

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A.Z (1999). *Capita Selecta Kebudayaan Sulawesi Selatan*. Cet.Pertama. Hasanuddin University Press : Makassar
- Afifuddin.2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia.
- Afui Nur. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Sd Di Uptd-Pk Nisam The*. 54–66.
- Alahakone, M. R. (2006). *Organizational Citizenship Behavior : Motives and Strategic Potential Organizational Citizenship Behavior : Motives and Strategic Potential*. 1–15.
- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263–295.
- Anang, K. (2016). Pengaruh Persepsi Keadilan Distributif pada Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Penilaian Kinerja di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.
- Ananda, R., Sidin, I., & Abdullah, T. (2019). Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Di Rs Swasta Dan Rs Pemerintah Difference Effect of Organizational Climate and Perceived Organizational Support Towards Employee ' S Organizational Citizenship Behavior in Private and Public. *JKMM*, 2(1), 70–83.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arvey, R.D., Harpaz, I, Liao, H. (2004). *Work centrality and post-award work behavior of lottery winners*. *The Journal of Psychology*, 138, 404-420.
- Avianto, B., Derriawan & Tabroni, 2019. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan dengan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen* , 4(1), pp. 140-164.
- Basrowi dan Sukidin. 2002. *Metode Penelitian Perspektif Mikro: Grounded Theory, Fenomenologi, Etnometodologi, Etnografi, Dramaturgi, Interaksi Simbolik, Hermeneutik, Konstruksi Sosial, Analisis Wacana, Dan Metodologi Refleksi*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Basuki, B., Widyanti, R., Yulianti, F., & Lamsah, L. (2021). Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *AL-ULUM : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 102–

115. <https://doi.org/10.31602/alsh.v7i1.4688>
- Blakely, G. L. (2004). *The Effects of Nationality Work Role Centrality , and Work Locus of Control on Role Definitions of OCB*.
- Brito, R. P. de, & Oliveira, L. B. de. (2016). *The Relationship Between Human Resource Management and Organizational Performance. Brazilian Business Review*, 13(3), 90–110. <https://doi.org/10.15728/bbr.2016.13.3.5>
- Campbell, A., Converse, et al. (1976). *The Quality Of American Life: Perceptions, Evaluations, and Satisfaction*. New York: Russel Sage. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.11.014>
- Cantisano, G. T., León, J. A. M., & Domínguez, J. F. M. (2008). Identidad social y apoyo percibido en las organizaciones: Sus efectos sobre las conductas de ciudadanía. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(2), 363–370.
- Channing, W. E., & Beecher, H. W. (2020). Self-Culture. *Antebellum American Culture*, 2, 67–73. <https://doi.org/10.5325/j.ctv14gp749.19>
- Cohen, A., & Avrahami, A. (2006). *The Relationship between Individualism , Collectivism , the Perception of Justice , Demographic Characteristics and Organisational Citizenship Behaviour*. 26(8), 889–901.
- Cook, Curtis W., Hunsaker, Phillip L., Coffey, Robert E. 1997. *Management and organizational behaviour*, Irwin (Chicago)
- Demo, G., Neiva, E. R., Nunes, I. & Rozzet, K., 2018. *Human Resources Management Policies and Practices Scale (HRMPPS): Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. BAR - Brazilian Administration Review*, 9(4), pp. 395-420.
- Dewi, R. M. (2016). *Analisis Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY)*. Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Ehtesham, U.M., Muhammad, T.M. and Muhammad, S.A. (2011) *Relationship between Organizational Culture and Performance Management Practices: A Case of University in Pakistan. Journal of Competitiveness*, 1, 78-86.
- Eko Sugiarto. (2015). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media.
- Farid, Ali Muhammad, M.Hufron dan Budi Wahono, (2020), "Pengaruh Brand Image, Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan

- Pembelian (studi Kasus pada Konsumen Tas Eiger Mahasiswa Penghuni Kost di Kelurahan Dinoyo", e-Jurnal Riset Manajemen.
- Gill, C. & Meyer, D., 2019. *The role and Impact of HRM Policy. International Journal of Organizational Analysis*, 19(1), pp. 5-28.
- Gioia, D. A. (1998). From individual to organizational identity. In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (pp. 17–31). Sage Publications, Inc.
- Hadiwijaya Hendra. (2017). *Analisis Organization Citizenship Behavior (OCB) Dan Person Organization Fit(Po-Fit) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Non Medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang*.
- Harpaz, I., Honig, B., & Coetsier, P. (2002). *A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters. Journal of World Business*, 37, 230-244. *Cross-Cultural Research*, 31, 171-200.
- Hasan, M., Supatminingsih Pendidikan Ekonomi, T., Ekonomi dan Bisnis, F., Negeri Makassar, U., & Pettarani Makassar, J. A. (2021). Nilai-Nilai dan Kearifan Lokal Suku Makassar Sebagai Sumber Pendidikan Ekonomi Informal dalam Keluarga. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 2775–2607.
- Haslam, Alexander, S. (2001). *Psychology in Organization (The Social Identity Approach)*. New Delhi. Sage Publication
- Hidayat, N.R (2014) Kualleangi Tallanga Na Toalia. Artikel. Diakses tanggal 19 Maret 2016 dari <http://dabannang.blogspot.co.id/2014/09/kualleangi-tallangia-na-toalia.html>
- Hogg, Michael A. & Abrams, D. (1990). "Social Motivation, Self Esteem and Social Identity". In D. Abrams & M. A. Hogg (Eds), *Social Identity Theory : Constructive and Critial Advance*, pp. 28-47. New York. Haverster Wheatsheaf.
- House, R., Shane, S. and Herold, D. (1996) *Rumors of the Death of Dispositional Research Are Vastly Exaggerated. Academy of Management Review*, 21, 203-224.
- Iskandar. (2014). *Analisis Organizational Citizenship Behavior Pegawai Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Di Kota Pekanbaru*.
- Joel Adame Tinti, Metodista, U., & Paulo, D. S. (2017). *The impact of human resources policies and practices on organizational citizenship behaviors*.

- Kar, D.P and Tewari, H.R. (1999). *Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior. Indian Journal of Industrial Relations. VI. 34. No. 4. April. 421-433.*
- Khushk, A. A., 2019. Impact of HR Policies and Practices on Employee Job Satisfaction: Evidence from Pakistan Telecommunication Ltd (PTCL) Hyderabad, Pakistan. *SEISENSE Journal of Management, 2(2)*, pp. 47-56.
- Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020a). The effects of high performance work systems in employees' service-oriented OCB. *International Journal of Hospitality Management. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102610*
- Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020b). International Journal of Hospitality Management The effects of high performance work systems in employees ' service-oriented OCB. *International Journal of Hospitality Management, 90*(June), 102610. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102610>
- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). *Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. 17*(April 1995), 253–266.
- Kriswandari, T. (2006). *Pengaruh Pengalaman, Situasional, dan Disposisional Terhadap Kepercayaan atau Kecurigaan Auditor Kepada Klien. 22–25. core.ac.uk*
- Kinicki, A., and Kreitner, R. 2006. *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices (2nd ed., 460 pages). Burr Ridge, ILL:Irwin/McGraw-Hill.*
- Kuchinke, K. P., Ardichvili, A., Borchert, M., Cornachione, E. B., Cseh, M., Kang, H. S., Oh, S., Polanski, A., Tynaliev, U., & Zav'jalova, E. (2011). *Work meaning among mid-level professional employees: A study of the importance of work centrality and extrinsic and intrinsic work goals in eight countries. Asia Pacific Journal of Human Resources, 49*(3), 264–284.
- Kurniawati Hasni Dyah. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderasi. 1–10.*
- Kuswarno, Engkus. 2013. *Metode Penelitian Komunikasi Fenomenologi.* Bandung: Widya Padjajaran
- Lapau, Buchari. 2013. *Metode Penelitian Kesehatan: Metode Ilmiah Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi.* Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

- Lin, L. H., & Ho, Y. L. (2010). Guanxi and OCB: The Chinese Cases. *Journal of Business Ethics*, 96(2), 285–298. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0465-6>
- Lynn, Lytle and Bobek. 2000. *Service Orientation in Transitional Markets : Does it Matter?.European Journal of Marketing, Vol.34 No. 3/4, pp. 279-298.*
- Luthans, Fred, Carolyn M. Youssef, and Bruce J. Avolio. 2007. *Psychological Capital : Developing the Human Competitive Edge.* New York: Oxford University Press.
- Maddi, S.R. (1980) *Personality Theories. 4th Edition, The Dorsey Press, Illinois.*
- Mannheim, B., Baruch, Y., & Tal, J. (1997). *Alternative models for antecedents and outcomes of work centrality and job satisfaction of high-tech personnel. Human Relations, 50, 1537-1562.*
- Marguerite G. et al. *Methods in Educational Research: From Theory to Practice.* San Francisco: John Wiley and Sons. 2010.
- Marzuki, M.L (1995) *Siri' : Bagian Kesadaran Hukum Rakyat Bugis-Makassar. Sebuah Telaah Filsafat Hukum.* Hasanuddin University Press : Makassar.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT. Remaja RosdakaryaSaryono. 2010.
- Moleong, Lexy. J. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif , Edisi Revisi.* PT Remaja Rosdakarya, Bandung. *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung: Alfabeta
- MOW [Meaning of Working] International Research Team. (1987). *The Meaning of Working.* Academic Press: London.
- Meierhans, D., Rietmann, B., & Jonas, K. (2008). Influence of fair and supportive leadership behavior on commitment and organizational citizenship behavior. *Swiss Journal of Psychology, 67(3), 131–141.* <https://doi.org/10.1024/1421-0185.67.3.131>
- Moos, R. (1981). *WORK ENVIRONMENT SCALE 1 Rudolf Moos' Work Environment Scale.* 1–13.
- Moos, R. H. (1991). *Connection among school, family and work settings.* In B. Fraser & H. Welburg (Eds.), *Educational environments: Evaluation, antecedents, and consequences* (pp. 29-53). New York: Pergamon.

- Moos, R. H. (1994). *Work Environment Scale Manual (3<sup>rd</sup> ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Mohanty, J., & Rath, B. P. (2012). *Influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior: A Three-Sector Study*. *Global Journal of Business Research*, 6(1).
- Mustafa, M.Y (2003) *Siri' dan Pesse Harga Diri Orang Bugis, Makassar, Mandar, Toraja. Pustaka Refeksi : Makassar.*
- Mukhlis.,Djamaluddin,H.,Sagimun.,Arge,R.,Mappatunru,H.D.,Darmawan., Ngeljaratan,I., Yatimayu,S.A & Syarif, F (1989). *Pesan Puang Ri Maggalatung (Tokoh Cendekiawan pada Zaman Kerajaan Wajo-Bugis)*.
- Obeidat, B., Shannak, R. O., & Jarrah, I. (2012). Toward Better Understanding for Arabian Culture : Implications Based on Hofstede ' s Cultural Model. *European Journal of Social Sciences*, 28(4), 512–522.
- Omar, A. T., & Amat, A. (2017). Etika Kerja Etnik Bugis di Sabah: Satu Kajian di Organisasi Awam. *Journal of the Centre for the Promotion of Knowledge & Language Learning*, 25, 75–86.
- Organ, D. W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA : Sage Publications, Inc
- Podsakoff and MacKanzie. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Podsakoff, Philip M.; MacKenzie, Scott B.; Paine, Julie Beth; Bachrach, Daniel G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the
- Prastiyani April Liya. (2017). *Kepuasan Kerja dan Konsekuensinya Terhadap Otganizational Citenzhip Behaviour ( OCB ) dan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Sogaten Madiun*. 5(2015), 22–33.
- Qiu, S., Alizadeh, A., Dooley, L. M., & Zhang, R. (2019). The effects of authentic leadership on trust in leaders, organizational citizenship behavior, and service quality in the Chinese hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.06.004>
- Rahman Aditya. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen*

*Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Mlati 2 Sleman D.I.Yogyakarta.* Universitas Islam Indonesia.

- Rahadian, Aditya. 2008. Pengaruh Orientasi Pelayanan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Industri Perhotelan (Studi Kasus : Karyawan Hotel Bintang Tiga di Kota Cirebon)
- Rizki Muhammad Risya. (2019). *Perilaku Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Pegawai Di Rumah Sakit.* 3, 1–100.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2010. *Organizational Behavior, 14/E*, Prentice Hall, San Diego State University
- Runtu, D.Y.N. dan Widyarini, M.M. Nilam. (2009). Iklim Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Pada Perawat. *Jurnal Psikologi.* Volume 2, No. 20.
- Saryanto, dkk. (2011). *Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang).* 1–10.
- Sarwono dan Amiluhur (2001) “Determinasi Demografi Terhadap Perilaku Karitatif Keorganisasian” Hasibuan, Malayu S. P. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. Vol. 1(6) 10-17
- Sarwono, S. S., & Soeroso, A. (2001). Determinasi demografi terhadap perilaku karitatif keorganisasian. *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(6), 21-37
- Setiawan Anita, Karlina, Deborah (2017) “Analisis Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dilihat Dari Faktor Demografis”. Universitas kristen petra.3-6
- Sidin, A. I., Arifah, N., Iswary, E., Kalsum, U., & Insani, I. N. (2021). *The Effect Of Tribal Cultural Values Of Bugis , Makassar , Toraja , And Mandar Nurses And Tenure On Organizational Citizenship Behavior ( OCB ).* 12(03), 2629–2633.
- Sidin, A. I., Nur, M., & Skm, A. (2021). *Organizational Citizenship Behaviour & Mutu Pelayanan Rumah Sakit.*
- Sidin, A. I., Rhapyalyani, H., & Della. (2021). *Perilaku Organisasi* (Vol. 53, Issue 9). In CV Literasi Nusantara Abadi.
- Sidin, A. I., Thamrin, Y., & Mahmudah, R. (2020). *Pengaruh Leader Member Exc Hange ( LMX ) Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Perawat Suku Bugis-Makassar Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji The Influence Of Leader Member Exchange (*

*LMX ) Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Nu. 3(1).*

- Smith, R. W., & DeNunzio, M. M. (2020). Examining personality—Job characteristic interactions in explaining work outcomes. *Journal of Research in Personality*, 84, 103884. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103884>
- Solichin Riyadus Much. (2018). *Analisis Pengaruh Employee Engagement , Emotional Intelligence , dan Komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) pada Karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen Much . Riyadus Solichin Program Studi Manajemen , STIE Putra Bangsa Kebumen. 6(2), 36–47.*
- Sri Indarti, Solimun Solimun, Adji Achmad Rinaldo Fernandes, Wardhani Hakim, A. (2016). *Article information: The Effect of OCB In Relationship Between Personality , Organizational Commitment and Job Satisfaction To Performance.*
- Sudarwin Danim. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif; Ancangan Metodologi, presentasi dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan dan humaniora.* Bandung: Penerbit Pustaka Setia
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta, CV. <https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/>
- Sugiarti Endang. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada RSUD Bunda Dalima) Oleh: Endang Sugiarti Umi Rusilowati ABSTRAK. 1(2).*
- Sutopo, H.B. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif.* Surakarta: Universitas Negeri Sebelas Maret.
- Supriyadi. (2010). *Commitment, The Moderating Effect of Procedural Justice on The Effectiveness of The Balanced Scorecard in Improving Managerial Performance Through Organizational.* *Gadjah Mada International Journal of Business*, 12(3), 415–434
- Syarif, E., Sumarmi, S., & Astina, I. K. (2016). Integrasi Nilai Budaya Etnis Bugis Makassar Dalam Proses Pembelajaran Sebagai Salah Satu Strategi Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). *Jurnal Teori Dan Praksis Pembelajaran IPS*, 1(1), 13–21. <https://doi.org/10.17977/um022v1i12016p013>
- Syamsunardi, dkk. 2015. *Prinsip Hidup Suku Makassar Sulawesi Selatan*



dalam Khasanah Kearifan Budaya Lokal sebagai Sumber Pembelajaran Geografi Sosial. Prosiding

Semnas dan PIT IGI XVII. ISSN: 978-602-18999-3-9

Tan, M. I. N. L. I. (2008). *Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing : The Role of Personality , Motives , and Contextual Factors*. 142(1), 89–108.

Tang TL and Ibrahim AHS (1998) Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited: Public

Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero E. F. (1994). *Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality*. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224-228. Personnel in the United States and in the Middle East, Public Personnel Management: Winter 1998; 27,4, pg. 529

Prabu, D. T. W. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104–117.

Robbins, S. (2016). *Organizational Behavior* (D. H. Pujatmoko, Ed.). Jakarta: PT. Prenhallindo.

Turnipseed, D. (1996). *Users who downloaded this article also downloaded : Organization citizenship behaviour : an examination of the influence of the workplace*.

Ugwu, F. O., & Igbende, D. A. (2017). *Going beyond borders : Work centrality , emotional intelligence and employee optimism as predictors of organizational citizenship behavior* *Going beyond borders : Work centrality , emotional intelligence and employee optimism as predictors of organizationa*. *Cogent Psychology*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2017.1362805>

Von Eckartsberg, R. (1998). Introducing existential-phenomenological psychology. In R. Valle (Ed.), *Phenomenological inquiry in psychology: Existential and transpersonal dimensions* (pp. 3–20). Plenum Press. [https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0125-5\\_1](https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0125-5_1)

Waldan, R. (2020). *The Effect of Leader Support and Competence to the Organizational Commitments on Employees Performance of Human Resources Development Agency in West Kalimantan*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 31. <https://doi.org/10.26418/jebik.v9i1.33150>

Wilcoxon, Lesley & Millet, Bruce. (2000). *The Management of Organizational Culture*. *Australian Journal of Management & Organizational Behavior*, 3(2). 91-99

- Wikaningrum, T., 2019. *Praktik dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah*. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), pp. 99-123.
- Xie, Y. (2000, June). *Demography: Past, Present, and Future*. *American Statistical Association Journal of the American Statistical Association*, 95(450).
- Zuldafrial. (2012). *Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Media Perkasa Majalah.

