengaruh pelatihan perilaku caring model partisipatif terhadap kinerja perawat dan mutu layanan keperawatan, didapatkan hasil bahwa ada peningkatan yang signifikan pada penerapan perilaku caring perawat, kinerja perawat berdasarkan caring, kinerja perawat berdasarkan dokumentasi asuhan keperawatan dan mutu layanan keperawatan, sesudah perawat mendapatkan pelatihan perilaku caring. Berdasarkan penelitian tersebut belum terlihat dampak

dari kinerja pada peningkatan kepuasan pasien setelah perawat menerapkan caring dan belum diketahui juga kepuasan keluarga pasien atas perilaku caring perawat yang sudah diberikan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja selain kepemimpinan dan budaya organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang berpengaruh di dalam melakukan pekerjaan. Penciptaan lingkungan kerja yang baik juga akan membantu memelihara kondisi fisik, sehingga kesegaran fisik terjaga, tidak lesu serta tidak lekas lelah dalam bekerja. Kondisi fisik yang terjaga membuat pegawai memiliki mental yang baik (merasa nyaman, senang, tidak stres atau tegang, tidak tertekan dan tidak bosan) dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi. Diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Organisasi dalam hal ini rumah sakit haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik dapat diusahakan sedemikian rupa dan memberi pengaruh yang positif bagi peningkatan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Afrizal (2012) menganalisis variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dan cukup dengan apa yang dibutuhkan maka hal itu akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja. Begitu juga dengan lingkungan yang nyaman dan kondusif untuk bekerja akan memberikan dampak yang positif pula bagi kepuasan kerja. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan & Riansari (2012) yang menganalisis variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja terjadi hal sebaliknya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak menyebabkan kepuasan kerja baik pula.

METODE PENELITIAN

Penelitian dirancang sebagai penelitian observasional dengan menggunakan metode pengumpulan data cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Bali Mandara Provinsi Bali pada Tahun 2021 yang berjumlah 213 orang. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011). Dengan presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian disesuaikan oleh peneliti menjadi 139 orang responden.

1. Kepemimpinan.

Kepemimpinan diasosiasikan dengan proses mempengaruhi orang sebagai manifestasi dari perilaku seorang pemimpin terhadap kemampuan kepemimpinannya. Perwujudan tersebut biasanya membentuk pola atau bentuk tertentu. Adapun 4 (empat) indikator yang diadopsi dari teori kepemimpinan menurut Bernadine dan Wirjana (2006) adalah sebagai berikut:

X1.1 *Telling* (kemampuan memberi tahu anggota apa yang harus dilakukan)

X1.2 *Selling* (kemampuan menjual atau memberi ide kepada anggota)

X1.3 *Participating* (kemampuan untuk berpartisipasi dengan anggota)

X1.4 *Delegating* (kemampuan untuk mendelegasikan kepada anggota)

2. Budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dibawa oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah serangkaian karakteristik utama yang dipertahankan organisasi. Budaya organisasi perusahaan juga berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, melainkan apakah karyawan menyukai karakteristik tersebut atau tidak. Indikator budaya organisasi menurut Victor Tan dalam Wibowo (2010) adalah sebagai berikut:

X2.1 Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemandirian individu.

X2.2 Toleransi resiko, ini adalah tingkat dimana pekerja didorong untuk mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.

X2.3 Pengawasan, sejumlah aturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengamati dan memantau perilaku kerja.

X2.4 Dukungan manajemen, sejauh mana pimpinan mengusahakan komunikasi, bantuan dan dukungan yang jelas pada bawahannya.

X2.5 Pola komunikasi, merupakan tingkat di mana komunikasi organisasi terbatas pada otoritas hirarki formal.

3. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja, adalah segala sesuatu dalam ruangan yang menjadi tempat kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Indikator lingkungan kerja (Manulang, 2015):

X3.1 Ruang kerja yang tertata rapi

X3.2 Kebisingan suara yang bisa diredam

X3.3 Penerangan lampu yang baik

X3.4 Suhu udara yang sesuai kebutuhan

X3.5 Ventilasi udara berfungsi baik

4. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas tugas pokok dan fungsi atau pekerjaannya dalam organisasi. Sejauh mana orang puas bahwa mereka menerima imbalan yang memadai dari berbagai aspek situasi kerja organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja oleh karena itu, menyangkut psikologi individu dalam organisasi, yang disebabkan oleh keadaan yang dia rasakan dari lingkungannya. Handoko (2016) dengan indikator variabel:

- Y1.1 Datang dan pulang kerja tepat waktu
- Y1.2 Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab
- Y1.3 Karyawan merasa nyaman bekerja dalam waktu yang lama
- Y1.4 Loyal terhadap perusahaan

5. Perilaku *Caring*.

Perilaku *caring* yang dilakukan oleh perawat sendiri terhadap pasien saat bekerja menjadi perawat di ruang rawat inap dengan menggunakan 5 (lima) dimensi perilaku *caring* perawat, CBI (*Caring Behavior Inventory*) dari Watson (2005), meliputi:

- Y2.1 Pengakuan keberadaan manusia (*assurance of human presence*),
- Y2.2 Interaksi dengan rasa hormat (*Respectful*),
- Y2.3 Pengetahuan dan keterampilan profesional (*Professional knowledge and skill*),
- Y2.4 Menciptakan hubungan positif (*Positive connectedness*),
- Y2.5 Perhatian terhadap yang dialami orang lain (*Attentiveness to the other's experience*)

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup, dimana responden diharapkan untuk menjawab dengan singkat atau memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia. Kuesioner disusun dengan menerapkan Skala *Likert*. Data yang bersifat interval dalam penelitian ini dihasilkan dengan teknik *Agree-Disagree Scale* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai (Ferdinand, 2014). Pernyataan tersusun dalam satu garis yang jawaban sangat setuju terletak di bagian kanan garis, sedangkan jawaban sangat tidak setuju terletak di bagian kiri garis. Terdapat 10 alternatif pilihan jawaban. Kesepuluh alternatif jawaban tersebut kemudian diskor dan ditransformasikan menjadi data yang berskala interval.

