

PENGARUH PERILAKU KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN INTERAKSI SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA

INFLUENCE OF WORK BEHAVIOR, WORK ENVIRONMENT, AND SOCIAL INTERACTION ON WORK SATISFACTION

Astri Aslam¹⁾, Asri Laksmi Riani²⁾, Gunawan Pamudji Widodo¹⁾

¹⁾ Program Pascasarjana, Fakultas Farmasi, Universitas Setia Budi, Solo

²⁾ Program Pascasarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret, Solo

ABSTRAK

Optimalisasi dan pengembangan layanan kesehatan di rumah sakit diwujudkan dengan mempertahankan layanan bermutu tinggi oleh staf rumah sakit. Kunci pokok untuk menjaga layanan yang diberikan staf adalah menjaga kepuasan kerjanya agar tetap dalam taraf yang maksimal. Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali dalam kondisi sebelum dan sesudah menggunakan motivasi sebagai variabel mediasi, kemudian membandingkannya. Penelitian dilakukan dengan rancangan penelitian deskriptif dengan survei langsung ke lapangan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan Tabachnik dan Fidell. Data dianalisis dengan menggunakan analisa jalur, dengan bantuan Lisrel 9.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan dan motivasi kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali. Sedangkan motivasi sebagai variabel mediasi dapat meningkatkan pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial, motivasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

Optimization and development of health services in hospitals are manifested by maintaining high service quality of hospital staffs. The key point for keeping the service quality provided by staff is by keeping the maximum satisfaction of staff. This research was aimed to analyze the influence of work behavior, work environment, and social interaction on job satisfaction of staff at Pandan Arang Hospital Boyolali, comparing before and after the use of motivation as a mediating variable. The study was conducted by descriptive research design through survey using questionnaire. Sampling technique was used Tabachnik & Fidell approach. Data were analyzed using path analysis with Lisrel 9.1. The results showed that the work behavior, work environment, and social interaction had significant and positive effect on staff satisfaction and staff motivation of Pandan Arang Hospital Boyolali. Motivation as mediating variable could improve the influence of work behavior, work environment, and social interaction to staff satisfaction.

Keywords: work behavior, work environment, social interaction, motivation, work satisfaction, mediating

PENDAHULUAN

Sebagai momentum optimalisasi dan pengembangan layanan kesehatan di rumah sakit, terlebih dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan, pihak rumah sakit mengakui pentingnya mempertahankan layanan bermutu tinggi oleh staf rumah sakit. Kunci pokok untuk menjaga layanan yang diberikan staf adalah menjaga kepuasan kerjanya agar tetap dalam taraf yang maksimal.

Alasan penelitian tentang pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial terhadap kepuasan karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi di RSUD Pandan Arang Boyolali adalah untuk meningkatkan ketiga variabel independen yaitu perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial melalui pemberian motivasi kepada karyawan.

Manullang (1991) menyatakan bahwa, motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Segala daya dan upaya yang dikerahkan akan memunculkan bentuk emosi dalam diri karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali. Bisa saja bentuk emosi ini adalah kepuasan karyawan terhadap hasil karya dan kinerjanya ketika melaksanakan tanggung jawab di RSUD Pandan Arang Boyolali. Faktor lain yang dapat memicu emosi pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Didukung juga

dengan interaksi yang terjadi diantara karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali. karena interaksi adalah suatu pertalian sosial antar individu sehingga individu yang bersangkutan saling mempengaruhi satu sama lainnya (Chaplin 1995). Ketiga variabel independen tersebut dalam mempengaruhi kepuasan kerja dapat diperkuat oleh motivasi.

