

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan

Friskila Hotnaria, Arifah Devi Fitriani, Asyiah Simanjorang

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Insitut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL

Diterima Redaksi: 14 Oktober 2022
Revisi Akhir: 16 Oktober 2022
Diterbitkan Online: 20 Oktober 2022

KATA KUNCI

Budaya; Kepuasan Kerja Perawat; Pengaruh Organisasi

KORESENDENSI

Phone: -
E-mail: dr.friskila.h.gultom@gmail.com

A B S T R A K

Nurse job satisfaction tends to be influenced by the prevailing hospital organizational culture. This study aims to analyze the influence of organizational culture on the job satisfaction of nurses in the inpatient room at Mitra Medika Tanjung Mulia Hospital, Medan City. This type of research is quantitative with a cross sectional study design carried out from September to October 2021. The research population is 84 nurses in the inpatient room. The sampling technique was total sampling with a total sample of 84 people. Data analysis consisted of univariate analysis, bivariate with Chi-Square, multivariate with logistic regression. The results of the univariate analysis showed that most of the respondents were aged 36-45 years 52 (61.9%), female 64 (76.2%), and had a D3 Nursing education level 69 (65.71%). bivariate analysis shows that there is an influence of organizational culture, there is an influence of organizational culture, there is an influence of organizational culture, there is an influence of organizational culture, and there is an influence of organizational culture on the stability aspect of nurses' job satisfaction. multivariate analysis showed that the most influential variable on nurse job satisfaction was the result orientation variable. It is recommended to hospital management to provide nurses with training so that nurses can work according to the targets that have been set.

PENDAHULUAN

Tercapainya keberhasilan dalam organisasi rumah sakit tidak bisa terlepas dari peranan setiap sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi yang menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas, berusaha mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu mencapai target-target yang sebelumnya telah ditetapkan (Robbins dan Stephen, 2017).

Sumber daya tenaga keperawatan merupakan jumlah tenaga SDM yang terbesar di rumah sakit. Kekuatan tenaga keperawatan yang begitu besar di rumah sakit akan berpengaruh terhadap pelayanan keperawatan yang diberikan oleh tenaga keperawatan. Pelayanan keperawatan merupakan salah satu bagian dari pelayanan utama di rumah sakit memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas layanan rumah sakit. Kompetisi yang berkembang dan tekanan pada organisasi untuk menjadi lebih produktif memaksa suatu rumah sakit untuk membuat strategi-strategi yang baru dalam upaya peningkatan produktifitas dan dampak dari kondisi ini membuat orang yang terlibat dalam organisasi termasuk perawat berada di bawah tekanan pekerjaan. Kinerja perawat yang baik dan profesional akan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan oleh tenaga keperawatan secara keseluruhan di rumah sakit. Perawat yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak terhadap kinerjanya. Budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja (Hutahaen, 2020).

Kepuasan kerja merupakan wujud dari persepsi perawat yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja perawat adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan perawat yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Jadi kepuasan kerja perawat merupakan wujud dari persepsi perawat yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku perawat terhadap pekerjaannya (Ilyas, 2015)

Penelitian Ahmad (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh pada kepuasan kerja. Budaya organisasi berperan memperkuat keyakinan setiap orang dalam organisasi akan jati diri, secara ideologis memperkuat eksistensi organisasi baik kedalam sebagai pengikat atau simpul organisasi dan keluar sebagai identitas sekaligus kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang dihadapi organisasi.

Penelitian Slamet Bambang Riono (2020) tentang budaya organisasi mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap efektifitas organisasi. Budaya organisasi berperan dalam mengarahkan perilaku, memberi pengertian tujuan organisasi, dan membuat mereka berpikiran positif terhadap organisasi.

Hasil survey awal penelitian menunjukkan bahwa ada sebanyak 12 orang perawat yang kurang puas dengan budaya organisasi di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia, yaitu kurang memiliki keberanian mengambil risiko seperti belum mampu menegakkan diagnosa keperawatan, belum siap memberikan tindakan keperawatan dan belum mampu menetapkan jenis intervensi keperawatan sesuai tingkat ketergantungan klien .