Sebelum digunakan kuesioner perlu diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji instrumentasi penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan

untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor tertinggi didapat nilai *Pearson Correlation*, apabila korelasi tiap butir pernyataan tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka butir pernyataan tersebut *valid*. Menurut (Sugiyono, 2016) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan kata lain, uji realibilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. (Ghozali & Hengky, 2012) pengujian statistik dengan menggunakan teknik statistik *Alpha Cronbach's*, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Analisis data merupakan tahap lanjutan setelah memperoleh data. Analisis ini dilakukan untuk mencari kebenaran dari data yang diperoleh sehingga nantinya dapat ditarik sebuah kesimpulan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah CB-SEM (*Covariance Based-Structural Equation Modeling*) dengan program AMOS (*Analysis of Moment Structure*). Menurut (Ferdinand, 2014), SEM merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu untuk mengkonfirmasi indikator-indikator dari sebuah variabel laten serta struktural yang menggambarkan hubungan kausalitas antara dua atau lebih variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Menurut Tempat Tugas

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tugas

Tempat Tugas	Jumlah (orang)	Persen (%)
Cempaka	22	15.8
Insentif Covid	36	25.9
Insentif Non Covid	20	14.4
Isolasi Jepun	28	20.1
Kasuari	18	12.9
Sandat	15	10.8
Total	139	100,0

Pada Tabel 1 di atas, terlihat bahwa responden yang bertugas di ruang Insentif Covid sebanyak 36 orang (25,9%), ruang isolasi jepun sebanyak 28 orang (20,1%), ruang cempaka sebanyak 22 orang (15,8%), ruang insentif non covid sebanyak 20 orang (14,4%), ruang kasuari sebanyak 18 orang (12,9%) dan ruang sandat sebanyak 15 orang (10,8%).

2. Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persen (%)
Laki-Laki	53	38.1
Perempuan	86	61.9
Total	139	100,0

Pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 86 orang (61,9%) berjenis kelamin perempuan, sedangkan sisanya sebanyak 53 orang (38,1%) berjenis kelamin laki-laki.

3. Karakteristik Menurut Usia

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persen (%)
> 41 Thn	2	1.4
21-30 Thn	56	40.3
31-40 Thn	81	58.3
Total	139	100,0

Pada Tabel 3 di atas, jika dilihat dari usia terlihat bahwa sebagian besar responden berusia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 81 orang (58,3%), sisanya berusia 21-30 tahun sebanyak 56 orang (40,3%), dan hanya 2 orang (1,4%) berusia di atas 41 tahun.

4. Karakteristik Menurut Masa Kerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persen (%)
<1 Tahun	1	0.7
>3 Tahun	26	18.7
1-3 Tahun	112	80.6
Total	139	100,0

Pada Tabel 4 di atas, jika dilihat dari masa kerja terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-3 tahun, yaitu sebanyak 112 orang (80,6%), di atas 3 tahun sebanyak 26 orang (18,7%) dan masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 1 orang (0,7%).

5. Karakteristik Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persen (%)
D III Keperawatan	81	58.3
D IV Keperawatan	1	0.7
Ners	57	41.0
Total	139	100,0

Pada Tabel 5 di atas, jika dilihat dari masa kerja terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-3 tahun, yaitu sebanyak 112 orang (80,6%), di atas 3 tahun sebanyak 26 orang (18,7%) dan masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 1 orang (0,7%).

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas menggunakan metode korelasi antar skor butir pernyataan dengan skor total dengan taraf signifikansi 5%. Butir pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai korelasi positif dan lebih besar dari 0,30 atau nilai koefisien korelasi ($r > 0,3$). Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil analisis dari 30 orang responden, didapatkan nilai *correlations* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing indikator pada tiap-tiap variabel seperti berikut ini.

1. Uji Validitas dan Relibilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Kode Indikator	Nilai <i>Correlation</i>	Keterangan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	X1.1	0,343	Valid	0,689	Reliabel
2	X1.2	0,658	Valid		
3	X1.3	0,430	Valid		
4	X1.4	0,516	Valid		

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Kode Indikator	Nilai Correlation	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	X2.1	0,346	Valid	0,779	Reliabel
2	X2.2	0,457	Valid		
3	X2.3	0,674	Valid		
4	X2.4	0,726	Valid		
5	X2.5	0,653	Valid		

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Kode Indikator	Nilai Correlation	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	X3.1	0,536	Valid	0,878	Reliabel
2	X3.2	0,709	Valid		
3	X3.3	0,800	Valid		
4	X3.4	0,709	Valid		
5	X3.5	0,800	Valid		

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Tabel 9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

No	Kode Indikator	Nilai Correlation	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Y1.1	0,591	Valid	0,893	Reliabel
2	Y1.2	0,832	Valid		
3	Y1.3	0,849	Valid		
4	Y1.4	0,849	Valid		

5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Perilaku *Caring* (Y2)

Tabel 10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Perilaku *Caring* (Y2)

No	Kode Indikator	Nilai Correlation	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Y2.1	0,571	Valid	0,906	Reliabel
2	Y2.2	0,636	Valid		
3	Y2.3	0,912	Valid		
4	Y2.4	0,850	Valid		
5	Y2.5	0,912	Valid		

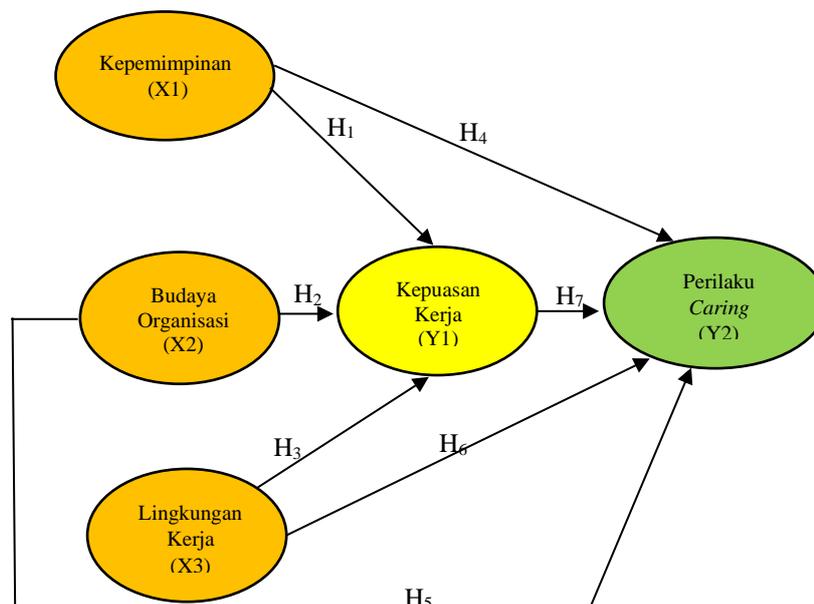
Analisis Pengaruh dengan SEM

Sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, kepuasan kerja, dan perilaku *caring* dan hipotesis yang dirumuskan pada Bab II, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modelling* = SEM).

Adapun hipotesis yang diuji adalah :

1. H1 : Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.
2. H2 : Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.
3. H3 : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.
4. H4 : Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Caring.
5. H5 : Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku *Caring*.
6. H6 : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Caring*.
7. H7 : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Caring*.

Mengacu pada hipotesis tersebut, maka dikembangkan model hubungan antar variabel seperti Gambar 2. berikut ini.