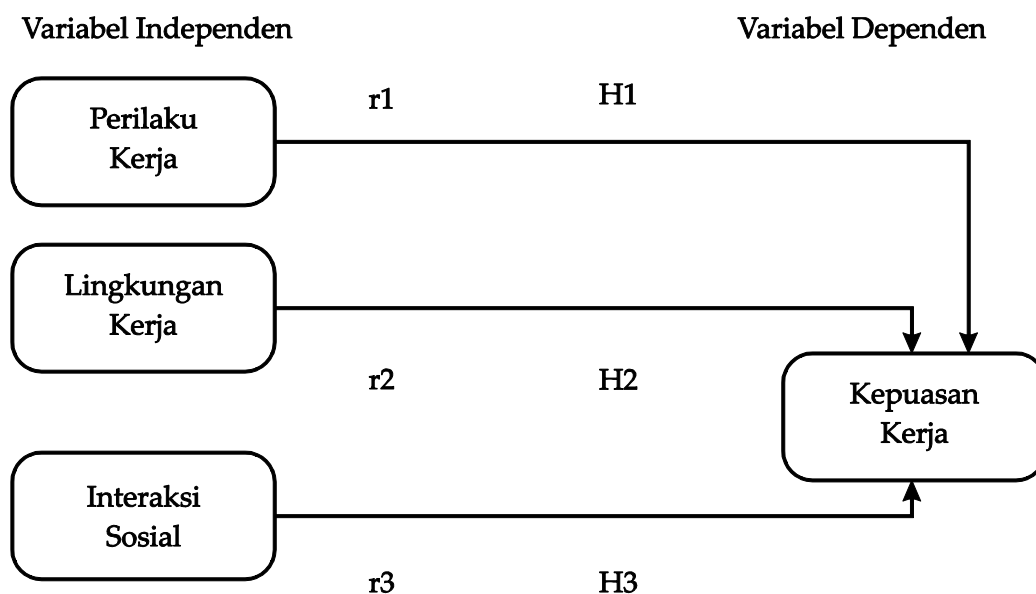
Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh perilaku, lingkungan kerja, interaksi sosial, masing-masing terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali, dan menganalisis perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan masing-masing berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja yang dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

METODE

Penelitian dilakukan dengan rancangan penelitian deskriptif yang dilakukan di RSUD Pandan Arang Boyolali dan bersifat assosiatif

yang dimaksud untuk melakukan penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Studi kasus penelitian ini dilakukan terhadap perilaku kerja, lingkungan kerja, motivasi dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja staf rumah sakit.

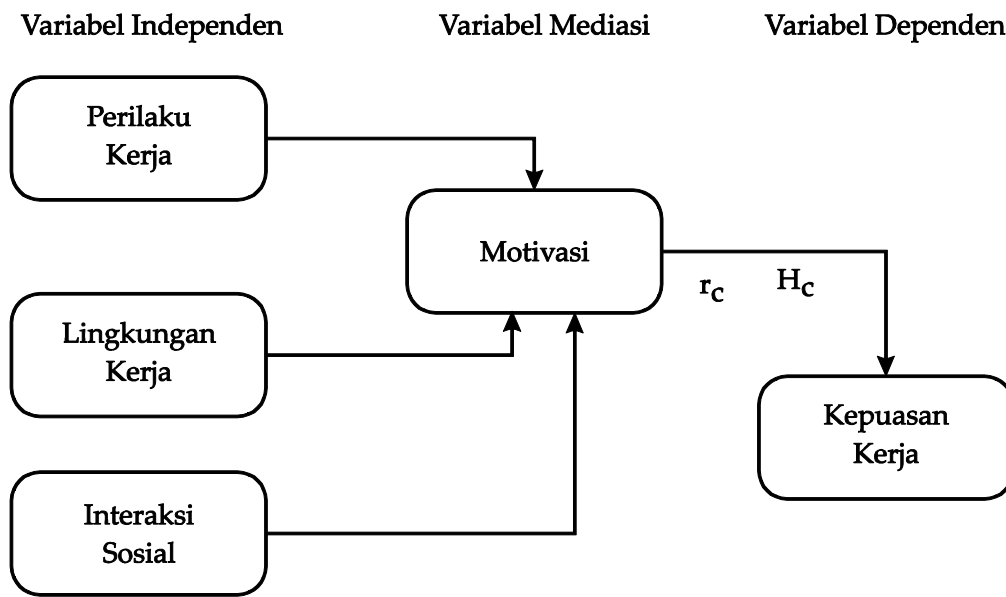
Data penelitian ini merupakan data kuantitatif sebagai hasil mengubah jawaban responden menjadi satuan kuantitatif atau angka-angka. Data kuantitatif yang diperoleh merupakan hasil dari survei secara individu melalui kuesioner yang diberikan kepada responden. Hasil penelitian assosiatif sebagai kesimpulan dan merupakan masukan untuk pengambilan keputusan. Skema gambaran pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja dan pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi masing-masing terlihat dalam gambar 1 dan 2 :



Keterangan:

- r₁ : Koefisien korelasi antarperilaku kerja terhadap kepuasan kerja
- r₂ : Koefisien korelasi antarlingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
- r₃ : Koefisien korelasi antarinteraksi sosial terhadap kepuasan kerja
- H₁ : — Pengaruh perilaku kerja terhadap kepuasan kerja
- H₂ : — Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
- H₃ : — Pengaruh interaksi sosial terhadap kepuasan kerja