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan”.

METODOLOGI

Penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan pada September sampai dengan Oktober 2021. Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau obyek yang merupakan sifat-sifat umum. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan perawat yaitu sebanyak 84 orang. Tehnik pengambilan sampel menggunakan total sampling berjumlah 84 orang. Pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner. Analisis data terdiri dari analisis data univariat untuk melihat distribusi frekuensi, analisis data bivariat dengan *Chi-Square*, dan analisis multivariat dengan regresi logistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi

Variabel		
Keberanian Mengambil Risiko	Frekuensi	%
Rendah	48	57,1
Tinggi	36	42,9
Perhatian	Frekuensi	%
Rendah	46	54,8
Tinggi	38	45,2
Orientasi Hasil	n	%
Rendah	45	53,6
Tinggi	39	46,4
Orientasi Tim	Frekuensi	%
Rendah	46	54,8
Tinggi	38	45,2
Keagresifan	Frekuensi	%
Rendah	47	56,0
Tinggi	37	44,0
Stabilitas	Frekuensi	%
Rendah	45	53,6
Tinggi	39	46,4
Kepuasan Kerja	Frekuensi	%
Tidak Puas	49	58,3

Puas	35	41,7
Total	84	100

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki keberanian mengambil risiko rendah 48 (57,1%), sebagian besar responden memiliki perhatian rendah 46 (54,8%), sebagian besar responden memiliki orientasi hasil rendah yaitu sebanyak 45 (53,6%), sebagian besar responden memiliki orientasi tim rendah yaitu sebanyak 46 (54,8%), sebagian besar responden memiliki keagresifan rendah 47 (56,0%), dan sebagian besar responden tidak puas yaitu sebanyak 49 (58,3%).

Hasil Analisis Data Bivariat

Tabel 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan

Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja						p value
	Tidak Puas		Puas		Total		
Keberanian mengambil risiko	n	f	n	f	n	%	0,004
Rendah	35	41,7	13	15,5	48	57,1	
Tinggi	14	16,7	22	26,2	36	42,9	
Perhatian	n	f	n	f	n	%	0,001
Rendah	35	41,7	11	13,1	46	54,8	
Tinggi	14	16,7	24	28,6	38	45,2	
Orientasi hasil	n	f	n	f	n	%	0,006
Rendah	33	39,3	12	14,3	45	53,6	
Tinggi	16	19,0	23	27,4	39	46,4	
Orientasi tim	n	f	n	f	n	%	0,001
Rendah	35	41,7	11	13,1	46	54,8	
Tinggi	14	16,6	24	28,6	38	45,2	
Keagresifan	n	f	n	f	n	%	0,007
Rendah	34	40,5	13	15,5	47	56,0	
Tinggi	15	17,9	22	26,2	37	44,0	
Stabilitas	n	f	n	f	n	%	0,006
Rendah	33	39,3	12	14,3	45	53,6	
Tinggi	16	19,0	23	27,4	39	46,4	
Total	49	58,3	35	41,7	84	100	

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui bahwa ada pengaruh budaya organisasi pada aspek keberanian mengambil risiko terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan dengan *p significance* 0,004, ada pengaruh budaya organisasi pada aspek perhatian terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan dengan *p significance* 0,001, ada pengaruh budaya organisasi pada aspek orientasi hasil terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan dengan *p significance* 0,001, ada pengaruh budaya organisasi pada aspek orientasi tim terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan dengan *p significance* 0,001, ada pengaruh budaya organisasi pada aspek keagresifan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan dengan *p significance* 0,007, dan ada pengaruh budaya organisasi pada aspek perhatian terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan dengan *p significance* 0,006.