Gambar 2. Model Hubungan Antar Variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Perilaku *Caring*

Dari Gambar 2 di atas, dapat dibuat model persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$Y1 = \gamma_{Y1.X1} X1 + \xi_1, \rightarrow \text{pengaruh langsung (Direct Effects) } X1 \text{ terhadap } Y1$$

$$Y1 = \gamma_{Y1.X2} X2 + \xi_1, \rightarrow \text{pengaruh langsung (Direct Effects) } X2 \text{ terhadap } Y1$$

$Y1 = \gamma_{Y1.X3} X3 + \xi_1$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) X_3 terhadap $Y1$

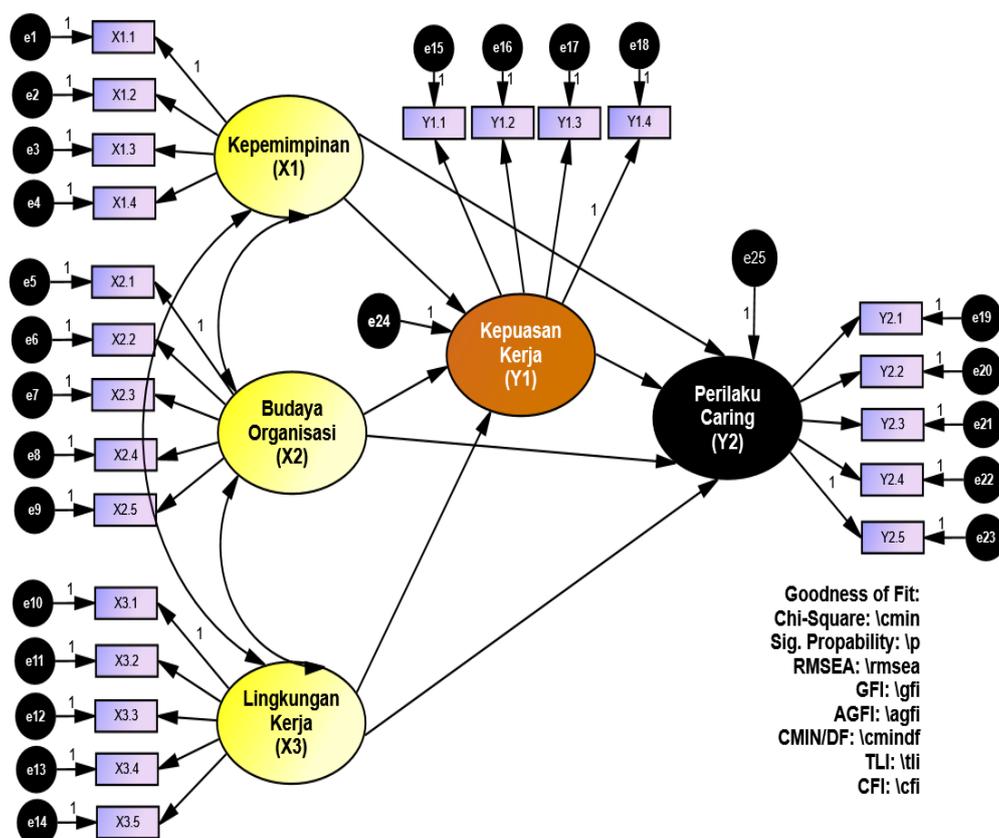
$Y2 = \gamma_{Y2.X1} X1 + \xi_2$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) X_1 terhadap $Y2$

$Y2 = \gamma_{Y2.X2} X2 + \xi_2$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) X_2 terhadap $Y2$

$Y2 = \gamma_{Y2.X3} X3 + \xi_2$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) X_3 terhadap $Y2$

$Y2 = \gamma_{Y2.Y1} Y1 + \xi_2$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) $Y1$ terhadap $Y2$

Model pada Gambar 2 di atas, selanjutnya dilengkapi dengan hubungan setiap variabel laten dengan indikatornya masing-masing, hingga dapat ditampilkan model yang semakin lengkap seperti ditampilkan pada Gambar 4.8 berikut ini.

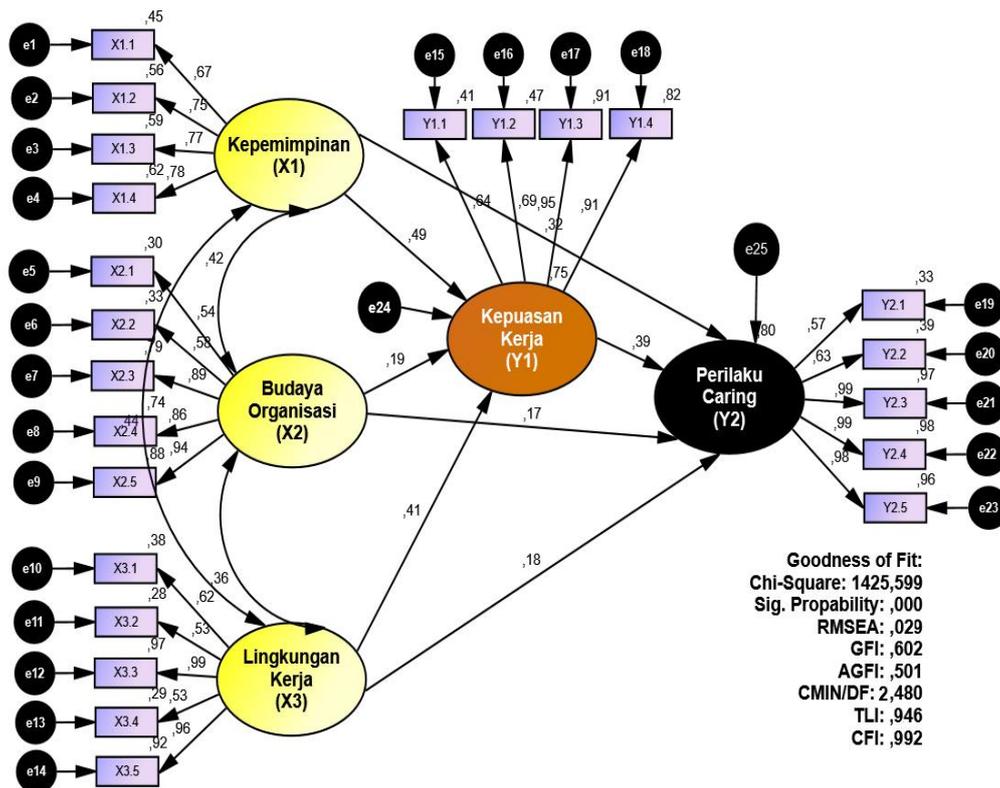


Gambar 3. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Perilaku *Caring*

Mengacu pada gambar 3 di atas, terlihat jumlah indikator masing-masing variabel laten yaitu variabel kepemimpinan memiliki 4 indikator, variabel budaya organisasi memiliki 5 indikator, variabel lingkungan kerja memiliki 5 indikator, variabel kepuasan kerja memiliki 4 indikator dan variabel perilaku *caring* memiliki 5 indikator. Skor jawaban responden terhadap

setiap indikator tersebut disajikan pada Lampiran 9. Skor jawaban responden diolah dengan statistik *Full Model Structural Equation Modelling (SEM)* menggunakan *software AMOS for windows* hingga diperoleh tampilan grafik dan hasil *Regression Weights* seperti Lampiran 15. Dari hasil pengolahan data pada Lampiran 15 dilakukan analisis *Full Model Structural Equation Modelling (SEM)*.