Gambar 1. Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja



Keterangan:

r_c : Koefisien perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi

H_c : Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi

Gambar 2. Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi

Tabel I. Nilai estimasi dan signifikansi dari variabel perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial terhadap kepuasan kerja

Dimensi	Nilai Estimasi	t Hitung	Keterangan
Perilaku kerja	0,191	5,920	Pengaruh Signifikan
Lingkungan kerja	0,520	20,093	Pengaruh Signifikan
Interaksi sosial	0,287	10,392	Pengaruh Signifikan

Sumber : data diolah 2013

Teknik analisis yang digunakan menggunakan bantuan Lisrel 9.1 Model analisa jalur digunakan untuk menilai pengaruh multivariasi antara masing-masing variabel perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial masing-masing terhadap kepuasan karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali.

Berdasarkan analisa data dengan menggunakan program Lisrel diperoleh nilai estimasi dan signifikansi dari ketiga variabel yaitu perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial masing-masing terhadap kepuasan kerja. Hasil uji dapat dilihat pada tabel I di bawah, berdasarkan

Pengaruh perilaku kerja terhadap kepuasan karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali.

Perilaku kerja karyawan yang benar dan tertib dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka (5,920 >1,960), sehingga perilaku yang

lebih baik yang akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerjanya. Besar pengaruh perilaku kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali adalah sebesar 19%. Secara umum pegawai negeri di satuan kerja RSUD Pandan Arang Boyolali berusaha menempatkan dirinya ditempat kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen yang mengatur seluruh perilaku dan kegiatan operasional karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali.

Sejalan dengan hasil penelitian Rachman dkk., (2013) menunjukkan adanya hubungan positif antaraperilakudengan kepuasan kerjaperawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Perilaku kerja tersebut meliputi komunikasi, tim kerja, konflik, kepemimpinan, dan pembuatan keputusan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali (20,093 > 1,960). Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali adalah sebesar 52%. Jika karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali dalam memberikan layanan kesehatan, ditempatkan pada lingkungan kerja yang kondusif dan memadai, hal ini tidak hanya akan berdampak pada layanan yang diberikan kepada masyarakat, akan tetapi juga memberi kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali. Semakin nyaman lingkungan kerja di RSUD Pandan Arang Boyolali mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan kerja pada karyawan.

Sejalan dengan hasil penelitian Gatot dan Adisasmito (2005) menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon. Penelitian tersebut

menyatakan bahwa faktor lingkungan pekerjaan terbukti sebagai sumber ketidakpuasan pada seseorang, apabila faktor ini dipenuhi maka akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan.

Pengaruh interaksi sosial terhadap kepuasan karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali (10,392 > 1,960). Besar pengaruh interaksi sosial terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali adalah sebesar 29%. Karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali merasa diuntungkan jika tanggung jawab pekerjaan dapat dibagikan kepada rekan-rekan kerja yang lain. Melalui kerjasama inilah karyawan dapat berinteraksi dengan rekan kerja. Terjalinnnya interaksi yang intens antar karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali akan lebih mempererat hubungan kerjasama di antara mereka. Hal inilah yang kemudian menyebabkan karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali dapat mengaktualisasikan diri baik itu dalam interaksi mereka terhadap sesama karyawan maupun terhadap tugas dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali.

Penelitian oleh Ravari dkk. (2012) menyebutkan bahwa faktor sosial mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Iran, dan juga terbukti bahwa interaksi dengan atasan mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial masing-masing terhadap motivasi karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali.

Berdasarkan analisa data dengan menggunakan program Lisrel diperoleh nilai estimasi dan signifikansi dari ketiga variabel yaitu perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial masing-masing terhadap motivasi. Hasil uji dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel II. Nilai estimasi dan signifikansi dari variabel perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial terhadap motivasi kerja

Dimensi	Nilai Estimasi	t Hitung	Keterangan
Perilaku kerja	0,239	2,527	Pengaruh Signifikan
Lingkungan kerja	0,288	2,306	Pengaruh Signifikan
Interaksi sosial	0,265	1,985	Pengaruh Signifikan

Sumber : data diolah 2013

Berdasarkan tabel II diatas terlihat bahwa nilai estimasi masing-masing variabel adalah perilaku kerja sebesar 0,239 dengan t hitung sebesar 2,527, lingkungan kerja sebesar 0,288 dengan t hitung sebesar 2,306, interaksi sosial sebesar 0,265 dengan t hitung sebesar 1,985. Hal ini memiliki makna bahwa ketiga variabel memiliki hubungan yang cukup terhadap kepuasan kerja dan memiliki pengaruh signifikan ($t \text{ hitung} > 1,960$).