Hasil Analisis Multivariat

Tabel 3. Hasil Tahapan Akhir Analisis Regresi Logistik

Variabel	B	p value	Exp(B)OR	95%CI for Exp(B)
Orientasi hasil	3,357	0,000	28,696	5,163-159,551
Orientasi tim	3,278	0,000	26,516	5,084-138,285

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan, yaitu variabel orientasi hasil dengan *p value* 0,000, OR = 28,696 (95% CI = 5,163-159,551) artinya responden yang memiliki orientasi hasil rendah mempunyai peluang 28,696 kali memiliki ketidakpuasan dibandingkan dengan responden yang memiliki orientasi hasil tinggi dengan nilai koefisien B yaitu 3,357 bernilai positif, semakin banyak perawat yang memiliki orientasi hasil rendah maka semakin banyak pula perawat yang memiliki ketidakpuasan kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan.

Pembahasan

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa dalam menegakkan diagnosa keperawatan, ada perawat berani mengambil resiko dan ada juga yang tidak berani mengambil resiko. Kesalahan dalam penegakkan diagnosa dapat berakibat fatal dalam pemberian askep karena diagnosa merupakan sebagai acuan dan pedoman untuk menentukan intervensi dan implementasi keperawatan. Tidak semua perawat telah paham cara merumuskan diagnosa keperawatan sebagai langkah kedua dari proses keperawatan. Pemberian asuhan keperawatan pada saat ini masih lebih banyak terfokus pada upaya penyembuhan penyakit atau respons klien terhadap penyakit. Hal ini berdampak pada diagnosa yang ditetapkan oleh perawat umumnya berkaitan dengan masalah klien yang bersifat aktual dan risiko saja atau diagnosa keperawatan aktual dan risiko saja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Naranjo-Valencia et al., (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah penentu utama bagi perusahaan inovasi dan itu benar-benar dapat mendorongnya tetapi itu juga dapat bertindak sebagai penghalang terhadap inovasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Sebanyak 10 orang perawat (11,9 %) yang menyatakan sangat setuju bahwa Perawat mengkaji keadaan pasien setiap sifth dengan penuh perhatian, sebanyak 13 orang perawat (13,5%) yang menyatakan sangat setuju bahwa Perawat memberikan perawatan sesuai dengan kebutuhan pasien, sebanyak 9 orang perawat (10,7%) yang menyatakan sangat setuju Perawat mampu memperlihatkan toleransi, sebanyak 10 orang perawat (11,9%) yang menyatakan sangat setuju Perawat mengedukasi pasien tentang hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan selama di rawat di rumah sakit, sebanyak 10 orang perawat (11,9%) yang menyatakan sangat setuju Perawat berani mengambil resiko dalam merujuk pasien ke ruang ICU apabila diperlukan, sebanyak 13 orang perawat (13,5%) yang menyatakan sangat setuju Perawat mampu melakukan keadilan terhadap semua pasien, sebanyak 19 orang perawat (22,6%) yang menyatakan sangat setuju Perawat membantu keluarga memberikan diet pasien, sebanyak 21 orang perawat (25,9%) yang menyatakan sangat setuju Perawat mengorientasi peralatan ruangan agar pasien merasa nyaman dan aman, sebanyak 2 orang perawat (26,2%) yang menyatakan sangat setuju Perawat mengevaluasi perkembangan pasien secara rutin, sebanyak 10 orang perawat (11,9%) yang menyatakan sangat setuju Perawat selalu menyapa pasien sebelum melakukan tindakan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan dengan hasil penelitian Miron-spektor et al., (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *attention to detail* atau aspek perhatian dengan kinerja maupun organisasi secara keseluruhan. Perhatian kepada hal detail adalah seberapa jauh anggota organisasi diharapkan untuk memperhatikan kecermatan, analisis, dan perhatian pada hal-hal yang detail.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang perawat (10,7%) yang menyatakan sangat setuju bahwa Perawat bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sebanyak 19 orang perawat (22,6%) yang menyatakan sangat setuju bahwa Perawat bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur, sebanyak 11 orang perawat (13,1%) yang menyatakan sangat setuju Perawat Perawat mampu menunjukkan tanggung jawab terhadap penerapan asuhan keperawatan sesuai kewenangannya, sebanyak 9 orang perawat (10,7%) yang menyatakan sangat setuju Perawat mampu menunjukkan sikap kerja yang efektif dan efisien dalam mengelola pasien, sebanyak 19 orang perawat (22,6%) yang menyatakan sangat setuju Perawat berani mengambil resiko dalam merujuk pasien ke ruang ICU apabila diperlukan, sebanyak 13 orang perawat (13,5%) yang menyatakan sangat setuju Perawat mampu menggunakan fasilitas rumah sakit

dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal, sebanyak 19 orang perawat (22,6%) yang menyatakan sangat setuju Perawat mampu memberikan pelayanan yang memuaskan pasien, sebanyak 18 orang perawat (21,4%) yang menyatakan sangat setuju Perawat mampu melakukan manajemen nyeri, sebanyak 26 orang perawat (30,9%) yang menyatakan sangat setuju Perawat mampu menghitung balance cairan, sebanyak 31 orang perawat (36,9%) yang menyatakan sangat setuju Perawat mampu mengkaji tanda kegawat darurat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilda & Arsyawina (2018), hasil penelitiannya menemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh secara bermakna dengan kategori kuat terhadap optimalisasi kinerja perawat pelaksana. Dimensi budaya organisasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana adalah orientasi terhadap hasil. Manajemen rumah sakit diharapkan dapat mensosialisasikan pendekatan unsur budaya organisasi dalam setiap penerapan kegiatan keperawatan di lingkungan kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua perawat cepat dalam menanggapi keluhan pasien, tidak semua perawat cepat dalam memberikan pertolongan atau tindakan kepada pasien, tidak semua perawat cepat dalam memberikan asuhan keperawatan, tidak semua perawat cermat dalam melakukan pengkajian, perawat cepat dalam menginformasikan tentang keadaan pasien, tidak semua perawat cepat dalam melakukan bantuan hidup lanjut, tidak semua perawat cepat dalam melakukan tindakan untuk mencegah cedera pada pasien, tidak semua perawat cepat dalam pengelolaan asuhan keperawatan, tidak semua perawat cepat dalam mengkaji tanda kegawat darurat, tidak semua perawat cepat dalam mengelola pasien dengan restrain

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Shahzad et al., 2016) yang menyatakan bahwa *People Orientation* sebagai dimensi dari budaya organisasi. *People Orientation* adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi.

Kecepatan pelayanan yang akurat adalah berkaitan dengan kehandalan kemampuan perawat di rumah sakit untuk memberikan pelayanan segera, akurat sejak pertama kali pasien datang, tanpa membuat kesalahan apapun, serta memuaskan pasien sehingga pasien benar-benar yakin dengan kemampuan perawat karena perawat terkesan terampil, bertanggung jawab dan selalu menginformasikan tindakan perawat yang akan dilakukan pada pasien, misalnya dengan menjelaskan fungsi tindakan kepada pasien. Perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien di rumah sakit, dalam pelaksanaannya dimensi ini memuat dua unsur utama, yaitu kemampuan untuk memberikan pelayanan sebagaimana yang dijanjikannya dan keakuratan pelayanan yang diberikan atau seberapa jauh perawat mampu meminimalisir/mencegah terjadinya kesalahan/error dalam proses pelayanan yang diberikan (Kemenkes RI, 2014).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nur, dkk. Berdasarkan penelitian sebagian besar responden yaitu 97,1% (68 orang) mempersepsikan orientasi tim di RSI Sultan Agung Semarang baik sedangkan 2,9% (2 orang) mempersepsikan orientasi tim kurang. Kategori baik pada variabel ini menunjukkan bahwa perawat rawat inap bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan (Wajong et al., 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 84 responden, sebagian besar responden memiliki keagresifan rendah yaitu sebanyak 47 (56,0%) responden, sedangkan responden lainnya memiliki keagresifan tinggi yaitu sebanyak 37 (44,0%) responden.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari grizzle & Sloan (2016) yang mendapatkan bahwa *Aggressiveness* merupakan komponen dari budaya organisasi yang berhubungan positif dengan kinerja organisasi. *Aggressiveness* yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