Untuk keperluan analisis, pertama-tama ditampilkan gambar hasil pengolahan *Structural Equation Modelling (SEM)*.



Gambar 4. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Perilaku *Caring*

Berdasarkan gambar 4 di atas dapat dilakukan analisis model pengukuran dengan parameter lamda untuk pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan perilaku *caring*, analisis *goodness of fit*, analisis determinasi, dan analisis model struktural.

Analisis Pengujian Model Pengukuran dengan Parameter Lamda (λ_i)

Pengujian parameter yang dilakukan adalah pengujian parameter lamda (λ_i). Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui validitas setiap indikator penelitian. Untuk pengujian parameter lamda (λ_i) digunakan nilai *standardized estimate (regression weight)* berupa *loading*

factor seperti Tabel 4.19. Apabila nilai lamda (λ) $> 0,50$, $CR > t_{tabel} = 2,000$, dan *probability* $< \alpha = 0,05$, maka *loading factor* parameter lamda (λ) indikator tersebut dinyatakan signifikan. Hal ini berarti, data indikator tersebut valid dengan variabel laten yang bersesuaian. Untuk keperluan tersebut ditampilkan Tabel 4.21 berikut yang memuat : *loading factor*/lamda (λ), CR, *probability* (P).

Tabel 11. *Regression Weight* (Lamda) Indikator Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja, dan Perilaku *Caring*

			<i>Unstandarized Estimate</i>	<i>Standarized Estimate</i>	S.E.	C.R.	P	Ket
X1.1	<---	X1	1,000	,673				Valid
X1.2	<---	X1	,944	,746	,145	6,527	***	Valid
X1.3	<---	X1	,983	,768	,129	7,619	***	Valid
X1.4	<---	X1	,982	,785	,149	6,611	***	Valid
X2.1	<---	X2	1,000	,544				Valid
X2.2	<---	X2	1,147	,578	,209	5,497	***	Valid
X2.3	<---	X2	1,420	,887	,205	6,926	***	Valid
X3.1	<---	X3	1,000	,617				Valid
X3.2	<---	X3	,893	,534	,157	5,688	***	Valid
X3.3	<---	X3	1,533	,985	,170	8,995	***	Valid
X3.4	<---	X3	,875	,535	,154	5,670	***	Valid
X3.5	<---	X3	1,464	,958	,166	8,827	***	Valid
Y1.4	<---	Y1	1,000	,905				Valid
Y1.3	<---	Y1	1,014	,952	,051	19,727	***	Valid
Y1.2	<---	Y1	,728	,687	,076	9,519	***	Valid
Y1.1	<---	Y1	,795	,637	,094	8,469	***	Valid
Y2.5	<---	Y2	1,000	,978				Valid
Y2.4	<---	Y2	1,044	,988	,024	43,603	***	Valid
Y2.3	<---	Y2	1,015	,985	,024	42,035	***	Valid
Y2.2	<---	Y2	,617	,627	,067	9,247	***	Valid
Y2.1	<---	Y2	,531	,571	,066	8,040	***	Valid
X2.4	<---	X2	1,493	,862	,226	6,615	***	Valid
X2.5	<---	X2	1,641	,940	,241	6,812	***	Valid

Dari tabel 11 di atas, dapat dilihat bahwa tidak ada indikator yang memiliki *standardized estimate*(*regression weight*) berupa *loading factor* atau lamda (λ) $< 0,5$. Semua indikator memiliki nilai kritis C.R $> 2,00$ dan *probability* $< 0,05$ serta memiliki probabilitas lebih kecil dari 0,05 (***). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator adalah valid.

Analisis Goodness of Fit

Berdasarkan kriteria uji, *chi-square* (χ^2), Relatif *chi-square* (χ^2/df), RMSEA, GFI, AGFI, TLI, dan CFI di atas dan nilai *goodness of fit* hasil pengolahan *Amos for Windows* sebagaimana ditampilkan pada gambar di atas, maka dapat dibuat tabel berikut.

Tabel 12. Evaluasi *Goodness of Fit*

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-of Value</i>	Hasil Model	Keterangan
<i>Chi-square</i> (χ^2)	Diharapkan kecil	1425,599	Kurang baik
<i>Relative Chi-square</i> (χ^2/df)	$\leq 3,00$	2,480 ^{*)}	Baik
<i>Probability</i>	$> 0,05$	0,000	Kurang baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,029 ^{*)}	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,602	Kurang Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,501	Kurang Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,992 ^{*)}	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,946⁺⁾	Marginal

*) Memenuhi Goodness of fit

+) Marginal

Memperhatikan nilai *cut-of-value* dan *goodness of fit* hasil model pada Tabel 12 di atas, terlihat tiga kriteria yang terpenuhi dari delapan kriteria yang dipakai. Kriteria yang terpenuhi adalah *Relative Chi-square* (χ^2/df), RMSEA, dan CFI.

Analisis Model Persamaan Struktural

Persamaan struktural kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan perilaku *caring* seperti persamaan berikut.

$$Y1 = \gamma_{Y1.x1} X_1 + \xi_1, \rightarrow \text{pengaruh langsung (Direct Effects) } X_1 \text{ terhadap } Y1$$

$$Y1 = \gamma_{Y1.x2} X_2 + \xi_1, \rightarrow \text{pengaruh langsung (Direct Effects) } X_2 \text{ terhadap } Y1$$

$$Y1 = \gamma_{Y1.x3} X_3 + \xi_1, \rightarrow \text{pengaruh langsung (Direct Effects) } X_3 \text{ terhadap } Y1$$

$$Y2 = \gamma_{Y1.x1} X_1 + \xi_2, \rightarrow \text{pengaruh langsung (Direct Effects) } X_1 \text{ terhadap } Y2$$

$$Y2 = \gamma_{Y2.x2} X_2 + \xi_2, \rightarrow \text{pengaruh langsung (Direct Effects) } X_2 \text{ terhadap } Y2$$

$$Y2 = \gamma_{Y2.x3} X_3 + \xi_2, \rightarrow \text{pengaruh langsung (Direct Effects) } X_3 \text{ terhadap } Y2$$

$Y2 = \gamma_{Y2.Y1} Y1 + \xi_2$, \rightarrow pengaruh langsung (*Direct Effects*) Y1 terhadap Y2

Pengujian model dilakukan menggunakan koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X₁), Budaya Organisasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), Kepuasan Kerja (Y1) dan Perilaku *Caring* (Y2) dan melalui *table output* dari sub menu *view/set*. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi (*regression weight*), dapat dibuat *table output* seperti disajikan dalam Tabel 13 berikut.