Pengaruh perilaku kerja terhadap motivasi karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali ($2,527 > 1,960$). Besar pengaruh perilaku kerja terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali adalah sebesar 24%. Perilaku kerja yang benar dan tertib dapat meningkatkan motivasi karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali untuk lebih memberikan tenaganya guna kemajuan rumah sakit. Motivasi ini berasal dari dalam diri karyawan yang tercermin dari perilaku kerjanya yang penuh semangat ketika RSUD Pandan Arang Boyolali menetapkan suatu tugas tanggung jawab kepada karyawan. Karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali yang selalu tertib dan berperilaku sesuai aturan, biasanya termotivasi untuk mendapatkan penghargaan maupun *reward* dari RSUD Pandan Arang Boyolali.

Menurut Suswati (2012), perilaku kerja yang terdapat dalam budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja bidan pada RSUD Tapal Kuda, Jawa Timur. Dalam kehidupan sehari-hari

seseorang sebelum memiliki motivasi akan didahului oleh motif yang ada pada dirinya. Pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi tidak terelakkan bagi semua karyawan sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik akan muncul kepuasan kerja dan pada giliran berikutnya akan berdampak pada ketenangan kerjanya dan perilaku kerjanya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali ($2,306 > 1,96$). Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali adalah sebesar 29%. Lingkungan kerja yang sehat, dapat dijadikan dasar bagi karyawan untuk mengembangkan kinerja demi tercapainya tujuan RSUD Pandan Arang Boyolali. Lingkungan kerja dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan dan mengembangkan lingkungan tempatnya bekerja guna mencapai tujuan dan hakekatnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Franco dkk., (2000) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja sebagai penentu dan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai kesehatan masyarakat di Rumah Sakit Jordanian.

Pengaruh interaksi sosial terhadap motivasi karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi sosial

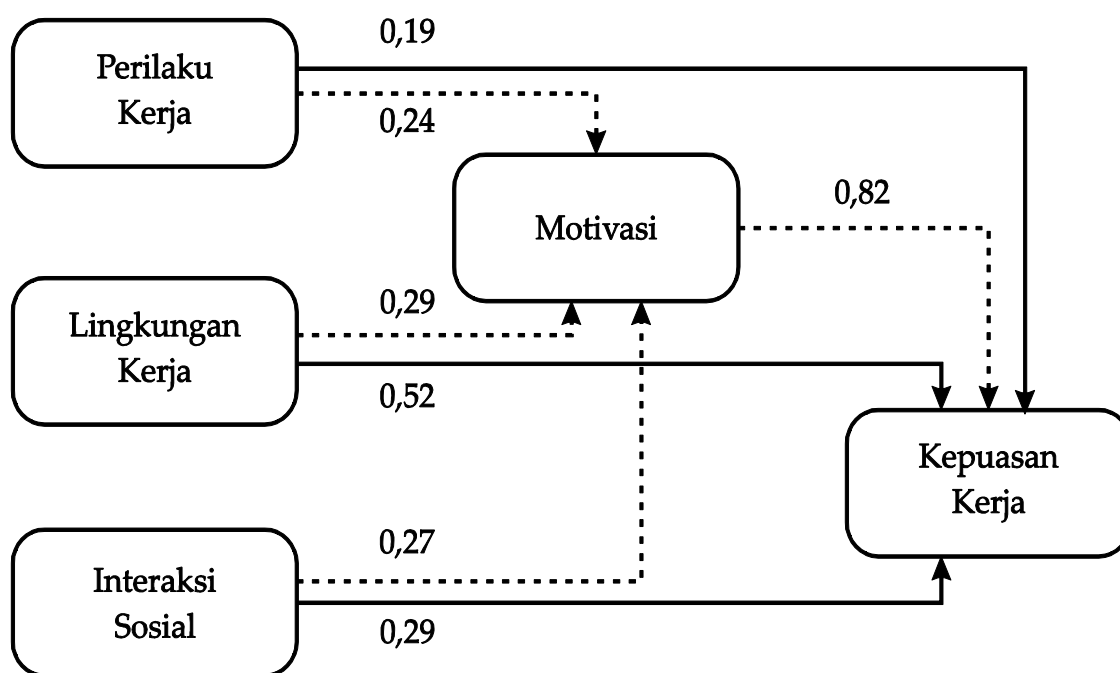
berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali (1,985 > 1,96). Besar pengaruh interaksi sosial terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali adalah sebesar 27%. Hal ini bisa dilihat bahwa setiap interaksi yang terjadi diantara karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali secara tidak langsung akan memotivasi karyawan tersebut untuk tetap eksis di RSUD Pandan Arang Boyolali.