Penelitian Fachrudin et al., (2017) juga menemukan bahwa agresifitas memiliki kekuatan relasi yang kuat (p value 0,001 dan $r_s = 0,500$), sehingga pihak manajemen perlu meningkatkan pemahaman dan internalisasi budaya organisasi yang sudah ada dan mengevaluasi budaya organisasi secara berkala dengan melibatkan seluruh sumber daya manusia rumah sakit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui bahwa dari 84 responden, sebagian besar responden memiliki stabilitas rendah yaitu sebanyak 45 (53,6%) responden, sedangkan responden lainnya memiliki stabilitas tinggi yaitu sebanyak 39 (46,4%) responden.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) dengan judul “Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dengan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prikasih”. Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan bermakna antara budaya organisasi (klan, pasar, hirarki), komitmen organisasi (afektif, normatif) dengan turnover intention. Hubungan yang paling dominan adalah antara komitmen afektif dengan turnover intention.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: Ada pengaruh budaya organisasi pada aspek keberanian mengambil resiko terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan. Ada pengaruh budaya organisasi pada aspek perhatian terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan. Ada pengaruh budaya organisasi pada aspek orientasi hasil terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan. Ada pengaruh budaya organisasi pada aspek orientasi tim terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan. Ada pengaruh budaya organisasi pada aspek keagresifan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan. Ada pengaruh budaya organisasi pada aspek stabilitas terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan adalah variable orientasi hasil.

Saran

Disarankan kepada manajemen rumah sakit agar membekali perawat dengan pelatihan-pelatihan sehingga perawat dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2020). The corporate culture and employees' performance: an overview. *Journal of Management and Science*, 10(3), 1–6. <https://doi.org/10.26524/jms.3.1>
- Fachrudin, N., Arso, S., Fatmasari, E., & Sriatmi, A. (2017). Analisis Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(4), 95–101.
- GRIZZLE, C., & SLOAN, M. F. (2016). Assessing Changing Accountability Structures Created By Emerging Equity Markets in the Nonprofit Sector. *Public Administration Quarterly*, 40(2), 387–408. <http://www.jstor.org/stable/24772936>
- Hilda, H., & Arsyawina, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Aw Sjahranie. *Husada Mahakam: Jurnal Kesehatan*, 4(6), 326. <https://doi.org/10.35963/hmjk.v4i6.135>
- Hutahaen, S. (2020). *Buku Standar Kompetensi Kerja Perawat*. Media Sains Indonesia.
- Ilyas, Y. (2015). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia.
- Kemenkes RI. (2014). *UU No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan*. Tentang Keperawatan.
- Miron-spektor, E., Keller, J., Smith, W. K., & Lewis, M. W. (2016). Microfoundations of Organizational Paradox : The Problem Is How We Think About the Problem. *Academy of Management Journal*.
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(1), 30–41. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.009>
- Rahmawati, E. (2016). Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dengan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prikasih Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3), 204–213. <https://doi.org/10.7454/arsi.v2i3.2202>
- Robbins dan Stephen. (2017). *Perilaku Organisasi* (ke enam be). Salemba Medika.
- Shahzad, F., Alhabeab, M., Hatter, C. B., Anasori, B., Hong, S. M., Koo, C. M., & Gogotsi, Y. (2016). Electromagnetic interference shielding with 2D transition metal carbides (MXenes). *Science*, 353(6304), 1137–1140. <https://doi.org/10.1126/science.aag2421>
- Slamet Bambang Riono, M. S. dan S. N. U. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i4.190>
- Wajong, B. E. R., Irawan, D., Wylen, & Bernarto, I. (2020). Persepsi Karyawan pada CSR, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Etis pengaruhnya terhadap Kreativitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 72–79.