Tabel 13 *Regression Weight* Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Perilaku *Caring Regression Weights: (Group Number 1 - Default Model)*

			<i>Unstandardized Estimate</i>	<i>Standardized Estimate</i>	S.E.	C.R.	P	Ket
Y1	<---	X1	,595	,494	,100	5,951	***	Sig
Y1	<---	X2	,295	,186	,106	2,787	,005	Sig
Y1	<---	X3	,574	,405	,114	5,035	***	Sig
Y2	<---	X1	,366	,320	,101	3,626	***	Sig
Y2	<---	X3	,247	,184	,091	2,704	,007	Sig
Y2	<---	Y1	,375	,395	,105	3,563	***	Sig
Y2	<---	X2	,257	,171	,087	2,966	,003	Sig

Berdasarkan data pada tabel 13 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kepemimpinan (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y1) memiliki *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,494, dengan cr (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 5,951 pada *probability* *** (< 0,001) nilai cr 5,951 > 2,000 dan *probability* *** < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y1) adalah signifikan.
2. Pengaruh variabel budaya organisasi (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y1) memiliki *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,186, dengan cr (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 2,787 pada *probability* 0,005. Nilai cr 2,787 > 2,000 dan *probability* 0,005 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y1) adalah signifikan.
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X₃) terhadap kepuasan kerja (Y1) memiliki *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,405, dengan cr (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 5,035 pada *probability* *** (< 0,001). Nilai cr 5,035 > 2,000 dan *probability* ***

- < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y1) adalah signifikan.
4. Pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap perilaku *caring* (Y2) memiliki *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,320, dengan *cr (critical ratio = identik dengan nilai t-hitung)* sebesar 3,626 pada *probability **** (< 0,001). Nilai *cr* 3,626 > 2,000 dan *probability **** < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap perilaku *caring* (Y2) adalah signifikan.
 5. Pengaruh variabel budaya organisasi (X2) terhadap perilaku *caring* (Y2) memiliki *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,171, dengan *cr (critical ratio = identik dengan nilai t-hitung)* sebesar 2,966 pada *probability* 0,003. Nilai *cr* 2,966 > 2,000 dan *probability* 0,003 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi (X2) terhadap perilaku *caring* (Y2) adalah signifikan.
 6. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap perilaku *caring* (Y2) memiliki *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,184, dengan *cr (critical ratio = identik dengan nilai t-hitung)* sebesar 2,704 pada *probability* 0,007. Nilai *cr* 2,704 > 2,000 dan *probability* 0,007 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap perilaku *caring* (Y2) adalah signifikan.
 7. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Y1) terhadap perilaku *caring* (Y2) memiliki *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,395, dengan *cr (critical ratio = identik dengan nilai t-hitung)* sebesar 3,563 pada *probability **** (< 0,001). Nilai *cr* 3,563 > 2,000 dan *probability **** < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja (Y1) terhadap perilaku *caring* (Y2) adalah signifikan.

Memperhatikan *standardized estimate* dan koefisien *standardized direct effects* untuk variabel kepemimpinan (X₁), budaya organisasi (X₂), lingkungan kerja (X₃), kepuasan kerja (Y1) dan perilaku *caring* (Y2) maka dapat dibuat model persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y1 = \gamma_{Y1.X1} X_1 + \xi_1, = 0,494 X_1 + \xi_1$$

$$Y1 = \gamma_{Y1.X2} X_2 + \xi_1, = 0,186 X_2 + \xi_1$$

$$Y1 = \gamma_{Y1.X3} X_3 + \xi_1, = 0,405 X_3 + \xi_1$$

$$Y2 = \gamma_{Y2.X1} X_1 + \xi_2, = 0,321 X_1 + \xi_2$$

$$Y2 = \gamma_{Y2.X2} X_2 + \xi_2, = 0,171 X_2 + \xi_2$$

$$Y2 = \gamma_{Y2.X3} X_3 + \xi_2 = 0,184 X_3 + \xi_2$$

$$Y2 = \gamma_{Y2.Y1} Y1 + \xi_2, = 0,395 Y1 + \xi_2$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dinyatakan terdapat pola pengaruh positif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,494, terdapat pola pengaruh positif budaya

organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,186, dan terdapat pola pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,405.

Terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap perilaku *caring* sebesar 0,320, terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap perilaku *caring* sebesar 0,171, terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap perilaku *caring* sebesar 0,184 dan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap perilaku *caring* sebesar 0,395.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan :

1. H1: terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja **adalah teruji kebenarannya.**
2. H2: terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja **adalah teruji kebenarannya.**
3. H3: terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja **adalah teruji kebenarannya.**
4. H4: terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku *caring* **adalah teruji kebenarannya.**
5. H5: terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku *caring* **adalah teruji kebenarannya.**
6. H6: terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku *caring* **adalah teruji kebenarannya.**
7. H7: terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku *caring* **adalah teruji kebenarannya.**

Analisis Model Pengukuran dengan Determinasi

Berikut ini di analisis Model Pengukuran dengan Determinasi pengaruh Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) dan pengaruh Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap perilaku *caring* (Y_2). Untuk itu, digunakan *Square Multiple Correlation*. *Square Multiple Correlation* seperti pada tabel berikut.

Tabel 14. *Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)*

	Estimate
Y1	.752
Y2	.804

Square Multiple Correlation Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,752 dan pengaruh Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Perilaku *Caring* (Y_2) sebesar 0,804 sebagaimana terlihat pada Tabel 14 di atas. Nilai *square multiple correlation* identik dengan R^2 . Besarnya koefisien determinasi (D) adalah nilai *square multiple correlation* kali 100% = $0,752 \times 100\% = 75,2\%$ dan $0,804 \times 100\% = 80,4\%$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa perubahan kepuasan kerja (Y_1) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 75,2% serta perubahan perilaku

caring (Y_2) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 80,4%.

Dari seluruh analisis di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator untuk variabel laten valid karena memiliki $\lambda > 0,50$, $CR > 2,000$ dan *probability* $< 0,05$. *Regression weight* antar variabel laten adalah positif yang signifikan, serta hasil Evaluasi *goodness of fit* telah memenuhi syarat yang ditentukan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil ini memiliki makna semakin baik model kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil ini memiliki makna bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil ini memiliki makna semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat.