Penelitian yang dilakukan oleh Ferreira dkk. (2011) menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara interaksi sosial dengan motivasi. Interaksi sosial dapat diartikan sebagai hubungan-hubungan sosial yang dinamis.

Hubungan perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali dengan motivasi sebagai variabel mediasi dapat meningkat.

Berdasarkan analisa data dengan menggunakan program Lisrel diperoleh nilai estimasi dan signifikansi dari perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial terhadap kepuasan karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. Hasil uji dapat dilihat pada gambar 3 dibawah.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali. Hal ini bisa disebabkan karena motivasi adalah faktor penggerak dalam diri seseorang yang akan mengarahkan perilaku dan prestasi kerja orang tersebut, jika karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali berperilaku baik dan memiliki prestasi dalam pekerjaan maka otomatis akan menyebabkan kepuasan tersendiri atas pencapaiannya tersebut. Kepuasan ini dapat diperkuat jika RSUD Pandan Arang Boyolali memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi.



Gambar 3. Hubungan perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali dengan motivasi sebagai variabel mediasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali dengan motivasi sebagai variabel mediasi adalah berpengaruh signifikan. Pengaruh ini ditunjukkan bahwa besaran pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja adalah masing-masing sebesar 19%, 52%, dan 29%, setelah diberi motivasi adalah meningkat secara signifikan yaitu menjadi sebesar 82%. Sehingga perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial yang sudah memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dapat lebih ditingkatkan lagi dengan memberikan motivasi-motivasi maupun dorongan kepada karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali agar kepuasan kerja dapat meningkat secara optimal yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan RSUD Pandan Arang Boyolali maupun target kinerja yang telah ditetapkan oleh RSUD Pandan Arang Boyolali.

Juliani (2007) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel dependen dan independen melalui variabel intervening yaitu para perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, 2011. The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia. *World Academy of Science, Engineering and Technology* 51.
- Chaplin. 1995. *Kamus Lengkap Psikologi* (terjemahan Kartini Kartono). Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Ferreira M.R., Proenca T., Proenca JF. 2011. An Empirical Analysis about Motivations among Hospital Volunteers. *FEP Working Papers* N. 418
- Franco L.M., Bennett S., Kanfer R., Stubblebine P. 2000. Health Worker Motivation in Jordan and Georgia: A Synthesis of Results. Harvard School of Public Health. *HRN-C-00-95-00024*.

cukup puas dengan pekerjaan mereka. Budiyanto (2011) juga mendukung pernyataan ini, dimana motivasi kerja dapat menjadi variabel yang memediasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga penelitian ini sejalan dengan kedua pernyataan penelitian tersebut. Jika motivasi diberikan secara tepat, akan dapat mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meraih tujuan pribadi maupun target institusi yang akan berpengaruh terhadap kepuasan diri karena pencapaian yang telah mereka raih.

KESIMPULAN

Perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali. Perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali. Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali dapat ditingkatkan melalui motivasi.

- Gatot, D.B., Adisasminto, W. 2005. Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon. *Makara, Kesehatan*, Vol. 9, No. 1.
- Juliani. 2007. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan. [Tesis]. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Manullang, M. 1991. *Manajemen Personalial*. Cetakan Keenam. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Rachman, D.A., Hamzah, A., Jafar, N. 2013 Pengaruh Perilaku Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. [Prosiding].

- Bagian Gizi. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasannudin.
- Ravari A., Bazargan M., Vanaki Z. & Mirzaei T. 2012. Job Satisfaction Among Iranian Hospital-Based Practicing Nurses: Examining The Influence Of Self-Expectation, Social Interaction And Organisational Situations. *Journal Of Nursing Management Volume 20, Issue 4. Page 522–533.*
- Suswati, E. 2012. Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya terhadap Motivasi dan Kinerja Bidan Pada Rumah Sakit Umum Pemerintah Daerah Tapal Kuda Jawa Timur. *Prosiding Pekan Ilmiah Dosen FEB – UKSW.*