**LAMPIRAN 1 PANDUAN WAWANCARA****PANDUAN WAWANCARA PERAWAT  
RSUD LANTO DG PASEWANG JENEPONTO****ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
TINGGINYA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*  
PERAWAT ETNIS MAKASSAR DI RSUD LANTO DG  
PASEWANG JENEPONTO TAHUN 2022**No. :  (diisi oleh peneliti)

<b>A. Identitas Responden</b>	
1. Nama	.....
2. Umur	..... Tahun
3. Suku	
4. Jenis Kelamin	1. ( ) Laki-laki 2. ( ) Perempuan
5. Unit Kerja/Instalasi	1. ( ) IGD 2. ( ) Poliklinik 3. ( ) Rawat Inap 4. ( ) Rawat Inap Mata 5. ( ) ICU 6. ( ) NICU 7. ( ) OK 8. ( ) Hemodialisa 9. ( ) Kemoterapi 10. ( ) Radioterapi 11. ( ) Radiologi 12. ....
6. Latar Belakang Pendidikan	
7. Masa Kerja di unit sekarang	..... Tahun/Bulan
8. Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS?	1. Kurang dari 20 jam seminggu 2. 40 jam atau lebih seminggu 3. 20-39 jam seminggu

<b>A. Identitas Responden</b>	
9. Status Kerja di RS	1. ( ) PNS/Tenaga Tetap 2. ( ) Non PNS/Tenaga Tidak Tetap

**PANDUAN WAWANCARA PERAWAT  
RSUD LANTO DG PASEWANG JENEPONTO**

**I. Daftar Pertanyaan**

**A. Workplace Variabel**

- 1) Bagaimana tanggapan Anda terhadap rumah sakit tempat Anda Bekerja?
- 2) Lingkungan kerja seperti apa yang Anda sukai dan mengapa?
- 3) Bagaimana tanggapan Anda mengenai kebijakan atau aturan di tempat Anda bekerja?

**B. HRM Policies & Practices**

- 1) Bagaimana proses rekrutmen perawat di RSUD Lanto Dg Pasewang? Apakah tidak ada unsur nepotisme/persaudaraan/pertemanan?
- 2) Bagaimana proses sosialisasi job desc dilakukan di RSUD Lanto Dg Pasewang?
- 3) Bagaimana pihak manajemen menerapkan system imbalan dan sanksi bagi perawat?
- 4) Bagaimana manajemen berkomitmen dalam hal pembentukan human capital/sumberdaya manusia?

**C. Culture Value**

- 1) Apakah ada prinsip budaya makassar yang Anda pegang dalam mengerjakan tugas anda?
- 2) Bagaimana budaya kerja di tempat anda bekerja?
- 3) Apakah budaya kerja yang anda lakukan secara Bersama-sama atau sendiri-sendiri?

**D. Contextual Factor**

- 1) Apa yang unik atau yang membuat anda tertarik dengan organisasi anda
- 2) Bagaimana suasana kerja yang anda inginkan?

**E. Work Centrality**

- 1) Jelaskan seberapa penting pekerjaan dalam kehidupan Anda?
- 2) Kebanyakan waktu yang Anda habiskan setiap hari untuk apa?

**F. Organisational Service Orientation**

- 1) Bagaimana organisasi bias meningkatkan kinerja anda sehingga anda bias bekerja dengan baik?

**G. Organisational Reputation Treat**

- 1) Jelaskan seberapa penting reputasi organisasi menurut anda?
- 2) Bagaimana anda menjaga reputasi rumah sakit tempat anda bekerja?
- 3) Bagaimana usaha atau strategi anda dalam meningkatkan reputasi rumah sakit?

**H. Dispositional Variabel**

- 1) Apa yang anda rasakan selama bekerja di rumah sakit ini?
- 2) Apakah anda mampu mengerjakan tugas dengan baik seperti apa yang dilakukan orang lain?

**I. Organisational Commitment**

- 1) Apa yang membuat Anda bertahan bekerja di rumah sakit ini?
- 2) Apa yang akan anda lakukan jika terjadi masalah dirumah sakit ini?
- 3) Apakah pencapaian rumah sakit ini penting bagi anda? Mengapa?

- 4) Apakah penting bagi anda mengikuti kegiatan yang rumah sakit ini laksanakan?

**J. Demographic Variabel**

- 1) Apakah ada perbedaan pembagian kerja dilihat dari umur, Pendidikan dan gender?
- 2) Apakah ada bentuk kerja sama yang baik walaupun ada perbedaan umur, Pendidikan dan gender?

**K. Personality Variabel**

- 1) Apakah anda tipe orang yang suka bekerja sama dalam tim?
- 2) Bagaimana cara anda dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah?
- 3) Apakah anda tipe orang yang ekstrovert atau introvert?

**L. Leader Supportiveness**

- 1) Apakah pemimpin anda selalu memberikan dukungan untuk anda dalam bekerja?
- 2) Dalam mengerjakan tugas apakah anda merasa bahwa pemimpin memberikan kepercayaan untuk menyelesaikannya?
- 3) Bagaimana pemimpin anda dalam memberikan dukungan atau motivasi?

**LAMPIRAN 2 MATRIKS HASIL WAWANCARA INFORMAN**

**MATRIKS HASIL WAWANCARA INFORMAN STUDI KUALITATIF STUDI TENTANG FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI TINGGINYA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PERAWAT ETNIS  
MAKASSAR DI RSUD LANTO DG PASEWANG JENEPONTO TAHUN 2022**

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
1	<b>Workplace Variable</b>	Sebagai seorang pemimpi, Bagaimana tanggapan Anda mengenai rumah sakit tempat Anda bekerja?	Direktur RS	<p>Saya disini dari tahun 2019 sampai tahun 2021, jadi di awal tahun itu ternyata rumah sakit di ancam oleh BPJS pemberhentian kerjasama, karna sudah 7 tahun ternyata rumah sakit belum terakreditasi, jadi saya hanya berfikir bagaimana saya bisa menyelamatkan rumah sakit ini, pekerjaan yang sangat luar biasa ini, saya masuk bulan 5 tahun 2019, deadlinenya bulan 6 tahun 2019 juga, ada tidak rs yang bisa akreditasi dalam 1 bulan ? kan minimal 1 tahun persiapannya, untuk menyelamatkan rumah sakit waktu yg tersisa empat minggu kita jadikan delapan minggu, kita begadang.</p> <p>Jadi setelah itu kita membentuk tim yang kebetulan dipimpin sama dr spesialis yang baru lulus MARS juga, yah sudah akhirnya jalan. Jadi kita</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>langsung kerja dokumen dan kerja fisik rumah sakit. Bayangkan infrastruktur hancur, ini gelap ini rumah sakit, rumah sakit ini ibarat kapal yang sudah mau tenggelam bagaimana saya bisa membuat perahunya mengapung dulu jadi bocor-bocornyasaya tambal dulu.</p> <p>Setelah berapa periode dibentuk tim akreditasi tidak pernah tembus, akhirnya setelah saya masuk akhirnya baru terpenuhi. Orang-orang banyak yang tidak percaya, kok bisa gitu. Jadi banyak sekali cerita yang awal pertama saya masuk dan meminpin rumah sakit ini.</p>	
			Kabid Keperawatan	Rumah sakit ini alhamdulillah sudah berusaha bangkit dari keterpurukannya yang dulu yah, kami sudah akreditasi, pelayanan juga sudah mulai kembali pulih walaupun denga perjuangan dan masalah-masalah yang banyak sekali tapi bersyukur kita sudah mampu melewatinya.	



NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>Rumah sakit ini buat saya itu merupakan rumah kedua yah, saya sudah lama disini, sudah menganggap semua rekan-rekan disini adalah keluarga, karna setiap hari ketemunya sama mereka terus juga, dan alhamdulillahnya mereka semua sangat baik dan selalu bisa di ajak bekerjasama dengan baik.</p>	
			<p>Kepala Ruangan Rawat Inap</p>	<p>Tanggapan saya terhadap rumah sakit ini itu, saya salut sekali dengan rasa kekeluargaannya yang kuat sekali, kami disini itu tiap ruangan biasanya kalau pekerjaan kami selesai atau lagi ada waktu luang, biasanya kami mengadakan acara makan-makan. Jadi biasanya kita tidak langsung pulang, melainkan maka-makan dulu.</p> <p>Disini juga rasa menghargai sesama tinggi sekali, tidak pernah ada yang saling menjatuhkan atau suka cari masalah, makanya saya nyaman disini karna mereka semua baik-baik, dan selalu mendengarkan kalau diberikan arahan.</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
			Perawat 1	Sejauh saya suka dengan tempat kerja saya, cukup bagus dan cukup enak bekerja disini, pemimpinnya juga baik dan rekan rekan kerja disini saling membantu, tidak pernah pelit ilmu antar sesama.	
			Perawat 2	Alhamdulillah sekarang sudah mulai berubah rumah sakitnya, karna mungkin sudah ada pemimpin yang bisa arahkan dan jadikan rumah sakit ini membaik dari segi mutu pelayanan dan obat-obatnya juga sudah terhendel mi tidak banyak yang kosong seperti dulu	
			Perawat 3	Rumah sakit ini masyaallah sekali, kami disini berjuang sama teman teman semua apalagi waktu akreditasi terasa sekali kekeluargaannya, pimpinan juga selalu kasi kita yang terbaik, selalu memotivasi.	
			Perawat 4	Saya suka disini, karna sudah lama juga saya kerja disini, selain lingkungan kerjanya bagus tidak ada yang pernah menjatuhkan disini, malahan saling support dan saling membantu kalau lagi kesulitan	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
			Perawat 5	Saya senang sekali berkerja disini, karna dulu saya merantau jauh dari kampung, sekarang saya bekerja di kampung sendiri yang saya cukup tahu lingkungannya seperti apa jadi untuk bersosialisasi juga gampang, rumah sakitnya juga sudah berkembang sudah tidak kayak dulu lagi.	
			Perawat 6	Lingkungannya disini cocok dengan saya, ruangnya juga bagus, kalau waktu senggang nyaman untuk istirahat, teman teman yang disini juga baik baik.	
				Kalau saya menurutku, rumah sakit ini sudah lebih baik, lingkungannya aman, tidak bising, juga sudah nyaman untuk bekerja atau beristirahat, teman teman disini juga baik sekali, kami selalu adakan makan bersama.	
		Lingkungan kerja yang seperti apa yang Anda terapkan untuk perawat yang ada di RSUD Lanto Dg	Direktur RS	Rumah sakit itu banyak yang mempengaruhi, padat teknologi, padat karya, padat masalah, jadi inilah bagaimana kita bisa memanager masalah itu, jadi betul-	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
		Pasewang?		<p>betul kita bisa posisikan. Jadi managemen disini, bagaimana kita bisa menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan.</p> <p>Saya selalu memikirkan bagaimana semua orang bisa terlibat, jadi saya selalu sampaikan tidak ada unit yang lebih penting, tetapi semua unit adalah penting. Yah itu kuncinya, misalnya di OK mengatakan saya tidak bergantung sama laundry, tidak. Laundry tidak bisa jalan you tidak akan bisa operasi.</p> <p>Selama ini kan ego masing-masing yang jalan, dia membentuk kerajaan-kerajaan sendiri, jadi inilah yang ingin saya ubah. Kemarin waktu akreditasi saya berusaha bagaimana semua orang bisa bekerja sama dan akur lah, saya bilang "akreditasi menjadi persyaratan BPJS, BPJS tidak mau bekerja sama dengan RS yg tidak terakreditasi, mau gak RS kalian terakreditasi? Mereka jawab Yahh mau. Yah makanya ayo dong</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>terlibat, ayo dong bantu rumah sakit, ini bukan untuk kepentingan manajemen saja, tapi untuk kepentingan kita semua disini.</p> <p>Kalau RS tidak RS tidak bekerja sama dengan BPJS, 85% penduduk jeneponto yang pegang kartu tidak bisa berobat disini, nanti kita akan diputus by sistem, BPJS punya aplikasi di setiap puskesmas untuk merujuk, nanti nama RS kita hilang disitu, otomatis merujuknya ke bantaeng atau takalar. Pasti akan berpengaruh terhadap kinerja dan pendapatan RS terutama.</p>	
			Kabid Keperawatan	<p>Kami itu selalu melakukan pendekatan personal, pendekatan kelompok, kami selalu melakukan pertemuan setiap bulan dek bersama karunya. Jadi kami membuat sesuatu supaya mereka termotivasi dengan memberikan reward perurangan, kalua di UGD itu setiap bulan karena UGD kan merupakan ujung tombak atau pintu utamanya rumah sakit, kalua di ruangan-ruangan lain pertiga</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				bulan, dan ada juga monev. Jadi kami selalu melakukan monev tiap bulan.	
			Kepala Rawat Inap	Kami disini ada yang namanya kerja sistem, seluruh pasien masing-masing ada penanggung jawab perawatnya, misalnya dalam sehari hari itu 1 pasien ada 3 perawat yang berjaga mulai shift pagi, siang dan malam.	
			Perawat 1	Yah kalau lingkungan kerja kalau kita mau lingkungan yang baik artinya ehk kaya tadi saya bilang bekerja di RS ini cukup nyaman, teman-teman rekan kerja juga baik-baik, mau cari tempat makan juga gampang parkirannya juga yah lumayan lah jadi menurut saya sudah cukup seperti itu lingkungan yang saya butuhkan	
			Perawat 2	Menurut saya sendiri yang bisa buat nyaman, lingkungan teman kerja juga mendukung, fasilitas juga baik dan disini alhamdulillah lumayanlah buat cari makan juga ndak susah	
			Perawat 3	Ohh yang tidak membosankan yang bisa apa dihintinya buat nyaman saja	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				kita, dan kalau disini saya sendiri merasa cukup baik lingkungan kerjaku maksudnya dari rekan kerjanya, fasilitas juga dan lain-lain lah.	
			Perawat 4	Jelas mau lingkungan kerja yang nyaman, orang-orangnya mendukung, dan alhamdulillah disini seperti itu kami selalu bekerja dengan nyaman dengan rekan-rekan yang saling membantu, setiap pertemuan, apel atau rapatpun pimpinan selalu menekankan bahwa kita semua memiliki satu tujuan yang harus di capai, yaitu meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit, harus saling membantu dan juga bekerja sama dalam mewujudkan tujuan atau goals rumah sakit.	
			Perawat 5	Buat saya lingkungan kerja yang baik itu yang didalamnya banyak orang yang baik juga, yang saling membantu, dengan begitu kita akan nyaman dan betah dalam bekerja. Kebetulan di rumah sakit ini kami selalu diberikan arahan dan juga masukan-masukan supaya apa yang	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				kami kerjakan sesuai dengan prosedur dan berfokus untuk memajukan dan meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit.	
			Perawat 6	Kalau lingkungan kerja yang saya mau, punya tempat yang nyaman, orang-orang di kantor baik-baik, dan saling membantu, disini cukup nyaman tempat kerjanya, kalau lagi kesusahan kita saling bantu, tergerak saja buat bantu bgtu teman karna mungkin sudah seperti keluarga jadi tidak ada persaingan.	
			Perawat 7	Pastinya kan lingkungan yang baik yang bisa buat nyaman dan alhamdulillah bekerja disini lingkungannya cukup mendukung. Saya juga senang karna pimpinan selalu memberikan kami arahan dan motivasi supaya kami bekerja dengan baik.	
		Bagaimana tanggapan Anda mengenai kebijakan atau aturan di RSUD Lanto Dg Pasewang?	Direktur RS	Kalau kita yah namanya di manajemen pastinya kebijakan yang akan dan sudah dikeluarkan semuanya kan juga untuk kebaikan kedepannya dan untuk meningkatkan	



NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>kualitas pelayanan jadi memang sudah sesuai. Kebijakan-kebijakan tergantung sih tidak semua kebijakan-kebijakan yang kami keluarkan mereka setuju ada juga beberapa yang kontra dan yang pro tapi dengan komunikasi yang baik pasti ada jalannya. Jadi kami juga sebelumnya melakukan sosialisasi dulu tapi nda kesemua tapi misalnya dengan kepala ruangan dulu jadi misalnya sudah ada keputusan nanti kepala ruangan yang sampaikan tentang pembahasan mengenai pertemuannya kami mengenai kebijakan dan rata-rata mereka menerimaji.</p>	
			Kabid Keperawatan	<p>Kami banyak membuat kebijakan-kebijakan dan aturan-aturan, seperti jangan terlalu jauh yah seperti pakaiannya/kostumnya, dibuatkan aturan setiap hari tertentu dengan pakaian tertentu.</p>	
			Kepala Rawat Inap	<p>Kami disini mempunyai peraturan yah, kalau mereka terlambat ada sistem denda, kalau terlambat 5 menit di denda Rp.5000 kalau lebih</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				dari 5 menit itu di denda Rp.10.000, jadi begitu konsekuensinya kalau mereka terlambat. Kemudian kalau dia tidak masuk tanpa keterangan, perharinya itu di denda Rp.30.000. kalau yang sakit harus ada surat keterangan sakit.	
			Perawat 1	Untuk aturan-aturan seperti itu maksudnya kebijakan, kita mengikuti saja dan kan juga sudah di sosialisasikan dan alhamdulillah juga teman-teman bisa memahami itu, memang biasa adaji yang bilang kenapa di bagian iniji yang ditekankan tapi itu tidakji bisaji di terima juga diberikan penjelesan begini-begini dan akhirnya mereka faham dan terima	
			Perawat 2	Menurut saya aturan-aturan yang ada sudah cukup sesuai dengan apa yang kita kerja kan di RS ini jadi cukup bagusji dan tidak menyulitkan kami, dan kalau disini rata-rata kami semua menerima-menerima kebijakan-kebijakan baru, kan juga kita sudah di sosialisasikan toh dan kita juga bisa memahami maksud	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				dari kebijakan itu jadi kita nda pernah jadikan itu kaya masalah ji	
			Perawat 3	Tidak adaji peraturan yang memberatkan sejauh ini aman-amanji	
			Perawat 4	Untuk kebijakan dan peraturannya, kami mengikut saja apalagi atasan yang suruh, kami selalu mengikuti perintahnya pimpinan, karna pasti yang terbaik buat kita juga.	
			Perawat 5	Sejauh ini, kebijakan atau aturan di rumah sakit tidak pernah ada yang memberatkan, semuanya pasti untuk mendisiplinkan kita semua, supaya pela yanan juga bagus, dan rumah sakit juga semakin baik.	
			Perawat 6	Peraturan disini pasti kami selalu ikuti, karna kalau sudah dari atasan langsung pasti kami tidak bisa melawan, karna kan pemimpin itu selalu memberikan yang terbaik, apalagi direktur yang sekarang kami percaya beliau pasti mengeluarkan peraturan yang bisa meningkatkan mutu di rumah sakit.	
			Perawat 7	Kalau kebijakan RS kan memang sudah seharusnya kita laksanakan jadi tidak ada masalah menurut saya	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				aturan-aturan disini cukup bagus dan baik, teman-teman di pelaksana juga rata-rata tidak ada kayanya yang pernah kontra	
2	<b>HRM Policies &amp; Practice</b>	Bagaimana proses rekrutmen perawat di RSUD Lanto Dg Pasewang? Apakah tidak ada unsur nepotisme/ persaudaraan/ pertemanan ?	Direktur RS	<p>Sistem rekrutmennya tentu saja ada pendaftaran. Sebelum masuk bekerja di pelayanan kita kredensialing, jadi di awal itu dia orientasi dulu, setelah orientasi kemudian ada unit layanan yang membutuhkan tenaganya itu baru di kredensialing, kemudian di keluarkanlah SK bahwa dia cukup kompeten di tempatkan di unit layanan. Jadi ada dilakukan seleksi sebelum diterima untuk menjamin mutu layanan.</p> <p>Jadi ada tess teori, wawancara dan praktek. Jadi ada 3, jadi skillnya harus di uji, jangan sampai sudah lama menganggur dirumah kemudian dia lupa skillnya, kemudian wawancara ditanyakan bagaimana komitmennya, apakah dia masuk benar-benar mau memajukan rumah sakit atau tidak, jadi mereka tidak</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>segampang itu bisa bersentuhan langsung dengan pasien.</p> <p>Sedangkan terkait dengan administrasi juga, perawat senior yang masa berlaku STRnya sudah habis, itu kami tarik. Jadi kami tarik dulu kantor, mereka tidak bisa melakukan pelayanan kepada pasien dulu, jangan sampai terjadi hal-hal yang tidak kita inginkan dan itukan ada undang-undangnya kalau mempekerjakan orang yang tidak kompeten, itu akan di denda 200 juta. setelah aktif kembali STRnya baru kami pindahkan lagi ke pelayanan. Jadi budaya-budaya kerja inilah yang kami coba ciptakan untuk menjamin mutu pelayanan rumah sakit karna keselamatan pasien itu yang di utamakan.</p>	
			Kabid Keperawatan	Rekrutmennya itu nanti kita laksanakan berdasarkan kebutuhan rumah sakit, kalua ini tahun lalu baru-baru ada, karna kebetulan ada beberapa orang yang lulus sekitar 20 lebih CPNS, kemudian ada juga yang	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				ikut suami makanya kami melakukan rekrutmen. Jadi rekrutmennya itu sesuai prosedur melalui kepegawaian dan kepegawaian melapor ke kami kemudian kami menyurat ke komite, jadi komite yang melaksanakan. Jadi kita merekrut ini kredensialin untuk dipelayanan jadi tidak ada system pertemanan atau unsur persaudaraan.	
			Kepala Rawat Inap	Tidak ada perbedaan semua harus mengikuti seleksi dan sesuai standar kelulusan. Kalau untuk rekrutmen sendiri lebih kepada kebijakan teman-teman di kepegawaian kami hanya kasi disini ehh apa kami hanya kasih harus ada STR yang aktif ituji selebihnya itu kalau rekrutment sepenuhnya di kepegawaian mengisi surat permohonan begitu dih pokonya kelengkapan berkasnya, mengikuti tes administrasi, tes Kesehatan, kompetensi dan wawancara	
			Perawat 1	Kalau rekrutment perawat disini itu ehh berurusan ini ehh komite keperawatan, nda bisa langsung	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				masuk karna pertama harus kredensial dulu setelah kredensialing itu ada Namanya orientasi ke semua ruangan perkenalan setelah itu dia dapat SPT tidak langsung dikasih jaga dia harus jaga pagi dulu selama satu bulan, minimal perawat D3 yang punya STR kalau tidak boleh bekerja di perawatan.	
			Perawat 2	Rekrutmennya begitu tes tertulis, wawancara, tes kompetensi	
			Perawat 3	Kalau rekrutment semua mengikuti kebijakan teman-teman di SDM ada semua, mulai dari kualifikasi syarat dan standrarnya, mereka juga nanti seleksi administrasi, kompetensi, ada wawancara dan kesehatan	
			Perawat 4	Untuk perekrutannya saya nda begitu mengerti kalau sekrang tapi yang jelas ada seleksinya kalau lulus di adakan orientasi selama 3 bulan kalau tidak salah.	
			Perawat 5	Disetiap tempat pasti ada yang seperti itu, tapi kita disini teman-teman kalau perawat tetap harus ada STRnya, harus sesuai prosedur, kalau tidak ada STRnya biasanya di	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				tempatkan di kantor.	
			Perawat 6	Tidak beda jauhji sama di rumah sakit lain kayaknya, ada seleksi tertulis, wawancara sama berkas-berkasnya juga banyak yang disuruh masukkan kayak ijazah, STR, sama transkip nilai.	
			Perawat 7	Kalau terkait rekrutment itu kan adaji semua didepan toh di kantor di manajemen ada semua mi alurnya toh ikut seleksi ki ikut alur ki toh	
		Bagaimana proses sosialisasi job desc dilakukan di RSUD Lanto Dg Pasewang ?	Direktur RS	Mereka di orientasi dulu selama 3 bulan, jadi dia perollingan setiap ruangan, diperkenalkan, dijelaskan apa saja tugas dan tanggung jawabnya, SOP dalam melakukan tugasnya. 3 bulan Lepas training misal dia ditempatkan di Interna, nanti si A masuk tim 1, jadi itu kita bimbing dulu selama 3 bulan. Kalau memang selama 3 bulan kita evaluasi si A perlu pendampingan atau sdh boleh dilepas. Kan masing-masing mereka bertanggung jawab terhadap pasiennya masing-masing. Sudah jelas juga apa-apa saja yang harus	



NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				ada, SOP-SOP. Sudah jelas dari awal.	
			Kabid Keperawatan	Kami memberikan orientasi ke semua ruangan perkenalan setelah itu dia dapat SPT tidak langsung dikasih jaga dia harus jaga pagi dulu selama satu bulan, kami selalu melakukan evaluasi kembali dan pengawasan untuk perawat atau tenaga kesehatan yang baru masuk agar mereka mengerti betul dan melakukan pekerjaannya tanpa ada hambatan atau sampai terjadi kesalahan, kami disini sangat mewanti-wanti hal tersebut agar tidak terjadi.	
			Kepala Rawat Inap	lyaa, jadi setiap penerimaan tenaga kesehatan yang baru, pasti kami lakukan orientasi atau pengenalan dulu, disitu kami bimbing dan jelaskan apa saja tugas dan tanggung jawabnya mereka, peraturan apa saja yang berlaku dirumah sakit, budayanya bagaimana, diperkenalkan juga seragam atau pakaian yang mereka harus gunakan, dan apa saja yang	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				perlu mereka perhatikan dan lakukan selama mereka bekerja, sehingga ketika dia sudah di tempatkan di ruangan dan bekerja sama dalam tim, mereka sudah tidak bingung lagi, atau melakukan kesalahan dalam bekerja.	
			Perawat 1	Jadi untuk tugas dan tanggung jawab kami disini biasanya dijelaskan sama ketua tim atau kepala ruangan, masing-masing ada tugasnya jadi tidak pernah merasa bingung atau kewalahan.	
			Perawat 2	Tugas tugas kami disini sebelum kami bekerja itu di jelaskan secara detail sama ketua tim, kami juga selalu melakukan breafing terkait apa-apa saja yang akan kami lakukan atau melanjutkan pekerjaan dari teman kami.	
			Perawat 3	Kalau untuk pembagian tugas disini sudah jelas, jadi kami setiap hari melakukan pekerjaan yang disuruhkan saja, kalau untuk sosialisasi tugas begitu kami selalu di arahkan sama atasan atau ketua tim.	
			Perawat 4	Kebetulan saya belum lama bekerja	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				disini, jadi setelah saya diterima itu saya dikasi orientasi dulu, diperkenalkan apa-apa saja tugasnya saya, apa aturannya, kebijakan apa yang ada di rumah sakit ini, dan juga bagaimana budaya kerja dan lingkungannya.	
			Perawat 5	Untuk perawat yang baru kerja itu biasanya di orientasi dulu, di awasi juga kalau bekerja, kalau untuk perawat yang sudah senior sudah tahu mengenai tugasnya.	
			Perawat 6	Sejauh ini selama saya disini untuk tugas kami disini biasanya ketua tim atau kepala ruangan yang selalu menjelaskan mengenai apa-apa saja yang harus kami lakukan atau tugas apa yang harus kami kerjakan.	
			Perawat 7	Ada itu namanya orientasi, disitumi biasa dijelaskan atau di sosialisasikan mengenai tugas dan tanggung jawabnya semua perawat.	
		Bagaimana pihak manajemen menerapkan system imbalan dan sanksi	Direktur RS	Jadi terkait dengan intensif-intensif mereka, itu tidak lagi terlambat, jadi ada kepastian bahwa mereka sudah pasti menerima intensifnya tepat	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
		bagi perawat?		waktu, kenapa? Karna kita sudah TNTkan, jadi transaksi intensifnya sudah transaksi non tunai artinya tidak lagi harus antri untuk menerima intensifnya, itu bisa dibuktikan dengan rekening koran kalau ada masuk. Jadi ada kepastian untuk intensif dan reward yang kami berikan. Jadi itu meningkatkan motivasinya, ketika dibayar tidak ada potongan, utuh, semua murni masuk, biar koma komanya hahaha. Jadi betul-betul jasanya mereka itu utuh mereka terima semua.	
			Kabid Keperawatan	Jadi untuk system imbalannya itu dilakukan perbulan untuk bagian UGD dan pertiga bulan di ruangan lain, kalau untuk sanksi yang diberikan ketika misalnya dia terlambat maka akan di kenakan denda. Kalau Karunya kami kasi intensif juga, walupun pernah mau dihapuska karna sudah ada TPPnya kan untuk kinerja, tapi kan karu itu sampai dirumahnya pun masih bekerja, jadi kalau ada masalah biar malam itu	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				tetap ke rumah sakit.	
			Kepala Rawat Inap	Jadi disini itu biasa kita kasih reward untuk yang disiplin dan prestasinya bagus, jadi tiap bulan kita evaluasi siapa-siapa perawat yang berprestasi, walaupun rewardnya sesuai dengan kemampuan rumah sakit.	
			Perawat 1	Dulu ada imbalan berupa reward untuk perawat yang teladan, biasa juga ada yang resign karna ikut suami.	
			Perawat 2	Bentuk rewardnya itu kalau ada perawat teladan perawat cepat datang, kerajinannya di kasih hadiah, kalau dia datang terlambat punishmentnya itu denda check lock. Gaji yah lumayan sudah mencukupi ji, ada juga tunjangan-tunjingannya begitu	
			Perawat 3	Untuk imbalan atau reward masih terbatas yah disini, mungkin karna keadaan rumah sakit juga belum terlalu stabil. Walaupun begitu kami tetap bersyukur dan bekerja dengan rajinji.	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
			Perawat 4	Setiap ruangan kayaknya beda-beda tergantung kepala ruangannya, tapi kita tidak terlalu pikirkan itu reward karna apapun yang kita dapatkan disini kami syukuri ji. Yang penting ada kerjaan dan dekat dari rumah sudah bersyukur sekalimi.	
			Perawat 5	Untuk reward biasa dikasi kalau rajin datang, atau bagus kinerjata, selaluji dilakukan evaluasi juga supaya ditau siapa yang banyak alfa di potong gajinya, yang rajin dikasi reward atau hadiah.	
			Perawat 6	Kalau imbalan disini, dikasi jaki kalau bagus kinerjata, kalau banyak nda hadirta atau terlambatki biasanya di kasiki sanksi dipotong gajita atau di suruhki membayar.	
			Perawat 7	<p>Kalau imbalan tidak adaji kita juga sebagai perawat kerja ikhlas tulus ji melayani tidak berharap begitu mau dapat imbalan kerja ikhlas toh kan juga kita di gaji juga</p> <p>Apa yah ituji toh biasa masalah keamanan ji itu, apa iyaa ini toh biasa diberikan ki teguran lisan dan apa</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>biasa kalau ada yang terlambat sudah berapa kali terlambat itu di berikan ki sanksi kaya apa lagi ini di dendaki iyaa sistem denda.</p> <p>Jadi sistemnya setiap ki terlambat toh langsung ki didenda juga saat itu, misalnya jadwalnya kita pagi jam kerja jam 8 terus lewatki 10 menit</p>	
		<p>Bagaimana manajemen berkomitmen dalam hal human capital/ sumberdaya manusia?</p>	<p>Direktur RS</p>	<p>Berkaitan dengan human capital, dirumah sakit ini kita terus menerus melakukan monitoring dan mengevaluasi kinerja mereka. Untuk tenaga perawat biasanya kami mengikutkan mereka dalam pelatiha-pelatihan, seminar-seminar atau memberikan ijin belajar untuk yang mau melanjutkan studynya yah.</p> <p>Untuk perekrutan SDM juga kami lakukan dengan seleksi seperti yang saya katakan tadi ada tiga tahap yang mereka harus lalui sebelum bisa diterima untuk memberikan pelayanan disini.</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				Untuk pemberian motivasi dan bimbingan rutin kami lakukan, baik itu pada saat apel, rapat atau pertemuan rutin. Dan juga memantau semua kegiatan-kegiatan setiap unit yang ada.	
			Kabid Keperawatan	Kalau untuk SDM kita disini selalu melakukan monev, terkait bagaimana kinerjanya? Terkait apa saja yang harus diperbaiki, atau kebutuhan perawat kami apa? Kalau misalkan mereka membutuhkan pelatihan kami biasanya suruh dia ikut pelatihan, kami juga biasa memberikan reward untuk mereka agar memiliki motivasi dalam bekerja, kami setiap rapat itu tiap bulan selalu mendiskusikan apa saja yang perlu dibenahi terkait SDM kita dirumah sakit.	
			Kepala Rawat Inap	Kalau untuk SDM itu disini, biasanya diberikan pelatihan, atau di ikutkan seminar-seminar tentang kesehatan. Biasanya juga ada yang di kasi ijin belajar bagi orang yang ingin melanjutkan pendidikannya. Selalu di berikan arahan, dan motivasi kalau lagi apel itu. Kalau rapat juga selalu	



NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				di evaluasi kembali apa saja yang kurang dan perlu diperbaiki dalam peningkat kinerja SDM terutama perawat.	
			Perawat 1	Kami biasa disuruh ikut seminar atau pelatihan, kami diberikan bimbingan atau biasa juga kami melakukan diskusi kelompok terkait apa yang harus dibenahi, atau melaporkan kendala apa saja yang kami hadapi selama bekerja.	
			Perawat 2	Kalau bekerja kami selalu diawasi sama ketua tim atau karu kami disini, kami juga selalu ikut seminar-seminar online, supaya bisa menambah pengetahuan kami, supaya bisa juga memperbaiki kinerja, karna selalu dikukan monev itu sama pihak manajemen.	
			Perawat 3	Kalau untuk pengembangan sdm disini itu, kami selalu diperintahkan untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan, seperti seminar, penyuluhan atau ada pelatihan biasa kami ikut. Kami juga rutin mengadakan diskusi. Kalau untuk perekrutan juga disini di seleksi baik	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				baik. Di orientasi dulu 3 bulan baru bisa pegang pasien.	
			Perawat 4	Tentunya kami selalu diberikan bimbingan, sering disuruh ikut seminar dan pelatihan juga, kita juga semua di sini rutin melaksanakan diskusi di tiap ruangan.	
			Perawat 5	Kalau untuk pelatihan atau seminar yah kadang-kadang saya ikut, kalau misalkan ada seminar saya ikut kalau ada waktu luang, kalau pelatihan biasanya ditunjuk, siapa yang akan ikut pelatihan. Banyak mi pelatihan biasa di ikuti sama teman-teman, kalau temanta ikut pelatihan biasanya kalau selesai pelatihan kita sharing ilmu, yang pergi pelatihan presentasikan apa saja yang dia dapat supaya teman-teman yang lain juga tau.	
			Perawat 6	lyee biasaji dilakukan pelatihan, biasa satu orang di tunjuk abis itu yang ikut pelatihan ajarkan kembali ketemannya, kita diskusi dan saling sharing disini.	
			Perawat 7	Kalau untuk pengembangan SDM kami biasanya disuruh ikut kegiatan	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				atau bimbingan, kalau mau dilakukan akreditasi itu paling sering dilakukan bimbingan ke kita, sama pelatihan-pelatihan juga kami sering di ikut sertakan.	
3	<b>Culture Value</b>	Menurut pandangan Anda apakah ada prinsip budaya makassar yang perawat pegang dalam mengerjakan tugasnya dalam sehari-hari?	Direktur RS	lyaa.. jadi seperti yang saya bilang tadi, yang bekerja disini itu rata-rata orang jenepono yang bersuku makassar, dimana kekerabatannya mereka sangat kuat, jadi dalam satu unit betul-betul terjalin persaudaraan jadi merasa mereka itu satu keluarga jadi tingkat kepeduliannya itu sangat tinggi. Ada hal yang menarik ketika mereka diberikan tanggung jawab mereka betul-betul berkomitmen untuk melaksanakan tugas mereka sampai selesai dengan baik. Jadi prinsip budaya makassar itu sangat melekat pada diri mereka dalam melakukan pekerjaannya dan itu memang harus dibantu dengan motivasi dan melakukan monitoring dan evaluasi. Tapi yang jelas bahwa rasa kebersamaannya itu sangat kuat.	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>Kadang mereka buat acara sendiri diruangannya kalau sudah selesai pekerjaannya atau sudah tidak ada pasien mereka adakan makan bersama di unitnya masing-masing.</p> <p>Mereka juga sebagai orang bersuku makassar itu menjunjung nilai siri na pacce, makanya mereka punya rasa malu dan rasa kasihan yang tinggi. Malu untuk datang terlambat, malu kalau kerjanya tidak bagus, malu kalau pulang cepat dari pada pimpinannya, malu kalau ditegur. Dan punya rasa kasihan, makanya mereka tidak akan tega itu meninggalkan temannya yang kesusahan dalam bekerja, atau ada temannya yang berhalangan hadir dan temannya meminta bantuannya pasti mereka saling bantu, entah itu mereka gantian shiftnya atau apa saja yang membuat pekerjaannya selesai tanpa ada masalah.</p>	
			Kabid Keperawatan	Kalau yang saya lihat, perawat disini memang sangat menjunjung tinggi	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>prinsip kebudayaannya dalam bekerja.</p> <p>Saya selalu lihat mereka itu bekerja sama dalam melakukan pelayanan, bekerja sama kalau di jeneponto itu bisa masuk prinsip a'bulo sibatang accera sitongka-tongka, artinya dalam melakukan pekerjaan itu memang mereka saling bantu, mengerjakannya bersama sama, tidak ada yang bekerja sendiri-sendiri. Mereka juga kalau kami kasi masukan selalu mendengarkan dengan baik, tidak pernah membantah.</p>	
			Kepala Rawat Inap	<p>lyaa.. jadi kami dirumah sakit itu ada yang namanya fungsi sosial yah, jadi kita membantu rekan kita yang tidak mampu atau bahkan kalau kita tahu rekan kita tidak bisa mengerjakan semua kita kurangi. seperti juga saya bilang tadi yah, kalau kita itu bekerja sistem jadi misalnya 1 pasien yang seharusnya di jaga oleh 3 perawat (Tim) kalau ada yang tidak masuk 1 orang maka harus di tutupi oleh</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				temannya yang 2 orang itu untuk tugas-tugasnya.	
			Perawat 1	<p>lya ada. Di jeneponto kan jiwa kekeluargaannya tinggi. Tidak ada istilah 'kamu kamu, saya saya', pokonya 1 pekerjaan 1 masalah ditanggung bersama. 1 salah kena semua, jadi kita cari akar masalahnya dimana kemudian dituntaskan bersama-sama.</p> <p>Contohnya: seumpama ada pasien pulang terus dia lupa ambil kartu controlnya untuk pulang. Setelah sampai di depan mau berobat tidak bisa diterima kalau tidak ada kartu kontrolnya. Disitu dicarimi akar masalahnya 'yang kasih pulang siapa', 'kenapa tidak dibikinkan kartu control', kalau seumpama yang kasih pulang yang tidak bikinkan kartu control kitami yg selesaikan masalahnya untuk dibuatkan ulang kartu control.</p>	
			Perawat 2	Ohh apa pertanyaannya adai tu kita pegang kaya ehh apa siri na pacce, mungkin itumi kenapa disini kami	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				saling membantu satu sama lain, kalau kurang mengertiki sama sama ki belajar atau berdikusi.	
			Perawat 3	Kalau untuk budaya sendiri kan kita ada yang kita pegang disini saya itu menghargai yang lebih tua lebih senior tapi mereka juga menghargai kita jadi saling menghargai biasa mereka juga menegur kalau salahki tapi tidak di depannya orang banyak atau di depan pasien, jadi kita itu mengutamakan juga etika antar sesama maupun seperti pasien dan keluarga.	
			Perawat 4	Kalau untuk budaya pastinya kami sebagai suku makassar ada yang dinamakan siri napacce, punya siri' artinya ketika kita bekerja, malu-maluki kalau tidak becus kerjaanta, apalagi sampai ditegur sama pimpinan. Kalau pacce itu artinya saling membantu, makanya kami disini itu setiap ada teman yang butuh bantuan kami selalu bantu, kita juga disini saling menghargai tidak ada itu saling menjatuhkan walaupun ada senior atau junior.	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
			Perawat 5	Sebagai orang asli jenekonto, pastimi memegang teguh yang namanya prinsip. Ada prinsipnya orang jenekonto a'bulu sibatang, artinya gotong royong. Kami disini bekerja dalam tim. Secara tidak langsung pasti bergotong royong dalam melaksanakan kewajiban, tugas dan tanggung jawab sebagai perawat disini, kami disini juga saling menghargai, saling membantu, kalau ada masalah kami saling terbuka juga.	
			Perawat 6	Kami memang sebagai orang jenekonto punya prinsip yang kuat, punya tekad yang tinggi dan pemberani, dalam bekerja secara tidak langsung kami juga menerapkannya, seperti kami tidak pernah lali melaksanakan tugas, kami juga saling membantu satu sama lain.	
			Perawat 7	Kalau budaya-budaya kita ada apa siri napacce artinya ini menjagaki anuta apa ini inita menjaga apa Joka denge kaya misalnya kita Wanita dijagai dirita kaya begitue	



NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				jaga etika, iye jaga etika jangan kajili-jili.	
		Bagaimana budaya kerja di tempat Anda bekerja?	Direktur RS	<p>Untuk budaya kerjanya disini itu salah satunya kami selalu melakan apel, rapat rutin, selalu melakukan monitoring dan evaluasi setiap bulan untuk menilai kinerja.</p> <p>Kalau dalam melayani pasien itu ada tim-timnya, sebelum mereka ganti shift dilakukan breafing dulu, dan setelah itu di laukan operan dan doa bersama.</p>	
			Kabid Keperawatan	Jadi setelah perawat yang PNS Melaksanakan apel mereka keruangan untuk briefing, anggotanya yang staf/ honorer sudah stand by juga di ruangan untuk siap-siap briefing, setelah briefing baru oporan, oporannya itu dilakukan di depan pasien. Jadi perawat memberitahukan ke pasien kalau tanggung jawabnya hari ini sudah selesai yang menggantikan saya ini, jadi untuk pulangya juga dia sering terlambat pulang karna dia harus	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				menunggu shift berikutnya untuk operan dan briefing juga.	
			Kepala Rawat Inap	Yang saya lihat mereka itu bagus saling mendukung satu sama lain karna memang itu budaya kami juga disini. Mereka juga saling membantu kalau di ruangan itu mereka kerja sama, karna memang itu di tekankan tidak ada itu ehh tidak boleh ada istilah "bukan pasienku" jadi misalnya kondisi di ruangan jadi semua yang bertugas pada saat itu harus tau misalnya jumlah pasien.	
			Perawat 1	<p>Alhamdulillah Kalau di ruangan ini kan juga saya sebagai perawat junior tidak adaji yang membeda-bedakan bagusji kalau misalnya ada salah yah kita di tegur yang di tegur juga langsung sadar diri oh iya kita minta maaf nanti saya perbaiki lagi kesalahan ku misalnya.</p> <p>alhamdulillah kita disini saling menerima-menerima masukan saling membantu, saling dukung kalau ada yang berbuat salah diberitahu bagaimana yang benarnya.</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>Jadi kita disini jarang pulang tepat waktu karna kita menyesuaikan kondisi juga toh kalau misalnya kita sudah mau pergantian yang shift pagi kesiang tapi masih banyak ini pekerjaan kita bantu dulu juga sampai kondisinya sudah bisa memungkinkan baru kita pulang misalnya ada pasien yang mau di antar di ICU yah kita tinggal dulu sebentar menjaga di ruangan ini sampai kembali yang akan teman yang akan menjaga berikutnya</p>	
			Perawat 2	<p>Budaya kerja sama nya kami disini kuat, saling membantu saling menghargai kalau ada salah saling memberitahukan dan tidak adaji itu yang tersinggung karna memang kita sudah seperti saudara. Jadi tetap ada team satu team dua tapi kerjanya tetap saling membantu nda boleh bilang ada yang mengeluh bilang bukan pasienku itu.</p>	
			Perawat 3	<p>Kita itu juga apa yah, kan memang kita melayani bagaimana pasien bisa senang sama kita toh, nyaman jadi</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>kaya misalnya saja harus kita perhatikan kalau sudah mau pergantian shift, eh apa kita breafing, melapor kita perkenalan sama pasien, eh saya suster anty yang dinas pagi sudah mau pulang eh ini suster ini yang akan jaga selanjutnya. Jadi kita operan dikamar dulu baru breafing toh.</p>	
			Perawat 4	<p>Kalau untuk budaya kerjanya disini itu saling membantu kalau teman lagi ada yang kesusahan atau ada teman yang berhalangan hadir biasanya digantikan, kalau beluk selesai pekerjaannya tidak boleh pulang, kami juga rajin apel disini.</p>	
			Perawat 5	<p>Kalau budaya kerjanya disini, apa dih? Yang pastinya saling menghargai, saling membantu, dan teman-teman disini juga baik-baik dan tidak pelit ilmu, pasti sharing atau diskusi ki terus kalau ada yang kurang dimengerti.</p>	
			Perawat 6	<p>Sebelum kami ganti shift pasti selalu dilakukan operan atau breafing, jadi kami tidak bingung dan mengerti satu sama lain apa-apa saja yang belum</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				dilakukan sama teman yang sebelumnya, atau bisa di tau sampai mana tindakan yang dilakukan sama pasien.	
			Perawat 7	Kebiasaan kami disini itu setiap mau pergantian shift kita breafing dulu, kita berdoa sama-sama dulu, disitu dijelaskan apa-apa saja tindakan yang sudah dilakukan dan yang mau dilakukan selanjutnya, kita juga bekerja dalam tim jadi kami punya tim masing-masing dalam bekerja.	
		Apakah budaya kerja yang anda lakukan secara Bersama-sama atau sendiri-sendiri?	Direktur RS	Disini budaya kerja nya harus saling membantu, etos kerjanya kami kuat jadi kalau ada teman-teman yang kewalahan mereka dengan tanpa disuruh langsung membantu .  Sosialnya mereka cukup bagusji dalam berinteraksi tidak adaji perbedaan antar suku ini suku itu sama ji, kerja sama nya juga bagusji, jadi juga kan rata-rata masa kerjanya mereka sudah ada yang dua tahun lebih lima tahun lebih jadi chemistrinya mereka sudah kuat	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				sekali karna sudah lama mi toh.	
			Kabid Keperawatan	Kalau budaya kerjanya disini itu memang dilakukan secara bersama-sama yah, karna sudah dibentuk tim, jadi teman teman disini saling membantu dalam mengerjakan tugasnya, tidak ada yang namanya bekerja sendiri.	
			Kepala Rawat Inap	Yang saya lihat mereka itu bagus saling mendukung satu sama lain karna memang itu budaya kami juga disini. Mereka juga saling membantu kalau di ruangan itu mereka kerja sama, karna memang itu di tekankan tidak ada itu ehh tidak boleh ada istilah "bukan pasienku" jadi misalnya kondisi di ruangan jadi semua yang bertugas pada saat itu harus tau misalnya jumlah pasien. Jadi tidak ada yang bekerja-sendiri-sendiri.	
			Perawat 1	Bentuk kerjasamanya itu ya bekerja secara tim. PP yang menyusun perencanaan kepada pasiennya seperti obatnya, rencana tindakan selanjutnya, PA yang menjalankan, tetapi bila PA sibuk PP juga bisa	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				membantu pekerjaannya, jadi bisa saling membantu. Tidak ada juga yang cuek, karena setiap hari ya kita briefing mengingatkan perawat tidak boleh cuek.	
			Perawat 2	Kalau kami disini selalu Bersama-sama karna kalau kerja sama itu kan bukan hanya satu atau dua orang tapi bisa juga lebih dan itu sangat membantu  Disini kan memang selalu mengutamakan kerja team dan harus selalu begitu dan yang saya lihat juga tidak adaji itu yang napsi-napsi selalu mereka saling bantu saling kerja sama	
			Perawat 3	Harus Bersama-sama supaya juga pekerjaan kan cepat selesai dan bagus ki juga kalau kita bekerja itu semua sama-sama dengan temanta ada kenyamanan sendiri	
			Perawat 4	Disini kami memang bekerja sama dalam tim, semua pekerjaan dikerjakan bersama-sama, jadi 1 pasien pada hari itu 1 tim yang	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				bertanggung jawab. Jadi kami tidak bisa bekerja sendiri-sendiri.	
			Perawat 5	lyee budaya kerjanya memang dilakukan secara bersama-sama, masing-masing disini punya tim, jadi kalau berkerja itu nda bisa ki sendiri-sendiri.	
			Perawat 6	Kami disini dibagi pertim, jadi kerjanya itu boronganki, nda ada yang bekerja sendiri, lagian juga baguski kalau sama-sama ki kerja supaya tidak terlalu banyak beban kerjanya, di tanggung bersama juga pekerjaan	
			Perawat 7	Kami disini selalu bekerja dalam tim, karna sistemnya memang begitu, jadi kalau untuk menangani pasien itu selalu ditangani pertim, tidak sendiri-sendiri. Agar lebih terarah dan meminimalisir terjadinya masalah-masalah atau kesalahan dalam penanganan.	
4	<b>Contextual Factor</b>	Apa yang unik atau yang membuat Anda tertarik dengan organisasi anda?	Direktur RS	Rasa kebersamaannya itu kuat sekali disini, mereka kadang membuat acara makan-makan itu, jadi dia makan bersama jadi	



NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				kebersamaannya itu tiap unit atau ruangan kuat sekali. Kalau diberikan tanggung jawab mereka semua bersungguh-sungguh dalam mengerjakannya sampai selesai.	
			Kabid Keperawatan	Keunikan rumah sakit ini itu, terkenal orangnya keras-keras tapi kekerabatan dan rasa saling menghargainya disini itu tinggi. Mereka sangat tinggi rasa kepeduliannya antara satu sama lain.	
			Kepala Rawat Inap	Lingkungannya yang sangat mendukung, saling melindungi satu sama lain, saling bekerja sama, mereka juga kekeluargaannya erat sekali, seperti orang bersaudara semua disini.	
			Perawat 1	Teman-teman maupun atasan itu saling mendukung satu sama yang lain sikap menghargai dan solidaritasnya kuat.baik-baik pokonya	
			Perawat 2	Yang buat tertarik di rumah sakit ini apa dih kalau nyaman alhamdulillah nyaman haha selain itu apa dih yah enakya juga karna di kampung sendiri kita kerja, enak juga kalau ada	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				keluarga datang yang sakit toh jadi pasien ada kita bisaki bantu, pokonya siapa-siapa saja bukan hanya keluarga saja tapi siapapun itu toh kita bantu kalau dia tidak mengerti ini toh biar orang lain kita bantu juga, tapi kalau kita kenal kan lebih apa yah bagus juga toh jadi intinya begitu jadi suka ki kerja disini toh karna itu juga salah satunya.	
			Perawat 3	Disini itu pelayanannya bagus terus kakak-kakaknya baik dan ramah jadi lingkungan kerjanya kami nyaman sudah terikatmi disini jadi nyaman lingkungan aman perawat	
			Perawat 4	Saya suka disini karna teman-teman disini kekerabatannya kuat sekali, saling megharganya juga tinggi sekali.	
			Perawat 5	Keunikannya disini itu karna teman-teman disini suka bercanda, dan lucu-lucuki, jadi senang sekaliki datang kekantor karna asik-asik teman-teman.	
			Perawat 6	Disini itu suka adakan acara makan-makan orang, jadi biasa kalau selesaimi pekerjaan toh nda	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				langsungki pulang, acaraki dulu semua, makan mie titi atau kapurung.	
			Perawat 7	Keunikannya disini itu, kan orang jeneponto itu dikenal keras-keras orangnya, besar-besar suaranya jadi kalau bicara di ruangan sini bisa di dengar samapai IGD hahaha.	
		Bagaimana suasana kerja yang anda inginkan?	Direktur RS	<p>Saya selalu ingin menciptakan suasana kerja yang tinggi tingkat kekeluargaannya, karena saya selalu sampaikan ke mereka “ketika kita mau betah bekerja di rumah sakit, kita sendiri yang mecnciptakan suasana itu, suasana yang kondusif yang kita ciptakan supaya mereka tidak jenuh bekerja” jadi itulah yang mereka kembangkan dan terapkan di setiap unit, akhirnya tingkat kebersamaan dan kepedulian mereka tinggi.</p> <p>Saya juga selalu bilang kita 24 jam pelayanan, 24 jam masuk masalah dan dalam 24 jam masalah itu harus diselesaikan, kalau tidak diselesaikan maka akan menjadi bom</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				waktu, ketika menumpuk masalahnya.	
			Kabid Keperawatan	Suasana kerja yang mau kami ciptakan itu, kami selalu melakukan pendekatan personal, pendekatan kelompok, kami juga selalu melakukan pertemuan tiap bulan dengan karunya, sebelum covid itu kami membagikan reward perhargaan, agar motivasinya bagus, kami juga selalu melakukan monev tiap bulan supaya tahu kondisi lapangan seperti apa, apa saja yang kurang, atau apa yang dibutuhkan untuk menunjang kinerja perawat kami, agar mereka juga selalu nyaman dalam bekerja.	
			Kepala Rawat Inap	Kalau untuk suasana kerja, mungkin bagaimana lingkungan atau tempat kerja teman-teman disini tetap nyaman, tetap saling mendukung satu sama lain, selalu menerapkan sistem kekeluargaan yang erat, saling membantu satu-sama lain, tidak ada yang saling berkubuh-kubuh atau punya kelompok masing-	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				masing, pokoknya bagaimana kita supaya selalu tetap bersatu menghadapi masalah dan mengerjakan pekerjaan.	
			Perawat 1	Disini kami semua <i>welcome-welcome</i> dan tidak membeda-bedakan perlakuannya semua sama saling membantu saling memberitahu satu sama lainji kadang ada perawat yang belum selesai dengan tugasnya di bantu dengan team lain.	
			Perawat 2	Suasana kerjanya disini itu apa lagi, kalau saya suka dengan suasana yang bisa saling adaptasi sama teman-teman kita bisa cerita-cerita saling curhat begitu hahaha dan memang alhamdulillah kita semua disini bagus sekali.	
			Perawat 3	Yang penting bisa nyaman bekerja teman-teman juga saling mendukung itu saja sudah suasana yang menyenangkan. Suasana yang yang nyaman, suasana yang sibuk dengan aktivitas-aktivitas yang berguna, kalau ada masalah pasti diselesaikan secara kekeluargaan, di musyawarakan dan tidak dibiarkan	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				berlarutlarut, apalagi kalau sudah bererak pimpinan pasti masalah di rumah sakit cepat terselesaikan saat itu juga tidak pernah dibiarkan berlarut-larut.	
			Perawat 4	Saling menghargai nya bagus dan solidaritasnya jadi memang nyamanmi dengan situasi kerja saat ini, pimpinan kami disini juga sangat mendukung, dan sangat baik sama kami.	
			Perawat 5	Suasana yang menyenangkan dan membuat nyaman kita bekerja seperti salah satunya lingkungan kerja yang baik	
			Perawat 6	Yang penting suasana yang menyenangkan dan tidak membuat kita jenuh.	
			Perawat 7	Suasana kerja yang nyaman, yang tidak buat jenuh, kebetulan disini teman-teman itu tidak ada yang bisa diam, suka bercanda terus, jadi tidak terasa capeknya kalau kami lagi jaga, apalagi jaga malam itu kan biasa ngantuk orang, tapi kalau teman-teman disini bercerita terus dan suka bikin ketawaki jadi tidak mengantuk.	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
5	Work Centrality	Jelaskan seberapa penting pekerjaan dalam kehidupan anda?	Direktur RS	Pekerjaan itu adalah amanah. Amanah yang harus kita pertanggung jawabkan kelak. Untuk memimpin sebuah organisasi seperti rumah sakit ini yang padat masalah, padat SDM, padat teknologi, padat karya, itu tidaklah mudah, tidak semua orang bisa menggerakkan seseorang. Saya hanya berharap rumah sakit ini ketika dipimpin sama saya bisa selalu growth. Makanya saya sangat berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk meningkatkan kinerja rumah sakit ini yang dulu sudah mau hancur yah sebelum saya masuk kesini.	
			Kabid Keperawatan	Yang pastinya penting sekali yah, karna inikan tanggung jawabnya kita. Kalau kita bekerja dengan ikhlas dan baik pasti akan berkah untuk kehidupannya kita juga.	
			Kepala Rawat Inap	Kalau bagi saya pekerjaan ini sangat penting, kenapa? Yah karna sebelum masuk diberikan tanggung jawab kami sudah berkomitmen untuk memberikan yang terbaik untuk	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				organisasi ini, bahkan kami juga meninggalkan keluarga dirumah dan lebih banyak menghabiskan waktu disini, terutama kalau lagi persiapan akreditasi, pasti kami biasa lembur.	
			Perawat 1	Kalau pekerjaan itu pasti kita senangi ada yang nda tapi kalau saya bekerja disini selain karna tugas juga memang saya suka pekerjaan saya jadi penting	
			Perawat 2	Kalau seberapa penting pastimi sangat penting karna siapa orang yang tidak ingin ada pekerjaannya juga sama apa yah suka kalau ada kegiatan pekerjaan walaupun kan memang ada kaya urusan keluarga dan lain-lain tapi itukan semua pasti bisaji lewat-lewat.	
			Perawat 3	Yah seperti yang saya bilang bahwa memang saya sangat menyukai bekerja karna memang kita memilih rasa kewajiban dan tanggung jawab yang kuat pada rs	
			Perawat 4	Sangat penting karna itu tanggung jawab kita toh baik juga di dunia maupun nanti toh pertanggung jawabnya jadi memang kita bekerja	



NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				itu harus penuh tanggung jawab dan iklas.	
			Perawat 5	Bagi saya pekerjaan saya sangat penting, karna sebagai perawat harus melakukan tugasnya dengan baik dan profesional, walaupun harus mengorbankan waktu meninggalkan anak dirumah dan melakukan tanggung jawab di sini, tapi saya jalani dengan iklas karna memang sudah kewajiban sebagai perawat.	
			Perawat 6	Penting sekali, bahkan demi pekerjaan dan profesional, saya lebih banyak menghabiskan waktuku di rumah sakit dibanding di rumah, tapi namanya juga kewajiban sebagai perawat, dikerjakan dengan iklas dan selalu bersyukur saja.	
			Perawat 7	Penting ki karna dapat gaji toh disini karna disini tempat penghasilan ku hahaha pencariauku, ehh selain itu apa yah memang haruska kerja karna Pendidikan ku toh hanguski ijasahku dan juga memang dapat kerjanya disini yah alhamdulillah, dan ini tongji rs di jenepono haha	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
		Menurut pandangan anda, apakah waktu perawat kebanyakan dihabiskan di rumah sakit?	Direktur RS	Tergantung yah, kalau lagi banyak kegiatan atau tugas tambahannya biasanya mereka itu lembur, apalagi waktu kami akreditasi itu, semuanya lebih banyak menghabiskan waktu disini mengerjakan pekerjaannya, mereka sampai meninggalkan keluarganya dirumah untuk menyelesaikan pekerjaannya, saya sangat salut sekali melihat semuanya bersemangat mengerjakan apa yang diperintahkan. Mereka sama sekali tidak ada yang membantah atau sulit diatur.	
			Kabid Keperawatan	Untuk sekarang karna kita akan akreditasi, peluang waktu di keluarga itu sedikit karna mereka banyak lembur, misalnya kalau perawat yang dipelayanan mereka datang sebelum setengah 8, apalagi untuk yang PNS karna ada penilaian kinerja orang BKD yang kesini daftar hadirnya dia yang pegang, kalau tidak otomatis kalau PNS itu TPPnya dia tidak dapat, kalau nonPNS akan dikurangi dengan potongan atau di denda.	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
			Kepala Rawat Inap	Tergantung situasi dan kondisinya, kalau banyak kegiatan atau pekerjaan kami biasaya lembur, kalau tidak ada pekerjaan, biasanya pulang tepat waktu.	
			Perawat 1	Kita juga tidak pulang jika pekerjaan belum selesai. Tetapi jika ada urusan yang mendesak atau tidak bisa ditunda bolehji juga pulang cepat.	
			Perawat 2	Kita itu pulang paling-paling cepat setengah 3, kalau belum ada yang selesai toh biasanya diselesaikan dulu, breafing, laporan, jadi kita tinggal dulu laporkan apa-apa yang belum selesai kalau sudah begitu kita laporkan baru kita pulang nanti ada temanta yang pergantian dia lanjutkan toh kalau belum selesai, sesudah itu pulang.	
			Perawat 3	Biasa hampir 9 jam untuk melakukan pekerjaan di RS ini toh kadangkannya memang juga kita telat pulang memang misalnya masih ada pekerjaan atau kita bantu dulu temanta	
			Perawat 4	Kalau sesuai dengan jam kerja itu jarang karna rata-rata masih ada	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				pekerjaan lain kan yang di cek dulu dan lain sebagainya	
			Perawat 5	Biasa sesuai waktu pulang biasa juga tidak sesuai karna menyesuaikan saja kondisi di lapangan toh	
			Perawat 6	Kalau banyak kegiatan, lama lama di rumah sakit, apalagi kalau akreditasi biasanya kami lembur untuk menyelesaikan apa-apa yang belum kami benahi.	
			Perawat 7	Selain pekerjaan di RS kan urus pekerjaan rumah tapi kadang kita pulangny telat karna memang situasi di RS belum memungkinkan untuk pulang tepat waktu begitu	
<b>6</b>	<b>Organizational Service Orientation</b>	Bagaimana organisasi yang bisa meningkatkan kinerja perawat sehingga perawat bisa bekerja dengan baik?	Direktur RS	Saya selalu sampaikan ke mereka semua, Semua unit adalah penting tetapi tidak lebih penting dari unit yang lainnya, jadi sampai di cleaning service mereka merasa bangga dengan unitnya, "ohh, klaw saya tidak bekerja, jelek namanya rumah sakit" jadi mereka itu mencoba bagaimana supaya menjaga citra rumah sakit.  Reputasi rumah sakit itu jelek,di	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>masa lalu. Nah inilah yang coba bagaimana membangun image, tapi memang untuk membangun image yang baik itu butuh satu dekade. Ingat gak rumah sakit haji? Rumah sakit haji itukan rumah sakit kusta, nah sekarang orang tidak ingat lagi karna mereka sudah branding rumah sakitnya.</p> <p>Jadi sekarang kami lagi berusaha membangun citra, pencitraan. Jadi tidak ada lagi orang tersinggung ketika di kritik, jadi setiap saya memberikan arahan “jangan ada unit yang merasa minder ketika di kritik, jangan marah, karna ini adalah bentuk kepedulian kita” jadi ketika ada yang disampaikan untu di perbaiki atau diperintahkan segera di tindak lanjuti.</p>	
			Kabid Keperawatan	Biasa kami dengan berdiskusi mengunjungi teman-teman dilapangan memberitahu untuk mempertahankan kualitas kerjanya, jadi selalu dilakukan monev setiap bulannya, agar dapat mengetahui	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				apa saja yang kurang, atau kalau ada masalah kami selalu cepat selesaikan.	
			Kepala Rawat Inap	Jadi rumah sakit memang harus meningkatkan kinerja perawat yah, mulai dari kemampuan atau skillnya, pengetahuannya dan merefresh kembali pengetahuannya, jadi kemarin ada pelatihan BTCLS, pelatihan K3 dll. Cuman ada skala prioritas yah jadi tergantung juga yang mana yg urgent.	
			Perawat 1	Biasanya disini kami juga suka di ajak diskusi di kasih masukan-masukan kasih semangat buat kerja sama atasan-atasan kalau ada yang datang ke ruangan toh selalu di beritahu kerja yang bagus selalu membuka komunikasi sama pasien begitu	
			Perawat 2	Kami saat rapat selalu di berikan apresiasi dan juga selalu diberikan motivasi, dukungan dan semangat dalam bekerja, agar pekerjaanta bisa selesai dan hasilnya bagus begitu	
			Perawat 3	Disini biasa dilakukan diskusi kelompok, biasa ketua tim atau	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				kepala ruangan yang pimpin, selalu juga saling sharing apa-apa saja kendalanya, jadi kita carimi solusi untuk tingkatkan kinerja di masing-masing ruangan.	
			Perawat 4	Biasanya disini di kasiki pelatihan, atau disuruh ikut seminar juga, untuk menambah pengetahuan. Supaya ilmunya kami juga terupdate ki, nda ketinggalan jaman.	
			Perawat 5	Untuk peningkatan kinerja selalu dilakukan evaluasi, biasanya dilakukan setiap buala atau pertiga bulan itu, selaluki juga dikasi motivasi pada saat apel atau rapat gabungan supaya tetap bekerja sesuai dengan SOP. Pimpinan selalu keliling juga memonitoring apa yang kami kerjakan, biasanya langsung diberikan pencerahan dan arahnya juga.	
			Perawat 6	Semua teman teman disini itu selalu menjaga kinerjanya agar tetap baik, karna memang rasa tanggung jawab teman-teman yang ada disini itu saya akui memang tinggi, kalau ada yang kurang dimengerti kami saling	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				diskusi, kalau ada yang kewalahan kami saling bantu, selalu juga ikut seminar sama-sama secara online, atau di suruhki ikut pelatiha juga.	
			Perawat 7	Yahh kalau begitu keadaannya saya yang harus lebih gesit, bagaimanaka saya yang apa saling menutupi toh biasa itu biasa terjadi. Disini juga kan kita ada kredensialing toh	
7	<b>Organizational Reputation Treat</b>	Jelaskan seberapa penting reputasi organisasi menurut anda?	Direktur RS	<p>Tentu reputasi rumah sakit itu sangat penting, selalu saya bilang ini kan jadi aneh ketika rumah sakit yang istilahnya baru pulih dari sakitnya, pulih dari koma kemudian sadar dan di bandingkan atau di adu dengan rumah sakit bantaeng dan takalar, yah bagaimana masuk akal juag, orang mereka sudah star duluan dan sudah berapa tahun yang lalu sudah paripurna kita baru semua memulai.</p> <p>Tetapi saya bilang begini, pondasi sudah saya letakkan dari segi pelayanan sudah di akui dong apa bentuknya yah? akreditasi. Kalau tidak terakreditasi artinya ilegal dong,</p>	



NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>terus bagaimana dengan tata kelola keuangannya? Kalau di masih disamakan dengan rumah sakit yang lain ini pasti ketinggalan, kenapa? Karna kan uangnya ada di KASDA sementara kebutuhan kitakan perhari ini, itukan jadi masalah, sehingga ini kita harus meyakinkan pimpinan kalau BLUD itu seperti ini loh. Bagaimana direktur rumah sakit bisa meyakinkan pemilik rumah sakit dalam hal ini Bupati bahwa BLUD itu penting, pertama agar kita dapat memanager keuangan dengan baik, kemudian ujung-ujungnya peningkatan mutu layanan, kenapa? Karna semua kebutuhan pada saat itu bisa langsung kita siapkan karna dananya tersedia.</p>	
			Kabid Keperawatan	<p>Sangat penting, karna kalau reputasi RS turun nanti juga dampak ke RS toh nanti pasien tidak mau lagi datang kesini jadi kita memang kita lebih ke harus bagus pelayanan yang diberikan.</p>	
			Kepala Rawat Inap	<p>Reputasi rumah sakit itu sangat mendukung yah, jadi kita harus</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				menjaganya agar masyarakat selalu percaya kepada rumah sakit untuk terus datang berobat.	
			Perawat 1	Sangat penting namanya kita inikan pelayanan kepada masyarakat luas maksudnya pelayanan <i>public</i> jadi kalau rumah sakit juga bagus reputasinya itu juga kan bagus dampak positifnya juga ke RSji	
			Perawat 2	Tentu penting kita sebagai pemberi pelayanan jasa sangat memperhatikan reputasi anggapan orang-arang tentang RStah toh jadi kalau itu memang harus di perhatikan	
			Perawat 3	Pasti sangat penting karna kalau reputasi RS turun nanti juga bisa berdampak pada kepercayaannya konsumen sama kita toh jadi memang reputasi RS itu sangat penting	
			Perawat 4	Tentu saja reputasi dirumah sakit itu penting buat kami disini, karna kalau tidak bagus reputasinya rumah sakit akan berpengaruh sama kunjungannya pasien, nanti pasien takut berobat kesini.	
			Perawat 5	Reputasi sangat penting, kayak dulu	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				itu reputasi rumah sakit lanto jelek sekali dimata masyarakat, jadi banyak yang berobata ke bantaeng, untungnya sekarang sudah mulai membaikmi, dan alhamdulillah banyakmi lagi pasien yang berobat kesini.	
			Perawat 6	Sangat penting, kenapa? Karna reputasi atau citranya rumah sakit itu mempengaruhi pandangannya masyarakat, makanya kami bekerja keras, melayani dengan hati, bekerja keras sekali untuk memberikan yang terbaik untuk pasien demi mengembalikan citranya rumah sakit yang dulu itu jelek sekali sampai masyarakat banyak sekali yang berobat ke bantaeng.	
			Perawat 7	Bagi saya, sebagai perawat disini reputasi rumah sakit sangat penting, karna kalau bagus reputasinya rumah sakit bakalan mengundang masyarakat untuk berobat kesini, sebaliknya kalau rumah sakit jelek citranya akan membuat masyarakat pindah ke rumah sakit lain, makanya kami selalu berusaha keras untuk	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				bagaimana kami bisa selalu menjaga citranya rumah sakit agar pasien tidak alagi pindah atau berobat kerumah sakit lain.	
		Bagaimana anda menjaga reputasi rumah sakit tempat anda bekerja?	Direktur RS	Untuk menjaga reputasi rumah sakit yah tentunya kita selalu berusaha untuk meningkatkan mutu layanan rumah sakit, bagaimana masyarakat bisa merubah pandangannya yang dulunya tidak ingin berobat krumah sakit karna citra yang buruk atau pelayanan yang buruk. Jadi dengan selalu di lakukannya monitoring dan juga evaluasi setiap bulannya semoga bisa tetap meningkatkan mutu layanan serumah sakit sehingga masyarakat bisa mempercayakan lagi rumah sakit.	
			Kabid Keperawatan	Yah pelayanan harus sesuai dengan standar, supaya pasien juga merasa nyaman berobat ditempat ini, harus ramah, dan mengutamakan keselamatan pasien	
			Kepala Rawat Inap	Jadi disini motto nya kami kepuasan pasien adalah kebahagiaan kami	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				Jadi disini kami itu lebih sering banyak-banyak ajak berkomunikasi pasien ataupun keluarga buat dia nyaman sama kita juga, jadi kita juga harus pintar-pintar ambil hatinya.	
			Perawat 1	Saya sendiri disini, kita selalu harus selalu ada komunikasi dengan pasien eh keluarga pasien juga eh misalnya kita di ruangan ini membantu jelaskan kalau ada bertanya terus kita juga sering mengecek apakah sudah pasien minum obatnya supaya mereka merasa nyaman da senang disini	
			Perawat 2	Yang penting itu kita selalu melayani pasien sebaik mungkin dan menjaga kenyamanannya mereka menjelaskan kalau pasien bertanya tentang obat misalnya, harus ramah berkomunikasi sama pasien atau keluarga	
			Perawat 3	Untuk menjaga reputasi rumah sakit, kami selalu melakukan yang terbaik, seperti datang tepat waktu, tidak pulang kalau pekerjaan belum selesai karna nanti pasien butuh bantuan	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				baru teman yang ganti shift belum datang, kan bisa jadi masalah lagi. Jadi bekerja keras sekali teman-teman disini, karna selalu juga disampaikan sama pimpinan nama baik rumah sakit harus dijaga baik-baik.	
			Perawat 4	Untuk menjaga reputasinya rumah sakit, kami selalu melayani pasien dengan ikhlas, dengan pelayanan yang terbaik, kami juga semua responsif dan nda pernah malas kalau dipanggil sama pasien.	
			Perawat 5	Kalau menjaga reputasi pasti kami selalu memberikan dan memenuhi kebutuhannya pasien, kami juga selalu cepat kalau dipanggil pasien, selalu emngantar pasien dan keluarga pasien untuk melakukan pelayanan penunjang, selalu juga mendampingi pasien , pokoknya kami berusaha bagaimana pasien yang di rumah sakit ini berobat itu senang dan loyal kembali.	
			Perawat 6	Untuk menjaga reputasi rumah sakit kami selalu memberikan yang terbaik untu pasien, kami juga tidak pernah	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				telat, selalu cepat tanggap, selalu dampingi pasien, jadi kami selalu dituntut sama pimpinan itu untuk bekerja dengan baik apalagi yang berhubungan langsung sama pasien.	
			Perawat 7	Reputasi rumah sakit harus selalu terjaga karna akan mempengaruhi pandangannya masyarakat, makanya kalau ada yang berobat ke rumah sakit ini kami selalu memberikan yang terbaik, selalu menanyakan apa yang mereka butuhkan, selalu menanyakan apakah masih ada yang kurang, atau apakah ada keluhan tentang pelayanan yang kami berikan.	
		Bagaimana usaha atau strategi anda dalam meningkatkan reputasi rumah sakit?	Direktur RS	Saya selalu sampaikan ke mereka semua, Semua unit adalah penting tetapi tidak lebih penting dari unit yang lainnya, jadi sampai di cleaning service mereka merasa bangga dengan unitnya, "ohh, klaw saya tidak bekerja, jelek namanya rumah sakit" jadi mereka itu mencoba bagaimana supaya menjaga citra rumah sakit.	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>Reputasi rumah sakit itu jelek, di masa lalu. Nah inilah yang coba bagaimana membangun image, tapi memang untuk membangun image yang baik itu butuh satu dekade. Ingat gak rumah sakit haji? Rumah sakit haji itu kan rumah sakit kusta, nah sekarang orang tidak ingat lagi karena mereka sudah branding rumah sakitnya.</p> <p>Jadi sekarang kami lagi berusaha membangun citra, pencitraan. Jadi tidak ada lagi orang tersinggung ketika di kritik, jadi setiap saya memberikan arahan “jangan ada unit yang merasa minder ketika di kritik, jangan marah, karena ini adalah bentuk kepedulian kita” jadi ketika ada yang disampaikan untuk di perbaiki atau diperintahkan segera di tindak lanjuti.</p>	
			Kabid Keperawatan	Jadi kita itu kan selain memberikan pelayanan sebagai tugas memang, yang saya lihat teman-teman di pelayanan juga memperlakukan pasien seakan-akan merawat	



NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				keluarga sendiri tidak membedakan misalnya ini pasien BPJS atau umum jadi memang mengutamakan kepuasan pasien dan efeknya juga nanti bisa dipercaya di masyarakat kalau memang pelayanan disini bagus	
			Kepala Rawat Inap	Kalau strategi kita sendiri yang penting bagaimana pasien, keluarga pasien puas dengan pelayanan kita dan kita pertahankan kepuasannya juga yang utama itu bisa memberikan pelayanan yang baik dan sesuai standar kalau saya begitu	
			Perawat 1	Yang penting itu kami memberikan pelayanan yang adil yang baik dan <i>safety</i> tentunya serta ramah sering komunikasi juga, jadi kan nanti pasien puas juga	
			Perawat 2	Memperhatikan kepuasannya dengan memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar dan berpedoman juga pada keselamatan pasiennya.	
			Perawat 3	Kami sangat memperhatikan kenyamanan pasien. Selalu memberikan yang sebaik yang kita mampu. Juga selalu menerapkan	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				senyum salam sapa sopan santun walaupun kita semua ini terkenal dengan watak yang cukup keras yah tapi kepedulian kita untuk sesama itu sangat tinggi.	
			Perawat 4	Kalau strategi atau usaha untuk meningkatkan reputasi rumah sakit, kami bekerja keras bagaimana supaya pasien tidak merasa kekurangan, kami selalu mengutamakan kenyamanannya pasien, dan berusaha bagaimana pasien bisa puas dengan pelayanan yang kami berikan.	
			Perawat 5	Kami selalu berusaha menjaga kenyamanan pasien, dan selalu memberikan pelayanan yang terbaik dan tidak membeda-bedakan, kami juga selalu menanyakan ke pasien apa-apa yang mereka butuhkan agar tidak merasa ke kurangan dan merasa puas dengan apa yang kami berikan.	
			Perawat 6	Yang paling peting itu kami bekerja keras untuk supaya pasien merasa puas dengan apa yang kami berikan, agar pasien merasa loyal dan bisa	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				merubah citra rumah sakit dari yang jelek bisa kembali menjadi rumah sakit yang baik pelayanannya.	
			Perawat 7	Kami selalu berusaha melayani pasien dengan pelayanan yang prima, kami selalu sabar dan ikhlas dalam menjalankan tugas kami, agar apa yang kami berikan ke pasien juga dirasakan sama mereka, karna kepuasan pasien bisa meingkatkan reputasinya rumah sakit, dan menghilangkan berita-berita diluar sana yang menjelek-jelekkkan rumah sakit kami.	
8	<b>Dispositional Variabel</b>	Apa yang anda rasakan selama bekerja di rumah sakit ini?	Direktur RS	Selama saya bekerja disini, banyak sekali pembelajaran hidup yah yang saya dapatkan, salah satunya yaitu jika kita ingin mencapai semua tujuan itu harus dilakukan dengan kerja keras, dengan kerja tim, dengan pengorbanan. Saya sangat terharu sekali, sangat speacless melihat semua rekan-rekan disini waktu akreditasi sangat bersemangat untuk mengerjakan apa-apa saja yang kurang, apa saja yang harus dibenahi	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				sampai mereka semua itu lembur.	
			Kabid Keperawatan	Yah seperti yang saya katakan tadi ya, saya sangat merasakan ikatan kami semua itu kuat, kami disini sudah seperti saudara/keluarga, jadi rasanya berat sekali nanti ini kalau kami dipisahkan, apalagi saya ini 2 tahun lagi sudah pensiun, pasti berat sekali meninggalkan rumah sakit ini.	
			Kepala Rawat Inap	Tentu saja saya sangat senang yah, semua orang disini baik-baik semua, mendapatkan lingkungan kerja yang mendukung sekali seperti ini tidaklah mudah yah, apalagi jaman sekarang, pasti banyak sekali orang diluar sana yang menghalalkan segala cara untuk menjatuhkan rekannya, tapi disini tidak. Malahan kami saling mendukung.	
			Perawat 1	Alhamdulillah kami semua disini sangat kompak apalagi waktu akreditasi, hampir semua dari teman-teman itu sampai lembur dan begadang untuk kerjakan semua berkas-berkas, pokoknya kami	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				mengerahkan semua yang kita bisa untuk rumah sakit sampai akhirnya alhamdulillah rumah sakit terakreditasi kembali dan pelan-pelan bangkit kembali dari keterpurukannya.	
			Perawat 2	Kalau yang di rasakan yah suka dukanya ada tapi lebih banyak sukanya dan apa lagi sudah cukup senang dan nyaman lah bekerja disini, kaya tadi saya bilang kebetulan kan saya baru beberapa tahun pindah disini dan teman-teman cukup <i>welcome-welcome</i> jadi kita juga tidak susah buat berinteraksi dan saling kerja sama	
			Perawat 3	Selama bekerja disini nyamanji nda pernahji rasa apa yah yang kaya susah sekali di rasa nda ada ji	
			Perawat 4	Yah alhamdulillah lumayan bagus, ehh nyaman pokoknya disini senang-senang ji yah namanya pekerjaan biasa ada kesusahan tapi itu bukan ji masalah, saya lihat-lihat juga teman-teman dokter, perawat dan staf tidak adaji yang sampai mengeluh dan mau minta pindah misalnya begitu	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				jadi alhamdulillah bagus ji juga saya lihat mereka kompak dan saling berbaur juga	
			Perawat 5	Saya cukup suka dan senang bekerja disini walaupun kata biasa dilapangan ada kendala-kendala tapi kenapa namanya juga pekerjaan tidak mungkin tidak ada masalah jadi itu bukan ji suatu masalah bagi saya jadi sejauh ini cukup suka dan senang bekerja disini	
			Perawat 6	Cukup nyaman dan senang juga lah disini, kekeluargaan nya bagus jadi cukup nyaman bekerja disini	
			Perawat 7	Yahh baguss nyaman ji hahaha, kalau terkait lingkungan yang saya inginkan selama kerja empat tahun disini apa ini mungkin bisa lagi di tingkatkan toh kaya apa lagi mungkin masalah fasilitas kapang masih bisa di tingkatkan toh hehe	
		Apakah anda mampu mengerjakan tugas dengan baik seperti apa yang dilakukan orang lain?	Direktur RS	Mereka itu semua apa yah, yang pasti mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sejauh ini saya perhatikan mereka selalu rajin dan baik juga pekerjaannya, mereka	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>supaya mendapat penghargaan bahwa kerjanya itu di hargai atau di apresiasi, apa yang mereka lakukan itu mereka potret dan dokumentasika, kemudian mereka upload di grup, nah ini mejadi kebanggaan, oh yahh unit ini melakukan ini, unit ini mengerjakan ini, jadi untuk memotivasi mereka mengerjakan sesuatu saya bilang, apa yang anda lakukan silahkan potret masukkan ke grup. Seperti IPSRS seperti maintenance ac rekannya dia foto dia upload, perbaikan IPAL mereka foto, disamping dia menginformasikan apa yang mereka buat mereka juga merasa dirinya dirumah sakit ini itu dia penting, mereka ini memposisikan dirinya sebagai unit yang penting.</p> <p>Semua unit adalah penting tetapi tidak lebih penting dari unit yang lainnya, jadi sampai di cleaning service mereka merasa bangga dengan unitnya, "ohh, klau saya tidak bekerja, jelek namanya rumah sakit" jadi mereka itu mencoba bagaimana</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				supaya menjaga citra rumah sakit.	
			Kabid Keperawatan	Selama kami melakukan evaluasi dan monitoring terhadap apa yang mereka kerjakan, alhamdulillah mereka sudah bagus semua kinerjanya, mereka juga selalu profesional dalam bekerja, jadi sejauh ini walaupun mungkin mereka masih kurang dalam mengikuti seminar karna sibuk juga, tapi mereka selalu berusaha keras profesional dalam bekerja sesuai dengan SOP dan kebijakan yang ada.	
			Kepala Rawat Inap	Kalau untuk kinerja disini, alhamdulillah semuanya melakukannya dengan SOP yang ada, mereka juga selalu profesional dalam bekerja, kalau misalkan ada yang kesulitan dalam bekerja mereka saling membantu satu sama lain, mereka itu bekerja dalam tim, jadi kalau satu ke susahan, satunya yang bantu, mereka itu tidak ada yang bekerja sendiri-sendiri.	



NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
			Perawat 1	Yah sejauh ini bisaji semua dilakukan dengan baik walaupun ada beberapa kendala misalnya tapi bukan hal yang serius biasa juga kan disini kami saling bantu tidak napsi-napsi ji	
			Perawat 2	Kalau itukan mau tidak mau kan kita harus bertanggung jawab atas pekerjaan ta berusaha dengan baik agar tidak melakukan kesalahan tapikan kembali lagi biasa ada memang kekeliruan tapi itu cepatji diantisipasi dan memang bukan suatu masalah yang besar	
			Perawat 3	Kita kan disini memberikan pelayanan kepada pasien jadi kita memang harus memberikan pelayanan baik dan memang harus teliti karna kalau salah kan iu bahaya misalnya begitu walaupun juga ada tugas-tugas berat yang saya lihat mereka itu saling koordinasi ji dan membantu	
			Perawat 4	Alhamdulillah sejauh ini kami teman-teman team selalu berusaha agar tidak melakukan kesalahan dan memberikan pelayanan yang baik kami juga kan memang saling bantu	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				jadi tidak sulit ji	
			Perawat 5	Untuk tanggung jawab pekerjaan, kami disini inshaallah selalu bekerja dengan baik, pekerjaan dilakukan dalam tim, semua tim di sini selalu bekerja dengan sebaik mungkin jadi kam disini bisa bekerja dengan abaik dan mampu semuaji.	
			Perawat 6	Jelas. Kami semua disini datang untuk melayani pasien, kebutuhan dan kenyamanan pasien harus terpenuhi, jadi kami disini selalu bekerja sebaik mungkin, kami juga selalu berfikir kalau temanku bisa masa saya tidak bisa, jadi pasti mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebagik teman-teman yang lain juga.	
			Perawat 7	Iya tentu saja, kami disini sudah berkomitmen untuk selalu bekerja dengan baik, selalu mengerjakan pekerjaan kami sampai selesai, kalau kami terkendala atau kesusahan kami tidak pernah malu untu bertanya dan sharing terkait dengan pekerjaan kami.	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
9	<b>Organizational Commitment</b>	Apa yang membuat Anda bertahan bekerja di rumah sakit ini?	Direktur RS	Di tunjuk sebagai direktur disini itu merupakan amanah dan tanggung jawab yang sangat besar, saya cuman berkomitmen da berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan, membangun, memperbaiki rumah sakit ini yang kita tahu kan, rumah sakit ini dulu hampir tutup, saya masuk kesini itu luar biasa sekali masalah-masalahnya, tapi seiiring berjalannya waktu akhirnya satu persatu kami bisa perbaiki. Ibarat sebuah kapal yah, rumah sakit ini sudah mau tenggelam sudah miring dan bocor dimana mana. Tapi kami semua disini berusaha menambal satu satu lubang itu supaya perahunya bisa kembali stabil dulu. Dan untungnya kami bisa menyelamatnya rumah sakit ini dengan akreditasi.	
			Kabid Keperawatan	Kalau kenapa bertahan disini karna pertama saya rasa ada tanggung jawab dan kepercayaan yang harus saya jaga dan saya juga sudah rasa terikat dan cocok pada rumah sakit ini begitu, jadi ketika saya rasa sudah	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				cocokki nyamanki tidak ada lagi niat mau pindah artinya suasana disini dan lingkungan kerja saya alhmdulillah mendukung sehingga cukup betah dan tidak tertarik di tempat lain sih sejauh ini yah	
			Kepala Rawat Inap	Karna apa yah? Disini lingkungannya mendukung, selain dekat dari rumah, rasa kekeluargaannya itu erat sekali, teman-teman disini juga baik baik, dan atasan yang baik juga, saya sudah merasasangat nyaman dan sudah tahu dengan lingkungan dan orang-orangnya disini baik-baik dan selalu bisa di ajak untuk bekerja sama.	
			Perawat 1	Yang membuat bertahan di rumah sakit ini itu karna posisi rumah yang dekat dengan disini, jaraknya yang dekat ehkk kemudian sudah merasa nyaman kita, karna kalau memulai sesuatu yang baru toh itu kan susah jadi kalau kita sudah terbiasa dengan lingkungan kerja disitu kan kita sudah nyaman mi toh.	
			Perawat 2	Pertama bemana dih kaka-kakak disini semua baik-baik terus saya	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>juga sudah lama disini jadi akrab sekalimi dengan kakak-kakak dan teman-teman sudah merasa nyamanmi untuk bekerja disini dan tidak adaji kefikiran walaupun mungkin gajinya kita bemanabemana tapi kalau sudah cocok dan nyaman disini tidak berpengaruh</p>	
			Perawat 3	<p>Yang buat bertahan disini saya sih ehh kaya nyaman mi disini, tempat tinggal juga bisa di jangkau disini, lingkungan kerja juga teman-teman disini bagus bisa ditemani apalagi curhat-curhat yang penting kita nyaman toh.</p>	
			Perawat 4	<p>Kalau berkomitmen memang apa yah sejauh ini memang saya rasa bahwa sudah cukup cocok dan klikmi bekerja disini terus yang kaya bilang disini teman-teman waktu saya masuk juga mereka <i>welcome - welcome</i> semua tidak ada itu senior junior saling dukungji.</p> <p>Selain itu kan kita bekerja itu apalagi memang punya tugas dan tanggung jawab yang besar untuk organisasi</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				jadi kita punya kewajiban untuk tetap bertahan dan mempertanggung jawabkan toh	
			Perawat 5	Yang membuat saya bertahan disini karna saya sudah klik sama orang-orangnya, sudah cocok dan satu frekuensi sama teman-teman disini, susah sekali dapat tempat kerja yang teman-teman tim nya bisa ditemani kerja sama dengan baik.	
			Perawat 6	Yah seperti yang saya bilang tadi bahwa saya begitu nyaman dan dan juga orangnya ramah-ramah terus <i>welcome</i> jadi saya juga sudah nyamanmi untuk kerja disini seru juga	
			Perawat 7	Saya suka lingkungan kerjanya disini, saya suka teman-teman disini, atasan disini juga baik-baik semua, selalu memberikan motivasi dan selalu mendukung kami dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya kami disini.  Menurutku jarang sekali ada tempat kerja yang mendukung teman-teman kerja dan bagus hubungannya sama atasan saji saya suka kerja disini.	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
		<p>Apa yang anda lakukan jika terjadi masalah di rumah sakit ini ?</p>	<p>Direktur RS</p>	<p>Seperti yang saya bilang tadi, kita disini 24 jam melakukan pelayanan, 24 jam masuk masalah, dan jika dalam 24 jam masalah tersebut tidak terselesaikan makan akan menjadi bom waktu, ketika itu menumpuk masalahnya.</p> <p>Untuk mengkoordinir semua orang ini, seribu orang ini, saya menggunakan semua grup-grup itu, dari grup kecil sampai grup yang besar, jadi semua punya grup jadi gampang koordinasi jadi semua kepala-kepala unit ada disitu, saya masukkan semua pejabat” atau pimpinan masing-masing bidang disitu, jadi ada maslah di unit ketahuan, dan ada penanggung jawabnya yang liat.</p> <p>Saya selalu bilang, tidak ada satupun masalah dirumah sakit ini yang tidak ada penanggung jawabnya pasti ada yang bertanggung jawab. Jadi saya bilang saya tidak mau ada kesalahan atau masalah teknis kemudian tidak</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>ada lagi alasan untuk masalahnya tidak selesai.</p> <p>Jadi kalau ada masalah dilapangan, mereka selesaikan sendiri dulu, kalau sudah besar sekali masalahnya dan mereka belum bisa selesaikan baru saya turun menyelesaikan masalahnya. Memberikan mereka solusi atau memperbaiki masalah yang terjadi.</p>	
			Kabid Keperawatan	<p>Biasanya kalau ada masalah selisih paham atau apa sesama perawat, biasanya diselesaikan dulu sama karunya, tidak langsung kesaya. Kalau di ruangan kan ada saudara-saudaranya maksudnya teman shift-shiftnya dan ada juga yang sebagai kakak tertua disana, ada namanya PP(perawat primer), kalau belum bisa diselesaikan maka diselesaikan sama karunya.</p>	
			Kepala Rawat Inap	<p>Kalau ada masalah yang terjadi antar perawat, entah itu perselisihan atau kesalahpahaman antar mereka, biasanya saya sebagai kepala ruangan itu mencari dulu pokok</p>	



NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				permasalahannya yah. Biasanya saya panggil satu-satu, karna kalau pasti dipertemukan biasa ribet yah, setelah itu baru bisa disimpulkan apa masalahnya dan dan jalan keluarnya seperti apa.	
			Perawat 1	Kalau ada masalah biasanya di tangani sama karu kami disini, kalau bukan kami yang bermasalah tidak pernah ikut campur. Biar karu yang menjadi penengah untuk mereka.	
			Perawat 2	Sejauh ini jarang sekali ada masalah sesama kami disini, tapi kalau ada masalah yang pastinya kita serahkan ke karu kami disini karna beliau yang bertanggung jawab atas kinerja kami disini.	
			Perawat 3	Kalau ada masalah yang pastiya meminta tolong ke teman, kalau teman tidak bisa bantu biasanya berdiskusi sama ketua tim dan karu untuk dikasi saran dan masukan.	
			Perawat 4	Kalau ada yang bermasalah biasanya saya cuman diam saja tidak mau ikut campur, biasanya langsung ditangani sama karu kami disini, kalau sudah tidak bisa di tangani pasti diserahkan	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				sama atasan.	
			Perawat 5	Kalau untuk masalah yang terjadi tentu saja kami selesaikan baik baik, dengan kekeluargaan, agar masalah ini tidak berlarut-larut dan mempengaruhi kinerja teman-teman.	
			Perawat 6	Jika terjadi masalah disini kita biasanya bicarakan baik baik dan cari solusinya bagaimana, dan menjaga juga agar supaya masalahnya tidak sampai berlarut-larut apalagi berakar-akar.	
			Perawat 7	Masalah yang terjadi sudah pasti harus diselesaikan dengan baik, tentunya kami harus duduk bersama membicarakan pokok permasalahannya apa, bagaimana solusinya, dan jangan sampai masalah ini mempengaruhi kinerja kita, dan jangan sampai memecahkan persaudaraan yang telah kita bangun selama ini.	
		Apakah pencapaian rumah sakit ini penting bagi anda? Mengapa?	Direktur RS	Yah tentu saja sangat penting. Jadi perubahan atau pencapaian dirumah sakit ini kan ada 2 yah, ada tangible dan intangible, ada yang nampak dan	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				tidak. Yang tidak nampak itu kami bangun sistem, kita saling kontrol, jadi kalau instalasi ini berteriak, siapa yang dia teriaki, jadi saya bilang kalau	
			Kabid Keperawatan	Kalau menurut saya kita kan bekerja dilayanan jasa kan maksudnya kita memang memberikan pelayanan kepada masyarakat jadi kalau misalnya banyak masyarakat senang datang kesini berobat nyaman, itu menurut saya kan salah satu bahwa kita bisa menghasilkan pencapaian yang baik bagi RS kita juga bangga kalau RS nya kita berhasil	
			Kepala Rawat Inap	Sangat penting, jadi ketika saya bergabung di sebuah organisasi maka apa yang menjadi goals atau tujuan dari rumah sakit itu akan menjadi tujuan bersama. Oleh karna itu sebaik mungkin kami disini selalu memberikan arahan bahwa rumah sakit ini sangat membutuhkan kinerja yang baik, selalu menekankan bahwa rumah sakit ini harus tumbuh dan berkembang, dan tidak dipandang sebelah mata lagi sama masyarakat.	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
			Perawat 1	Kalau menurut saya ketika memang itu penting dan wajib saya akan melakukan dan berpartisipasi artinya ikut juga terlibat	
			Perawat 2	Sangat penting toh karnakan ketika RS berhasil, RS memiliki kinerja yang baik sukses kita juga merasa bahwa kita berhasil mencapai apa yang jadi tujuan yang kita inginkan begitu. artinya misi-misi nya kita untuk mencapai tujuan organisasi kan juga akhirnya berhasil begitu makanya kan memang kita harus betul-betul memperhatikan pelayanan kepada pasien, bemana juga kepuasan teman-teman di RS yang sebagai pemberi layanan toh kenyamanannya begitu	
			Perawat 3	Pencapaian RS kan bukan hanya pencapaian beberapa orang kan begitu kita juga merasakan dampaknya bangga dan senang ketika RS ini misalnya berhasil toh bemana yahh karna kita bagian dari keluarga RS jadi memang pencapaian RS ini juga sangat penting bagi saya dan untuk itu	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				kinerja karyawan juga mempengaruhi	
			Perawat 4	Penting karna kan kalau RS berhasil kita juga ikut bangga karna hasil kerja keras kita semua kan juga akan berdampak pada kinerja organisasi jadi menghasilkan hasil yang baik begitu kira-kira.	
			Perawat 5	Penting sekali lah, karna selalu disampaikan sama direktur itu kalau apel kalau kita disini itu harus satu tujuan, jadi kalau tujuan rumah sakit tercapai, kami juga pasti akan merasa bahwa tujuan kami bekerja disini juga tercapai.  Rumah sakit tempatnya kita sehari-hari dalam bekerja, jadi ada rasa kebanggaan tersendiri kalau misalkan tujuan atau pencapaian rumah sakit itu terwujud	
			Perawat 6	Sebagai orang yang bekerja disini pasti buat kami pencapaian rumah sakit itu yang terpenting, kalau rumah sakit pencapaiannya baik atau sesuai dengan standar pasti kami juga bangga akan hal itu, karna bagi kami rumah sakit ini itu rumah keduanya	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				kami, disini kami menghabiskan banyak waktu, jadi sangat bangga kalau rumah sakit itu meningkat.	
			Perawat 7	Pencapaian rumah sakit sangat penting, karna kalau rumah sakit kita lebih baik lagi, maka ada rasa bangga tersendiri, karna rumah sakit tempat kami mencari rezeki, kalau rumah sakitnya baik maka akan banyak yang berobat kesini, jadi itu bisa mempengaruhi pendapatan rumah sakit juga.	
		Apakah penting bagi anda mengikuti kegiatan yang rumah sakit ini laksanakan?	Direktur RS	<p>Yah kitakan apalagi di manajemen harus memberikan juga contoh yang baik jadi misalnya ada kegiatan-kegiatan di RS kita juga harus ikut berpartisipasi dan melibatkan juga teman-teman di bawah</p> <p>Kalau kegiatan-kegiatan di RS kan memang ada beberapa yang harus wajib kita ikuti misalnya ada beberapa <i>workshop</i> atau pelatihan memang kita harus ikut berpartisipasi dan melibatkan juga teman-teman misalnya di butuhkan dan kalau untuk</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				kegiatan-kegiatan yang diadakan RS misalnya seperti lomba-lomba menurut saya juga itu cukup baik kita harus ikut berpartisipasi	
			Kabid Keperawatan	Kalau kita disini, saya sendiri juga senang mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan di RS terus juga memang kan biasanya yang kegiatannya melibatkan banyak teman-teman jadi kita disitu bisa kumpul, senang-senang toh dan semakin kuat kekeluargaannya kita	
			Kepala Rawat Inap	lyaa sangat penting, kenapa? Yah karna apapun kegiatan yang di laksanakan oleh rumah sakit itu artinya dapat meningkatkan kualitas rumah sakit, apalagi kita disini itu kalau sudah ada perintah dari atasan kita harus ikut serta atau wajib melaksanakan tugasnya untuk ikut kegiatan tersebut.	
			Perawat 1	Dulu itu ada kegiatan-kegiatan yang dibuat oleh rumah sakit itu kalau dulu hari HKN diadakan lagi kegiatan kaya lomba-lomba, ehhh acara tujuhbelasan kan tapi kalau sejak covid sudah nda ada lagi.	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				Kalau kegiatan pelatihan di rumah sakit itu biasa selalu, tidak persemester tidak menentu cuman kalau dilihat lagi sertefikat kalau sudah mau mati atau mati mi toh baru kalau dibutuhkan itu pelatihan meningkatkan ehh untuk kebutuhan rumah sakit, diadakan lagi pelatihan.	
			Perawat 2	Menurut saya, penting mengikuti kegiatan dirumah sakit, senang sekali kalau ada kegiatan terus ditunjuk atau dipercayakan sama pimpinan, kayak ada rasa bangga tersendiri begitu, kayak dipercayaki sama pimpinan.	
			Perawat 3	Iye penting, apalagi kalau pimpinan yang suruh ikut, pasti langsung mau semua itu, karna siapa lagi yang mau kita dengar kalau bukan direktur disini, beliau juga kalau bicara lembut sekali jadi tidak enakki kalau tidak di ikuti perintahnya orang baik sekali begitu.	
			Perawat 4	Pasti sangat penting, apalagi kalau kegiatannya untuk meningkatkan	



NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>mutu rumah sakit, atau tentang kegiatan yang berhubungan sama akreditasi, pasti direktur langsung yang turun tangan jadi kita segan sekali, kalau ikut kegiatan kami juga senang sekali, karna merasaki diberi kepercayaan sama atasan, kalau direkturmi yang perintah kami selalu dengarkan beliau, karn beliau baik seklaai dan tidak pernah marah. Makanya kami segan sekali sama beliau.</p>	
			Perawat 5	<p>Senang sekali kalau ikut kegiatan yang di lakukan sama rumah sakit, kenapa ? karna kalau ada kegiatan begitu kami semua itu berkumpul sama teman-teman yang ada di ruangan lain juga, jadi ramaiki, seru-seru dan asik-asik semua orang-orang disini, jadi kami suka kalau ada kegiatan.</p>	
			Perawat 6	<p>Yahh penting dong, apalagi kegiatannya itu untuk memajukan mutu pelayanan rumah sakit seperti pelatihan, seminar atau akreditasi. Kami selalu antusias apalagi kalau sudah direktur yang bicara, pasti</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				kami semua ikut, dan kami juga tidak merasa terbebangi tidak tau kenapa kalau direktur yang suruh kami selalu ikuti saja perintahnya, karna kami percaya pasti demi kebaikannya rumah sakit juga.	
			Perawat 7	Penting sekali menurutku, karna kalau sukaki ikut kegiatan begitu kayak pelatihan atau seminar, banyak ilmu baru yang di tau, banyak pengetahuan baru dan bisa di update ilmuta, jadi saya senang-senangji saja kalau ikuti kegiatan begitu.	
10	Demograpich Variable	Apakah ada perbedaan pembagian kerja dilihat dari umur, pendidikan dan gender?	Direktur RS	Kalau untuk pembagian kerja, kami disini tidak pernah membedakan yah untuk tenaga perawat, tidak memmandang bagaimana gender atau umurnya, yang penting mereka bisa mengerjakan tanggung jawabnya. Tapi kalau temannya membutuhkan bantuan pasti mereka saling bantu, saya selalu pantau mereka itu, mereka sangat tekun dalam bekerja.	
			Kabid Keperawatan	Kalau untuk diliat dari gender atau senior junior itu kami tidak adaji	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				disini, disini kami sesuai dengan kebutuhan nda ada laki-laki harus diruangan ini pokonya sesuai dengan kebutuhan tenaganya yang kurang kita kasih masuk disitu.	
			Kepala Rawat Inap	Kalau peembagian kerja disini dibagi berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing yah, tapi misalnya ada rekan yang membutuhkan bantuan atau terbatasnya petugas yah kita sering juga membantu, misalnya ada pasien yang tiba-tiba harus di operasi lebih dari 5 yah, biasanya kita saling membantu.	
			Perawat 1	Kalau pembagian kerjanya disini kalau, ruangan-ruangan tertentu kaya NICU, oh tidak ada laki-laki disitu semuanya perempuan, perawatan anak, terus kalau kaya UGD harus banyak laki-laki terus itu membantu ambulance pasien, di kamar operasi juga dibutuhkan banyak laki-laki yang tinggi, kalau rata-rata umur disini yang kuliat kalau yang sudah eehh yang berusia dia rata-rata dia minta di poli yang agak santai, kalau disini rata-rata yang muda di perawatan,	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>untuk jenjang Pendidikan kecuali kalau kepala ruangan di lihat dari jenjang Pendidikan, kepala ruangan keperawatan dia harus S.kep tambah ners ituji, tidak maksudnya rata-rata begitu, ehh dilihat kinerjanya ehh masa kerjanya, golongannya tidak adaji perbedaan semuanya sama kompak dan kerjasamanya semua bagusji. Apalagi waktu covid diambil dari semua orang anu gampangji berbaur.</p>	
			Perawat 2	<p>Tidak adaji perbedaan pembagian kerjaya mau dia mo laki-laki atau perempuan, sesuai ehh ini saja beban kerjanya kan di ruangan lain kan beda-beda toh cara kerja ta jadi cara kerja dan pekerjaannya kan masing-masing beda, untuk jenjang Pendidikan kita kan minimal D3 sama harus ada STRnya.</p>	
			Perawat 3	<p>Untuk pembagian kerjanya semua itu sudah ditentukanmi masing-masing berdasarkan identifikasi kebutuhan tiap-tiap ruangan misalnya, tidak ada itu karna dia pendidikannya tinggi dia kerjanya begini, karna dia senior</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				harus begini jadi memang disesuaikan dan memang kan ada sudah dibagi per team kan	
			Perawat 4	Disini itu tidak adaji pembagian tugas berdasarkan dia laki-laki, dia perempuan, dia lebih senior atau dia lebih tinggi pendidikannya karna kan memangki disini sudah ada team-team tapi jadi kalau misalnya ada team satu misalnya banyak kewalahan diteamta di bawah kita bantu dulu jadi kita bukan hanya kerja sama sesama team tapi dengan team lain juga	
			Perawat 5	Ohh kalau disini itu kami sudah ada team misalnya team satu dan team dua jadi sudah memang pembagian tugasnya masing-masing tidak melihatji dia lebih tua atau dia perempuan dan pendidikannya lebih tinggi begitu semua sudah disesuaikanji mungkin adaji beberapa misalnya cowo yang di tempatkan diruangan-ruangan tertentu tapi disini rata-rata semua sesuai dengan kebutuhan	
			Perawat 6	Tidak adaji pembagian kerja seperti	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				itu karna memang disini tidak membeda-bedakanji, kalau ada teman yang mau dibantu karna susah tugasnya atau kesulitan dalam bekerja, kami disini saling bantu.	
			Perawat 7	Disini itu tidak adaji pembagian tugas berdasarkan dia laki-laki dia perempuan karna kan memangki disini sudah ada team-team tapi kalau misalnya ada team satu misalnya banyak kewalahan di teamta di bawah kita bantuki dulu jadi kita bukan hanya kerja sama sesama team tapi dengan team lain juga, kalau misalnya ada yang lebih senior juga tidak dia liatiki ji tapi dia juga ikut bantu kalau memang dia lihat kondisinya sudah kewalahan team yang lain atau tema kerjata di satu team toh	
		Apakah ada bentuk kerja sama yang baik walaupun ada perbedaan umur, pendidikan dan gender?	Direktur RS	Kami disini itu bekerja by system, bekerja dalam tim. Sejauh ini yang saya sering pantau itu belum pernah ada yang merasa keberatan atau mempermasalahkan kerja samanya walaupun mereka berbeda umur,	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				gender atau pendidikan yah. Jadi mereka itu seperti yang saya bilang tadi rasa kepeduliannya dan rasa menghargainya itu kuat sekali, kalau ada yang lebih tahu biasanya mereka saling sharing.	
			Kabid Keperawatan	Kalau untuk senior atau dilihat dari umur itu tidak ada perbedaan mereka semua itu saling bekerja samaji saling bantuji tapikan Namanya komunitas pasti ada juga tempatnya masing-masing toh tapi kalau untuk sudah di pekerjaan mereka kompak sekali tapikan biasa juga mereka bergaul di luar lingkup team di pekerjaannya mereka toh	
			Kepala Rawat Inap	Kalau kami disini memang bekerja dalam tim, jadi semua pekerjaan di lakukan secara-bersama sama, dan sampai saat ini Alhamdulillah semuanya berjalan dengan baik dan juga sering saling membantu satu-sama lain.	
			Perawat 1	Yang saya lihat itu teman-teman perawat solidki maksudnya tidak adaji kaya berkubu-kubu semua kalau pekerjaan itu saya perhatikan	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>mereka saling bantu dan bagus kerjasamanya jadi memang walaupun ada senior, ehh pendidikannya lebih tinggi dia laki-laki atau perempuan semuanya bagus ki bentuk kerja teamnya</p> <p>Disini juga kalau ada team yang kewalahan misalnya di UGD biasa juga karna kita terapkan disini dari team lain yang lowong membantu dulu team yang lain, jadi kita juga disini jarang pulang tepat waktu karna bias kita bantu dulu juga team yang masih belum selesai misalnya pekerjaannya</p>	
			Perawat 2	Alhamdulillah disini kami cukup kompak dan saling bantu kadang juga senior bantu kita kalau banyak yang dikerja tidak ad aitu karna dia senior atau pendidikannya tinggi dia mau seenaknya karna memang kita harus kompak dan selaluji kerja sama yang di utamakan	
			Perawat 3	Selama saya bekerja disini tidak ada sama sekali kendala dalam tim kami, tidak pernah membedakan umur atau	



NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				jenis kelamin disini, pokoknya kami berasa kerja sama keluarga saja, karna semua orang disini baik-baik.	
			Perawat 4	Tidak adaji yang pilih-pilih teman disini, karna kami disini sudah seperti keluarga karna sudah lamaki sama-sama semua, makanya kami disini betah juga karna kami walaupun berbeda umur tapi tidak ada yang dikerdilkan	
			Perawat 5	Itu yang saya suka disini karna tidak ada sistem senior juniornya, kami disini saling kerja sama tanpa memandang umur, jenis kelamin apalagi status sosial, jadi kami disini tidak ada hambatan sama sekali dalam bekerja sama anatau bekerja dalam tim.	
			Perawat 6	Kami disini walaupun mungkin ada yang tidak seumuran kami tidak terkendala dalam bekerja, selalu menjalin kerja sama yang baik juga dalam bekerja, pokoknya selama saya disini bekerja aman-aman saja, tidak pernah ada masalah.	
			Perawat 7	Kami selalu bekerja sama dengan baik disini, kami juga tidak pernah	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				dibeda-bedakan, semua kakak-kakak disini orangnya asik-asik juga, tidak pelit ilmu, tidak sekke juga kalau ditanya-tanya.	
11	<b>Personality Variable</b>	Menurut pandangan anda apakah perawat yang bekerja di rumah sakit ini tipe orang yang suka bekerja sama dalam tim?	Direktur RS	Kalau yang selama ini terjadi memang mereka selalu bekerja sama dalam bekerja, karna pekerjaannya memang masing-masing ada timnya. Jadi mau tidak mau harus terus bekerja sama untuk melayani pasien.	
			Kabid Keperawatan	Iyaa. Jadi perawat di sini memang bekerja dalam tim yah, jadi apapun yang mereka kerjakan pasti bersama-sama, tidak ada istilah pekerjaan itu dikerjakan oleh satu orang saja, dan mereka juga tidak ada yang mengeluh kalau bekerja sama, malahan dengan begitu dapat memudahkan mereka untuk menangani pasien.	
			Kepala Rawat Inap	Seperti yang saya bilang tadi kalau kami disini mau tidak mau kita harus bekerja dalam tim tidak ada kerja sendiri-sendiri karna kita bekerja satu sistem. Jadi tidak bisa berjalan sendiri-sendiri yah.	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
			Perawat 1	Saya memang apa lagi eh, suka kerja ramai-ramai atau apa sama-sama supaya cepat juga selesai pekerjaan enak juga kalau samaki dengan teman yang lain jadi kalau misalnya ada sesuatu yang di kerja bisa saling <i>sharing</i> lebih luas lagi saling menukar informasi karna belum tentu saya juga tau banyak pasti ada juga yang belum saya ketahui ditau sama teman-teman yang lain toh	
			Perawat 2	Kalau saya tipikal orang yang suka sama-sama dengan teman-teman kerja apa di lebih ringan dan cepat juga selesai hahaha	
			Perawat 3	Saya harus bekerja pertim sama-sama supaya pekerjaan cepat selesai tidak bisa sendiri memang ada juga tugasta masing-masing tapi apa di saling bantu dan tidak pernah mau kerja sendiri-sendiri selalu dibantu dan langsung saja lihat kalau belum selesai dibantu selesaikan pekerjaanta dan pekerjaan cepat kita pun tenang haha, intinya aman pasien aman petugas, aman	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				pekerjaan, intinya kita nda pernah baku lihat-lihat saja selalu langsung kita saling bantu atau di bantu.	
			Perawat 4	Harus memang bekerja sama itu penting kalau soal pekerjaan itu kalau tidak kerja sama tidak bagus, ehh begini kalau saya bekerja misalnya kita diskusi dengan teman-teman yang bisa ada wawasan baru atau informasi baru yang mungkin saya belum berfikir kesana karna kita kerja sama berdiskusi akhirnya cepat juga dapat misalnya solusinya	
			Perawat 5	Kalau saya memang suka kerja ramai-ramai jadi kalau kita itu saling menyemangati jadi kalau datang biasa teman-teman bilang ayo kerja-kerja semangat-semangat jadi kita, saya juga senang.	
			Perawat 6	Kami disini selalu bekerja sama dalam tim, kami juga suka diskusi kelompok, selalu saling sharing ilmu, atau kami saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan kami kalau kami kesusahan atau kalau kami tidak sempat masuk, biasanya teman yang lain bantu untuk menggantikan	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				kami.	
			Perawat 7	Kami selalu berkerja sama dalam tim, kami tidak pernah keberatan dengan bekerja sama dalam tim, karna kalau pekerjaan dilakukan secara bersama-sama maka akan terasa ringan, jadi kami suka sistem kerjanya disini.	
		Bagaimana cara anda dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah?	Direktur RS	<p>Untuk mengkoordinir semua orang ini, seribu orang ini, saya menggunakan semua grup-grup itu, dari grup kecil sampai grup yang besar, jadi semua punya grup jadi gampang koordinasi jadi semua kepala-kepala unit ada disitu, saya masukkan semua pejabat" atau pimpinan masing-masing bidang disitu, jadi ada maslah di unit ketahuan, dan ada penanggung jawabnya yang liat.</p> <p>Saya selalu bilang, tidak ada satupun masalah dirumah sakit ini yang tidak ada penanggung jawabnya pasti ada yang bertanggung jawab. Jadi saya bilang saya tidak mau ada kesalahan atau masalah teknis kemudian tidak</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>ada lagi alasan untuk masalahnya tidak selesai.</p> <p>Jadi kalau ada masalah dilapangan, mereka selesaikan sendiri dulu, kalau sudah besar sekali masalahnya dan mereka belum bisa selesaikan baru saya turun menyelesaikan masalahnya. Memberikan mereka solusi atau memperbaiki masalah yang terjadi.</p>	
			Kabid Keperawatan	<p>Biasanya kalau ada masalah selisih paham atau apa sesama perawat, biasanya diselesaikan dulu sama karunya, tidak langsung kesaya. Kalau di ruangan kan ada saudara-saudaranya maksudnya teman shift-shiftnya dan ada juga yang sebagai kakak tertua disana, ada namanya PP(perawat primer), kalau belum bisa diselesaikan maka diselesaikan sama karunya.</p>	
			Kepala Rawat Inap	<p>Kalau ada masalah yang terjadi, misalkan ada perawat yang berselisih paham biasanya saya panggil satu-satu, karna kalau pasti dipertemuan biasa ribet yah, setelah itu baru bisa</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				disimpulkan apa masalahnya dan dan jalan keluarnya seperti apa.	
			Perawat 1	Ditanya dulu toh apa masalahnya kenapa dia malas baru kita tinjau toh setelah dilakukan anuh ehh pendekatan kita taumi to masalahnya bagaimana baru kita beri nasehat bilang bagaimana yang seharusnya kita ingatkan tohh bagaimana memberikan pelayanan yang terbaik.	
			Perawat 2	Ada konflik biasa namanya juga dunia kerja, beda pendapat beda argument, tapi ujung-ujungnya itu baik sendiri.  Bagusji, kaya kompak ehh uhhh kan disitu team toh ceritanya kan toh kalau ada masalah begitu kalau tidak selesai satu orang diselesaikan Bersama, satu team bagaimana caranya supaya selesai.	
			Perawat 3	Kalau ada temanta yang ini apa kurang kinerja nya kan itu dinilai dulu toh di evaluasi nah kalau kedepannya tidak berubah itu ini dikasi sanksi di kasi ke kantor atau Kembali ke ruangan tapi tetap dulu di evaluasi di	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				ruangan, kalau misalnya disini kepala ruangan sudah nda bisami baru di serahkan ke manajemen. Tapi nddaji yang sampai ke manajemen bisaji semua diselesaikan di ruangan.	
			Perawat 4	Selama saya kerja disini belum pernah hadapi masalah begitu kak, jarang sekali terjadi, tapi kalau ada masalah yang terjadi berusaha mungkin bagaimana supaya masalahnya cepat selesai supaya tidak berlarut-larut kak.	
			Perawat 5	Untuk menyelesaikan masalah, pasti harus tau dulu apa masalah yang terjadi, kalau sudah tau pokok permasalahannya baru dicari jalan keluarnya, kami disini jarang sekali bermasalah satu sama lain, untuk keluarga pasien juga jarang karna kami pasti selalu cepat tanggap kalau ada yang dibutuhkan sama pasien.	
			Perawat 6	Cara kami disini menyelesaikan masalah yang pastinya, diselesaikan secara kekeluargaan dulu, kalau misalkan sudah berlarut-larut masalahnya, kami pasti serahkan ke atasan, biar atasan yang	



NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				menyelesaikan.	
			Perawat 7	Harus tau dulu apa pokok permasalahannya, kalau sudah tau pokok permasalahannya dicari jalan keluarnya, kalau tidak bisa diselesaikan sesamanya, biasanya ada atasan disini sebagai penengah untuk menyelesaikan masalah.	
		Apakah anda tipe orang yang ekstrovert atau introvert?	Direktur RS	Sebagai seorang pemimpin atau leader itu pasti harus menjadi sosok yang bisa mempengaruhi orang atau menggerakkan seseorang atau suatu kelompok untu mencapai sebuah tujuan atau goals. Tentunya kita harus melakukan pendekatan ke mereka yang personalitynya berbeda-beda. Ada yang introvert ada yang ekstrovert. Tapi untuk kebanyakan pegawai atau nakes disini semua orangnya semua terbuka yah, tidak ada yang sulit untuk di gerakkan artinya semuanya berbaur, apalagi setiap harinya itu mereka kalau menangani pasien itu ada tim-timnya jadi mereka sudah terbiasa untuk bekerja sama dalam	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				tim.	
			Kabid Keperawatan	Kalau kita disini itu orangnya semua ramah yah, kalau bahasa daerahnya orangnya sombere' sombere'.. jadi untuk semua yang bekerja disini itu dominan yang ekstrovert, apalagi mereka itu tiap hari bekerja sama dalam tim. Dan jarang sekali ada yang mengeluh atau kurang nyaman saya liat, semuanya sudah terbiasa.	
			Kepala Rawat Inap	Kalau masalah kepribadian seseorang pasti ada yah yang berbeda-beda, tapi kalau dirumah sakit ini selama saya bekerja semuanya bisa saling bekerja sama satu sama lain, dan kebanyakan juga yang tergolong ekstrivert dan ramah-ramah yah. Jadi ada kepedulian antara satu sama lain.	
			Perawat 1	Saya tipikal yang senang bergaul, bersosialisasi dan juga biasa cerita-cerita begitu sama kaka-kaka senior, saya senang juga toh bisa <i>sharing-sharing</i> ki dikasikhi misalnya informasi pengalaman yang baik	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
			Perawat 2	Saya tipe ekstrovert karna memang kita kan di pelayanan <i>public</i> harus sering-sering bersosialisasi, berdiskusi dan harus berinteraksi baik sama sesama teman-maupun atasan toh	
			Perawat 3	Kalau saya tipe orang yang suka keramaian, apalagi disini itu pekerjaan dilakukan sama-sama atau dalam tim jadi saya suka. Tambah banyak orang yang mengerjakan tugas, maka tambah cepat selesai juga pekerjaan.	
			Perawat 4	Saya tipe orang yang introvert, tapi kalau saya di rumah sakit itu kan kita harus bekerja dalam tim, mau tidak mau kita harus bekerja dengan orang banyak, tapi karna orang-orang disini asik-asik juga saya tidak masalah dengan bekerja sama.	
			Perawat 5	Tipe ekstrovert, suka kalau banyak orang, apalagi kita disini bekerja sama dalam tim terus, jadi saya senang bekerja tim, banyak teman sharing dan berbagi ilmu juga, semua orang-orang disini juga tidak ada yang toxic jadi suka sekali bekerja	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				sama dengan mereka.	
			Perawat 6	Saya tipe orang yang suka kalau ramai, jadi mungkin saya tipe orang yang introvert, suka berkomunikasi dengan orang lain, saya juga suka berkomunikasi atau cerita-cerita sama keluarga pasien yang dirawat disini.	
			Perawat 7	Kalau saya tipe orang yang ekstrovert kak, suka berkomunikasi dengan siapa saja, biasa saya kalau tidak punya kerjaan apa-apa saya ajak cerita keluarga pasien, saya juga selalu senang kalau banyak keluarga pasien yang bertanya tentang kesehatan atau apa saja yang bisa dilakukan supaya penyakitnya tidak kambuh lagi.	
12	<b>Leader Supportiveness</b>	Bagaimana Anda sebagai pimpinan memberikan dukungan untuk perawat bekerja dalam	Direktur RS	Untuk dukungan ke tenaga kesehatan dirumah sakit ini, saya selalu memberikan arahan dan motivasi, kalau mereka semua itu disini berperan penting untuk memajukan kualitas rumah sakit, tidak ada perbedaan diantara mereka, semuanya sama, sama	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>sama penting.</p> <p>Mulai dari tukang bersih-bersih sampai tingkat atas, semuanya penting dan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat bisa memajukan rumah sakit, jadi caranya saya itu selalu menyadarkan mereka kalau mereka sangat penting bagi rumah sakit, dan pekerjaannya juga sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit, adi harus dilakukan dengan profesional dan dengan baik.</p>	
			Kabid Keperawatan	Kami sebagai pimpinan disini, sudah pasti selalu memberikan dukungan untuk para pegawai kami disini, mendengarkan apa-apa saja yang mereka butuhkan untuk mendukung kelancaran pekerjaannya.	
			Kepala Rawat Inap	Untuk dukungan kepada rekan-rekan, saya biasanya mengedukasi atau sharing tentang apa saja yang menjadi kendalanya dalam bekerja, setelah itu jika ada masalah maka akan di carikan jalan keluarnya, bagaimana baiknya. Kami juga selalu	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				memberikan motivasi atau arahan apabila ada yang kurang nyaman dalam bekerja.	
			Perawat 1	Kalau dukungan ada dari pimpinan, selalu juga tanyakan bagaimana perkembangan teman-teman bimana kinerjanya apakah amanji atau bagaimana kalau pimpinana bagusji artinya mendukung juga	
			Perawat 2	Selalu diberikan motivasi dalam bekerja, kepala ruangan, direktur, atau petinngi lain selalu memberikan nasihat dan dukungannya kalau kami bekerja, atasanta juga disini tidak pernah langsung memarahi, pasti diberikan nasehat.	
			Perawat 3	Disini kepala ruangan mendukung terusji ehh apa kalau direktur juga mungkin waktu jagaku ji nda pernah ketemu tapi biasaji turun ke ruangan-ruangan, kalau sudah akrab kan ini juga toh apa bagus sekali	
			Perawat 4	Atasan selalu berkoordinasi dengan kami selalu juga menanyakan perkembangan dan memang beliau sering memotivasi baik teman-teman di manajemen maupun teman-teman	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				yang di bawah	
			Perawat 5	Kami disini bersyukur sekali karna direktur kami disini orangnya visioner, pintar dan juga disiplin. Baik sekali pimpinannya juga, kami setiap apel pasti selalu diberikan motivasi dalam bekerja, selalu juga ditanyakan apa-apa kendalanya selama bekerja kalau beliau keliling ruangan.	
			Perawat 6	Setiap pagi pasti kami apel, dan diberikan motivasi dalam bekerja, kami juga selalu mendengarkan karna pimpinan juga menyampaikannya dengan baik tidak pake urat hahaha	
			Perawat 7	Kepala ruangan bagus sekali is the best mendukung sekali suka juga dia ajak sharing kasi motivasi heheh iyaa begitu dan dia orangnya itu pintar juga	
		Dalam mengerjakan tugas apakah anda memberikan kepercayaan kepada perawat untuk menyelesaikan	Direktur RS	lyaa tentu saja, saya selalu memberikan kepercayaan kepada mereka untuk mengerjakan pekerjaannya, karna saya tahu mereka itu pasti bisa, tentunya tidak lepas dari kami melakukan	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
		pekerjaannya?		<p>monitoring dan evaluasi setiap bulannya, mereka supaya mendapat penghargaan bahwa kerjanya itu di hargai atau di apresiasi, apa yang mereka lakukan itu mereka potret dan dokumentasika, kemudian mereka upload di grup, nah ini mejadi kebanggaan, oh yahh unit ini melakukan ini, unit ini mengerjakan ini, jadi untuk memotivasi mereka mengerjakan sesuatu saya bilang, apa yang anda lakukan silahkan potret masukkan ke grup. Seperti IPSRS seperti maintainance ac rekannya dia foto dia upload, perbaikan IPAL mereka foto, disamping dia menginformasikan apa yang mereka buat mereka juga merasa dirinya dirumah sakit ini itu dia penting, mereka ini memposisikan dirinya sebagai unit yang penting.</p>	
			Kabid Keperawatan	<p>lyaa tentu saja kami selalu memberikan kepercayaan kepada mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan begitu mereka juga bisa lebih percaya diri dalam mengerjakan</p>	



NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				tugasnya, tapi kami tetap pantau mereka, selalu memonitor bagaimana pekerjaannya.	
			Kepala Rawat Inap	Yahh, jadi kami disini kan bekerja dalam tim, saya selalu percayakan kepada mereka dalam bekerja sama setiap hari. Dan mereka juga sejauh ini selalu mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik, mereka juga sering saling membantu satu-sama lain. Misalnya ada temannya yang tidak bisa hadir, maka dia akan membagi tugasnya kembali untuk diselesaikan hari itu juga.	
			Perawat 1	Ada dan memang kami sebagai perawat pelaksana memang memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pelayanan yang baik sama pasien toh	
			Perawat 2	Ohiya kita kan di tugaskan berarti diberikan kepercayaan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya kita jadi memang ketika kita diberikan kepercayaan kita harus melaksanakan dengan baik juga kan	
			Perawat 3	Iya ada perasaan di percayakan	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				untuk melaksanakan tugas karna beliau juga kan selalu memotivasi kami dan mendukung sekali	
			Perawat 4	Kalau yang saya rasakan atasan selalu memberikan kepercayaan penuh untuk kami dalam bekerja, walaupun selalu di awasi, tapi lebih bagus seperti itu supaya meminimalisir terjadinya kesalahan.	
			Perawat 5	Kami disini merasa di bebaskan untuk mengerjakan tugas, selalu diberikan arahan juga, selalu di kasi nasehat, jadi kita juga merasa kalau kita ini harapan terbesarnya pimpinan untuk memajukan rumah sakit.	
			Perawat 6	Untuk pekerjaan disini, pastinya kita lebih tahu apa yang harus dan sebaiknya kita kerjakan untuk memajukan rumah sakit, kami selalu diberikan kepercayaan juga sama pimpinan kalau kami semua bisa mengerjakan pekerjaan kami dengan baik, tentunya berdasarkan dengan aturan dan sop yang ada.	
			Perawat 7	Tentunya, kami diberikan kepercayaan, karan kami disini kan bekerja sesuai dengan aturan, ada	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				SOP yang harus kami jalankan sebagai perawat, jadi pimpinan selalu memberikan kepercayaan buat kami, di berikan motivasi dan selalu mendukung kami juga.	
		Bagaimana Anda sebagai pemimpin memberikan dukungan atau motivasi kepada perawat?	Direktur RS	<p>Saya selalu sampaikan ke mereka semua, Semua unit adalah penting tetapi tidak lebih penting dari unit yang lainnya, jadi sampai di cleaning service mereka merasa bangga dengan unitnya, "ohh, klaw saya tidak bekerja, jelek namanya rumah sakit" jadi mereka itu mencoba bagaimana supaya menjaga citra rumah sakit.</p> <p>Mereka supaya mendapat penghargaan bahwa kerjanya itu di hargai atau di apresiasi, apa yang mereka lakukan itu mereka potret dan dokumentasika, kemudian mereka upload di grup, nah ini mejadi kebanggaan, oh yahh unit ini melakukan ini, unit ini mengerjakan ini, jadi untuk memotivasi mereka mengerjakan sesuatu saya bilang, apa yang anda lakukan silahkan</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				<p>potret masukkan ke grup. Seperti IPSRS seperti maintainance ac rekannya dia foto dia upload, perbaikan IPAL mereka foto, disamping dia menginformasikan apa yang mereka buat mereka juga merasa dirinya dirumah sakit ini itu dia penting, mereka ini memposisikan dirinya sebagi unit yang penting.</p>	
			<p>Kabid Keperawatan</p>	<p>Sebagai pemimpin disini, kami selalu memberikan arahan, selalu mengadakan diskusi juga, dalam kegiatan seperti itulah kami selalu memotivasi serta memberikan dukungan untuk mereka agar semangat dalam bekerja, selalu mendengarkan keluhan atau laporan dari mereka kalau ada sesuatu yang terjadi atau ada pekerjaannya yang berat. Kami sebagai pimpinan pasti selalu memberikan masukan dan momotivasi mereka.</p>	
			<p>Kepala Rawat Inap</p>	<p>Untuk motivasi dalam bekerja, saya selalu memberikan arahan dan juga memberikan penilaian tersendiri untuk diberikan reward. Jadi yang</p>	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				rajin akan mendapat insentif lebih banyak dari yang malas dalam bekerja atau sering mengabaikan tanggung jawabnya.	
			Perawat 1	Pimpinan setiap breafing di beri motivasi, pokonya setiap hariji mengingatkan. Di suruhki juga upload itu kegiatanta di grup setiap hari, kayak laporan ki di grup.	
			Perawat 2	Untuk itu biasa kan beliau datang sama kami menanyakan bagaimana perkembangan, juga biasa kami diskusi, di ruang rapat juga kami selalu di berikan motivasi dan dukungan, beliau cukup santai tapi inilah dia tegas haha	
			Perawat 3	Kalau itu pimpinan setiap rapat itu selalu memberikan kami ucapan apresiasi dan terimakasih dan juga selalu menyemangati. Saya paling suka itu upload kegiatannya teman-tema di grup supaya pimpinan liat kalau memang kerja jaki.	
			Perawat 4	Beliau selalu menyemangati setiap rapat baik dengan teman-teman perawat maupun teman-teman di manajemen selalu menyemangati	

NO	VARIABEL	PERTANYAAN	INFORMAN	DATA EMIK	DATA ETIK
				dan menanyakan apa kendala-kendala di lapangan	
			Perawat 5	Alhamdulillah kami kan ada rapat bulanan tiap akhir bulan disitu biasa pimpinan berikan apa lagi semangat bekerja apresiasi dan motivasi juga ucapan terimakasih sudah bekerja dengan baik atau misalnya sama sekali capaiannya kami tercapai tidak ada komplein seperti itu	
			Perawat 6	Direktur dan pimpinan lain, selalu memberikan motivasi setiap hari kalau lagi apel, lagi rapat atau di adakan pertemuan untuk mengevaluasi pekerjaan kami. Beliau selalu ingatkan kami, jangan pernah ada yang merasa paling menonjol di rumah sakit, kita semua sama-sama penting, beliau juga selalu menyampaikan kalau ada masalah atau ada kegiatan langsung laporkan ke grup besar saja agar semua bisa sharing.	
			Perawat 7	Kalau direktur juga selalu mendukung dan mengayomi juga dan memang tegas ki pendiam- pendiam tapi ini ji bagus ji selaluji mendukung dan	

<b>NO</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>INFORMAN</b>	<b>DATA EMIK</b>	<b>DATA ETIK</b>
				memotivasi kita.	

**LAMPIRAN 3 SURAT IZIN PENELITIAN**

**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 441077  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor	: 8473/S.01/PTSP/2022	K
Lampiran	: -	B
Perihal	: <u>izin penelitian</u>	

di

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS M: 9594/UN4.14/PT.01.04/2022 tanggal 29 Juli 2022 perihal tersebut dibawah ini:

N a m a	: SRI YUYUN AFRIANTI
Nomor Pokok	: K022201006
Program Studi	: Magister Administrasi Rumah Sakit
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2)
Alamat	: Jl. P. kemerdekaan km. 12, Makas:

PROVINSI SULAWESI SELA

Bernaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dengan judul :

**" STUDI TENTANG FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUI  
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PERAWAT ETNIS MAK  
PASEWANG JENEPONTO TAHUN**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 30 Agustus s/c

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya ka dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan seba

Dite  
Pad



**LAMPIRAN 4 DOKUMENTASI PENELITIAN**