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap perilaku *caring* perawat. Hasil ini memiliki makna bahwa semakin baik model atau gaya kepemimpinan yang ada, maka semakin tinggi pula perilaku *caring* perawat. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap perilaku *caring* perawat. Hasil ini memiliki makna semakin baik budaya organisasi yang ada, maka semakin tinggi pula perilaku *caring* perawat.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap perilaku *caring* perawat. Hasil ini memiliki makna semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka semakin tinggi pula perilaku *caring* perawat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap perilaku *caring* perawat. Hasil ini memiliki makna semakin tinggi kepuasan kerja perawat, maka semakin tinggi pula perilaku *caring* perawat. Penelitian ini mempunyai keterbatasan, terutama dalam hal variabel penelitian. Dalam penelitian ini kepuasan kerja dan perilaku *caring* hanya menggunakan tiga variabel saja yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja, oleh karena itu untuk penelitian berikutnya agar menggunakan variabel lain selain ketiga variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Aditya. (2016). Pengaruh Tingkat Kepuasan Perawat Terhadap Perilaku Caring Di Ruang Rawat Inap RSUD Kartini Jepara, *Jurnal Keperawatan Stikes Telogorejo Semarang*.
- Adnyasuari, P.A.S., and Darma, G.S. (2017). Technology Acceptance Model dan E-Satisfaction in Mobile Banking, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (2): 1-12.
- Afrizal, R. (2012). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero*.
- Agustin, I. (2002). *Perilaku Caring Perawat dan Hubungannya dengan Kepuasan Klien di Instalasi Rawat Inap Bedah Dewasa di Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang*.
- Agustina. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, **9** (1).
- Agustiari, N. P. N., & Darma, G. S. (2022). Work-Family Conflict Guru Perempuan di Tengah Adat dan Budaya Bali, *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, **15** (3): 205-217. <https://doi.org/10.24156/jikk.2022.15.3.205>.
- Anjani. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Foundation (TF). *Tesis Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar (Studi Pada Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak), *Jurnal Economia*, **9** (2).
- Artawijaya, I.G.P.A., and Darma, G.S. (2015). Evaluation The Effectivity of Performance Management Online System to Improving The Employees Performance, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **12** (2): 73-89.
- Asri, A. A. S. M. A. N., & Darma, G. S. (2020). Revealing the digital leadership spurs in 4.0 industrial revolution. *International Journal of Business, Economics & Management*, **3**(1), 93-100. <https://doi.org/10.31295/ijbem.v3n1.135>.
- Anggarini, I.G.A.A., & Darma, G. S. (2021). Peran Ambulance Gawat Darurat" Kring Sehat" Dalam Manajemen Kesehatan, *Bali Health Journal*, **5** (1): 14-26.
- Angka, A.T., and Darma, G.S. (2016). The Impact of Leadership Style on Employee's Satisfaction, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **13** (1): 78-91.

- Bali, I.N.A.P., and Darma, G.S. (2019). Menguji Kesiapan Pengelolaan Desa Berbasis Manajemen Modern Guna Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **16** (2): 1-13.
- Bateman, T. S., & Scott, A. S. (2008). *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif 1*: Edisi 7. Jakarta: Salemba Empat.
- Bernardine., & Wirjana. (2006). *Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi.
- Bijaya, A. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit dr. H. Marzoeqi Mahdi Bogor. *Tesis Program Magister Ilmu Keperawatan FIK UI*.
- Byrne., & Heyman. (2015). *Existential advocacy: Phylosophical foundation of nursing (nursing image and ideas)*. New York: Springer Publishing co.
- Chrisandita, P.A.P., & Darma, G. S. (2021). Faktor Penentu Loyalitas Pasien di Era Revolusi Industri 4.0, *Bali Health Journal*, **4** (2): 73-88.
- Darma, G.S., Wicaksono, K., Sanica, I.G., and Abiyasa, A.P. (2019). Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver, *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI*, **6** (3): 232-244.
- Darma, G.S. (2005). Managing Information to Greater Efficiency and Profit, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, **17** (1): 1-10.
- Darma, G.S. (2005). Teknologi Informasi, Kepuasan User, Kinerja User dan Kinerja Hotel di Bali, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, **17** (2): 93-102.
- Darma, G.S. (2005). *Konsultasi Praktis Marketing Strategy*. Denpasar: Undiknas Press.
- Darma, G.S. (2006). The Impact of Information Technology Investment on the Hospitality Industry, *Jurnal MAKSI*, **6** (1): 1-22.
- Darma, G.S. (2012). *100 Konsultasi Praktis Strategi Bisnis*. Denpasar: Undiknas Press.
- Dewi, N.K.Y.W., and Darma, G.S. (2019). Strategi Investasi & Manajemen Resiko Rumah Sakit Swasta di Bali, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **16** (2): 110-127.
- Dewi, Y. S., & Darma, G.S. (2022). Shifting Business Strategy of International Standard Hospital in Metaverse Era, *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit)*, **11** (1). <https://doi.org/10.18196/jmmr.v11i1.14207>.
- Dewi, N. P. S. U., & Darma, G.S. (2022). Investigate Crisis Management of Money Changer Industry During Covid-19 Pandemic, *Jurnal Ekonomi*, **11** (03): 453–466. Retrieved from <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/700>.

- Dewi, N.M.A.T., and Darma, G.S. (2016). Efektivitas Leadership, Growth Performance dan Regulasi Otoritas Jasa Keuangan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **13** (1): 1-13.
- Dhermawan, A. A. N. B., & Riansari. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, **6**.
- Dwisuardinata, I. B. N., & Darma, G. S. (2023). The Impact of Social Influence, Product Knowledge, and Fear of Missing Out (FOMO) towards Purchase Intention on Alcoholic Beverage in Bali, *Binus Business Review*, **14** (1): 1–11. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8919>.
- Dwidiyanti, M. (2010). *Konsep Caring*. Semarang: Hasani.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ginantra, K.G., Lestari, N.P.N.E., Gorda, A.A.N.E.S., and Darma, G.S. (2017). Effects of Promotion, Product Quality, Brand Image and Price on Customer Satisfaction and Brand Switching Decision, *International Journal of Management and Economics Invention*, **3** (12): 1514-1523.
- Ghozali, I., & Hengky, L. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 2.0 M3*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Halim, T., and Darma, G.S. (2019). Faktor Penentu Kesuksesan Web-Based Appointment System di Rumah Sakit, *Jurnal Manajemen Bisnis*, **16** (4): 1-19.
- Handoko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Yogyakarta: BPFE.
- Huber, D. (2006). *Leadership and Nursing Care Management*. Philadelphia: WB Saunders Company.
- Idayanti, L.G.D., Suardana, I.B.R., & Darma, G.S. (2020). Investigating of Patient Complaint Handling Risk Management in Hospital, *International Journal of Pharmaceutical Research*, **12** (4): 3471-3486. <https://doi.org/10.31838/ijpr/2020.12.04.475>.
- Ikafah, A. (2017). Perilaku Caring Perawat Dengan Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inappropriate Care Centre RSUP Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar, *Jurnal Keperawatan*, **8** (2): 138-146. <https://doi.org/10.22219/jk.v8i2%20Juli.4034>.
- Kathyrine A. (2018). Caring Behavior and Patient Satisfaction: Merging for Satisfaction, *International Journal of Caring Sciences* **11** (2).
- Khajeh, E. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance, *Journal of Human Resources Management Research*.
- Kholipah, S., Susilo, E., & Purwaningsih, H. (2013). Hubungan Penerapan Budaya Organisasi

- Dengan Kepuasan Pasien Di RSUD Ambarawa, *Jurnal Manajemen Keperawatan* **1** (1).
- Kimble, L. (2010). Patients Perceptions of Nursing Caring Behavior in an Emergency Department. *Thesis.Marshall University College of Nursing and Health Professions*.
- Kreitner, R & Kinicki. (2010). *Organizational Behaviour*. New York: Mc Graw-Hill Higher Education.
- Kuswanto, R.P. (2006). Hubungan Lingkungan Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Praktek Keperawatan di Rumah Sakit Umum Dr. Syaiful Anwar Malang. *Tesis Program Pasca Sarjana. FIK UI*.
- Kumarawati, N.L.K.A.S., & Darma, G. S. (2021). Peran Mediasi Burnout Syndrome Dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Dalam Penerapan Keselamatan Pasien, *Bali Health Journal*, **5** (2): 71-78.
- Kusuma, P. O., & Darma, G. S. (2020). Mobile Payment Transaction on MSMEs. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, **7** (3): 104-109. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n3.926>.
- Kusumadewi, N.W.D., & Darma, G.S. (2021). Kepemimpinan Ideal Untuk Generasi Millenials: A Field Study, *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, **10** (11): 955-966. doi:10.24843/EEB.2021.v10.i11.p03.
- Lazuardy, T., Yuwaldi, A., dan Majid, M. S. A (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Setdakab Aceh Barat Daya, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, **3** (2).
- Listiana, I. G., & Darma, G. S. (2023). Menakar Peran Diklat Daring, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *MEDICINA*, **54** (1): 16-22. <https://doi.org/10.15562/medicina.v54i1.1229>.
- Mertawan, M.A.G., & Darma, G.S. (2021). Mapping Kesiapan Wajib Pajak terhadap Berakhirnya Penggunaan Peraturan Pemerintah No 23 Tahun 2018, *E-Jurnal Akuntansi*, **31** (9): 2254-2264. doi:10.24843/EJA.2021.v31.i09.p08.
- Mahendrawati, I.A.K., & Darma, G. S. (2021). Understanding the Construction Management Consultants in Implementing Quality Management at Private Hospitals in Bali, *Solid State Technology*, **64** (01): 1253-1270.

- Martani, L. A., & Darma, G. S. (2023). Menakar Peran Digital Leadership dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, **9** (1): 115-124. doi:10.32884/ideas.v9i1.796.
- Malini, H (2009). *Hubungan Kecerdasan Spiritual Dengan Perilaku Caring Perawat di RSMD Jamil Padang*.
- Mamesah, M.M., dan Amiartuti, K. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis, dan Sektor Publik*, **5** (3).
- Manulang. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia.
- Mimaki, C.A., Darma, G.S., Widhiasthini, N.W., Basmantra, I.N. (2022). Predicting post-COVID-19 tourist's loyalty: will they come back and recommend?, *International Journal of Tourism Policy*, **12** (1): 1-23.
- Menkes RI (Dirjen Yanmed). (2014). *Pedoman Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas) Tahun 2005*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- Morrison, P., & Burnard, P. (2009). *Caring and Communicating: hubungan interpersonal dalam keperawatan. Edisi kedua. (Terj. Widyawati, E. Meiliya)*. Jakarta: EGC.
- Muhlisin. A., & Ichsan, B. (2008). Aplikasi Model Konseptual Caring Dari Jean Watson Dalam Asuhan Keperawatan. *Berita Ilmu Keperawatan*, **1** (3).
- Murti, K.G.K., & Darma, G. S. (2021). Jalan Terjal Online Travel Platform Hadapi Pandemi, *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, **6** (5): 2280-2296. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i5.2703>.
- Nastiti, A. D. (2017). Pelatihan Caring dengan Model Partisipatif untuk Peningkatan Kinerja Perawat dan Mutu Layanan Keperawatan, *Jurnal Pelatihan Kesehatan Suara Forikes*, **8** (4): 216-224.
- Narolita, D., and Darma, G.S. (2020). Prodia: disruption in clinical laboratory service system, *International research journal of management, IT and social sciences*, **7** (1): 9-18.
- Nasution, E. H. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*.
- Nikpour, A. (2017). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee's Organizational Commitment, *International Journal of Organizational Leadership*.
- Nurachmah, E. (2010). *Persepsi Klien Tentang Asuhan Keperawatan Bermutu dan Tingkat Kepuasan*.

- Nursalam. (2009). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Oyagi, S., & Darma, G.S. (2021). Digital Transformation of Medical Sector and Consumer Purchase Intention in New Normal Era, *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, **15** (1): 36-51. doi:10.24843/MATRIK:JMBK.2021.v15.i01.p04.
- Paramita, W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN (Persero Cabang Bekasi), *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, **4** (2).
- Pramesti, A. A. I., & Darma, G.S. (2023). Meneropong Ketajaman Digital Leadership Era Pandemi Covid-19 Pada Rumah Sakit Tipe C di Bali Selatan, *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, **23** (2): 1-10. <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v23i2.6544>.
- Priatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prihandini. (2015). *Hubungan Faktor Individu dan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar*.
- Purwaningsih, C. I. I., & Darma, G. S. (2021). Menelisik Stres Kerja Tenaga Kesehatan Dimasa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit, *Jurnal Manajemen Bisnis*, **18** (3): 361-381. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i3.3179>.
- Purnantara, I.M.H., and Darma, G.S. (2015). Competency, Organizational Health, Job Career, Job Performance And Employees Turnover, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **12** (2): 90-124.
- Puriati, N.M. & Darma, G.S. (2021). Menguji Kesiapan Pengelolaan Desa Wisata Berbasis Manajemen Modern Sebagai Penggerak Ekonomi Rakyat, *Bisma: Jurnal Manajemen*, **7** (2): 319-330. <http://dx.doi.org/10.23887/bjm.v7i2.34162>.
- Putra, I.G.N.A.P., and Darma, G.S. (2019). Is Bitcoin Accepted in Indonesia?, *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, **4** (2): 424-430.
- Premawati, I.G.A.S., and Darma, G.S. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan, Struktur Aktiva, dan Profitabilitas Terhadap Struktur Modal (Penelitian Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2015), *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*, **2** (2): 272-286.
- Priskila, S., & Darma, G.S. (2020). Employee Perception of Brand Value in the Jewelry Industry, *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, **23** (2). <http://dx.doi.org/10.14414/jebav.v23i2.2281>.

- Permanasari, I.A.S., and Darma, G.S. (2013). Pengaruh Penggunaan Internet Banking Terhadap Rasa Aman, Rasa Percaya Dan Loyalitas Nasabah Dalam Meningkatkan Saldo Bank, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, **10** (1): 186-204.
- Pidada, I.A.D.U., and Darma, G.S. (2018). Kerja Sama Tim Perawat Dalam Meningkatkan Keselamatan Pasien Berbasis Tri Hita Karana, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **15** (2): 137-148.
- Restudana, K. A., & Darma, G. S. (2022). Upaya Penerapan Metode Lean Thinking Pada Proses Pelayanan Farmasi Rawat Jalan, *RELASI: Jurnal Ekonomi*, **18** (1): 101-131. <https://doi.org/10.31967/relasi.v18i1.527>.
- Reditiya, I. D. D. S., Subanda, I. N., & Darma, G. S. (2023). Implementasi Kebijakan Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 Sebagai Bentuk Manuver Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Bali, *Majalah Ilmiah "DIAN ILMU"*, **22** (2): 134–152. <https://doi.org/10.37849/midi.v22i2.329>.
- Robbins, S., & Judge, Y. (2010). *Perilaku organisasi. (Terj. D. Angelica, R. Cahyani, dan A. Rosyid) Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romaully, M., and Darma, G.S. (2023). Strategy for Increasing the Number of Patient Visits in Private Clinics, *European Journal of Business and Management Research*, **8** (5): 204–209. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.5.1965>.
- Sagita, A. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, **57** (1).
- Sanjaya, K. B., & Darma, G. S. (2023). Lika Liku Pengembangan Karir Pasca Penyetaraan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, *Media Bina Ilmiah*, **17** (9): 2097–2108. <https://doi.org/10.33578/mbi.v17i9.355>.
- Sanjaya, S. M. T., & Darma, G. S. (2023). Menakar Sistem Perencanaan, Pengadaan, dan Distribusi Obat Terhadap Stagnant dan Stockout Obat dan Dampak Pada Kinerja Instalasi Farmasi Rumah Sakit Swasta, *Medicina*, **54** (2): 60–65. <https://doi.org/10.15562/medicina.v54i2.1233>.
- Sulistiana, I. N., & Darma, G. S. (2023). Digital Leadership, Work-Life Balance, Compensation, Job Satisfaction, And Employee Engagement, *Quantitative Economics and Management Studies*, **4** (5). <https://doi.org/10.35877/454RI.qems1950>.

- Sukerta, I.P.G., and Darma, G.S. (2014). Application Of Information Technology Integrated System To Improving The Quality And Financial Performance, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **11** (2): 72-88.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Selvia, N. (2013). Perbedaan Stress Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya, *Jurnal psikologi* **2** (1).
- Shahab, M.A., Nisa, I. (2014). The Influence of Leadership and Work Attitudes Toward Job Satisfaction and Performance of Employee, *Internasional Journal of Managerial Studies and Research*, **2**.
- Sondang, P. S. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Steven. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, **3** (1).
- Suarli, S., & Bahtiar. (2009). *Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sudiwedani, A., & Darma, G.S. (2020). Analysis of the effect of knowledge, attitude, and skill related to the preparation of doctors in facing industrial revolution 4.0, *Bali Medical Journal*, **9** (2): 524-530. <https://dx.doi.org/10.15562/bmj.v9i2.1895>.
- Supriatin, E. (2009). Hubungan Beban Kerja dan Pengembangan Profesional dan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di RS Cikini Jakarta. *Tesis Program Magister Ilmu Keperawatan FIK UI*.
- Solin, I. K., Darma, G. S., Mahyuni, L. P., Maradona, A. F., Ratnawandari, S. A., and Sri Kusumoretno, R. N. (2023). Identification of Integrated Management System in Electricity Business Sector, *2023 IEEE International Conference on Environment and Electrical Engineering and 2023 IEEE Industrial and Commercial Power Systems Europe (EEEIC / I&CPS Europe)*, pp. 1-6, doi: 10.1109/EEEIC/ICPSEurope57605.2023.10194677.
- Tomey, AM., & Alligood, MR. (2006). *Nursing theorists and their work. Six edition*. Missouri: Mosby Elsevier.
- Widiari, I.A.R., and Darma, G.S. (2017). Evaluasi Kinerja Pegawai Kontrak Melalui Tujuh Kompetensi Spencer Pada Pelayanan Denpasar Sewerage Development Project (DSDP), *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, **2** (2): 360-367.
- Wahyuningsih, P. (2012). Pengaruh Letak Kendali Diri, Jabatan Organisasi, Konflik Peran dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal, STIE Perbanas Surabaya*.

- Wahyuni, D. M., & Darma, G. S. (2022). Menakar Kesuksesan Pegawai Outsourcing di Sektor Irigasi, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, **11** (4): 422-431.
- Wulandari, P.V., Darma, G.S., & Mahyuni, L.P. (2022). Countercyclical, COVID-19, and Financial Distress of Rural Bank Setting the Agenda for the Post Covid-19's Stimulus, *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, **16** (2): 293 - 309. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2022.v16.i02.p09>.
- Watson, J., Sitzman, K. (2005). *Caring Science as Secret Science*. Philadelphia: Davis Company.
- Watson, J., Sitzman, K. (2014). *Caring Science, Mindful Practice: Implementing Watson's Human Caring Theory*. New York: Springer Publishing Company.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirantaja, I. K. G., & Darma, G. S. (2023). Determinan Kesuksesan Implementasi Rekam Medis Elektronik Rumah Sakit, *Medicina*, **54** (2): 66–72. <https://doi.org/10.15562/medicina.v54i2.1234>.
- Wolf, Z.B., Colahan, M., Costello, A., & Warwick, F., Ambrose, M.S., & Giardino E.R. (2004). Relationship between nurse caring and patient satisfaction, *Jurnal Medsur Nursing*, **7** (2).
- Yanti, L., & Darma, G. S. (2020). Cultural management perspective of research gender mainstream success, *International Journal of Business, Economics & Management*, **3** (1): 101-107. <https://doi.org/10.31295/ijbem.v3n1.136>.
- Yudhistira, T., and Darma, G.S. (2020). Menakar Plus Minus Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) di Industri Jasa Penerbangan, *Jurnal Manajemen Bisnis*, **17** (1): 1-11.