Jurnal Sains dan Kesehatan
Vol. 8 No. 1 Juni 2024
e-ISSN : 2580-8362, p-ISSN : 2580-8362, Hal 130-138
DOI: https://doi.org/10.57214/jusika.v8i1.554
Available Online at: https://ejournal.unimman.ac.id/index.php/jusika

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna

Irma M. Yahya [1*] , Silvia Dewi Mayasari Riu [2] , Aplisya Ester Datangmanis [3]
[1-3] Universitas Muhammadiyah Manado, Indonesia

Alamat: Jln. Pandu Pangiang, Lingk III, Pandu, Kec. Bunaken, Kota Manado, Sulawesi Utara 95249
*Korespondensi penulis : irma150191@gmail.com**

Abstract*. Organizational culture is a demand for every element of an organization to form attitudes and behaviors that are in accordance with the vision and mission. Nurse performance is one of the factors determining the success of a service in the hospital. The purpose of this study was to determine the relationship between organizational culture and nurse performance in the Inpatient Room of Liun Kendage Tahuna Hospital. This study is a quantitative study using a cross sectional approach. The sample was taken based on the number of respondents as many as 46 people using total sampling technique. The results of the analysis obtained a significant value of p = 0.009 less than the value (a) ≤0.05. The conclusion of this study is that there is a relationship between organizational culture and nurse performance in the Inpatient Room of Liun Kendage Hospital, Tahuna. It is expected to add insight for respondents about a strong organizational culture by increasing the level of education for nurses who have D3 graduates so that nurse performance will be better.*

Keywords: *Organizational Culture, Nurse Performance, Hospital*

Abstrak. Budaya organisasi menjadi sebuah tuntutan bagi setiap elemen organisasi suatu untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi. Kinerja perawat menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu pelayanan di rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSD Liun Kendage Tahuna. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Sampel diambil berdasarkan jumlah responden sebanyak 46 orang dengan menggunakan teknik *total sampling*. Hasil analisis didapatkan nilai signifikan p = 0,009 kurang dari nilai (*a*) ≤0,05. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSD Liun Kendage Tahuna. Diharapkan dapat menambah wawasan bagi responden tentang budaya organisasi yang kuat dengan menambah tingkat pendidikan bagi perawat yang lulusan D3 sehingga kinerja perawat akan semakin baik.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Perawat, Rumah Sakit

1. LATAR BELAKANG

Budaya organisasi merupakan nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi (*Idayanti et al, 2022*). Keberhasilan pelaksanaan budaya organisasi itu sendiri dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan yang dibentuk oleh organisasi sehingga terjalinnya komunikasi serta hubungan yang harmonis dengan demikian akan mempengaruhi terjadinya peningkatan partisipasi dan kepedulian, jika semua hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja akan meningkat (*Parhusip, 2023*).

Kinerja yang dicapai suatu organisasi merupakan pencapaian anggota organisasi itu sendiri, mulai dari level eksekutif hingga pegawai operasional. Kinerja rumah sakit sangat bergantung pada kinerja unit yang terdiri dari kelompok individu, seperti kelompok perawat. Kinerja

Received Mei 30, 2024; Revised Juni 14, 2024; Accepted Agustus 18, 2024; Publised: Agustus 20, 2024

perawat merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu pelayanan di rumah sakit (*Nova, 2020*).

Organisasi Kesehatan Dunia Wilayah Asia Tenggara menunjukkan bahwa sekitar 35% pengguna jasa pelayanan kesehatan merasa puas terhadap pelayanan dan tidak puas atas kinerja tenaga kesehatan 55% *(Munthe, 2021)*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI) tahun 2023 menyatakan bahwa indikator persentase Rumah Sakit yang terintegrasi dan melaporkan hasil surveilans ke Sistem Informasi Kemenkes merupakan indikator kumulatif dengan capaian sebesar 78,6% (Rumah Sakit yang aktif melaporkan datanya sebanyak 2.008 dari dari total 2.554 Rumah Sakit) dari target 90% yang ditetapkan pada tahun 2023. Indikator ini tidak mencapai target yang ditetapkan, dengan capaian kinerja indikator sebesar 78,6%.

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Tri Utami, Romiko, dan Sri Yulia pada tahun 2020 dengan judul "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Muhamadiyah". Didapatkan bahwa 54% perawat mempersepsikan budaya organisasi tinggi dan 56% perawat berkinerja baik

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada tanggal 23 Februari 2024 di Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna dengan melakukan wawancara dan observasi langsung pada 7 orang perawat didapatkan 4 orang perawat dengan hasil bahwa mereka kurang disiplin, yaitu datang tidak tepat waktu dan perawat juga kurang ramah ketika pasien atau keluarga pasien bertanya sehingga tidak terjalin komunikasi yang baik dan kuantitas kerja yang kurang, gambaran perawat melakukan pekerjaan secara rutinitas dengan menggunakan metode tim namun pelaksanaannya masih secara fungsional. Didapatkan 3 orang perawat dengan hasil bahwa mereka selalu datang tepat waktu dan bisa menjalin komunikasi yang baik dengan sesama. Hal ini dapat sebagai bahan kajian awal yang menggambarkan belum optimalnya penerapan budaya organisasi dan kondisi tersebut pada akhirnya dapat menurunkan kinerja perawat itu sendiri.

Perawat yang bekerja dengan budaya organisasi yang tidak mendukung akan merasa tidak termotivasi sehingga menyebabkan kinerja mereka menurun. Ketika budaya organisasi tidak dilakukan dampak atau akibat yang didapatkan yaitu, kurangnya motivasi dan semangat kerja, kurangnya kerjasama dan komunikasi antar sesama, dan meningkatnya tingkat stres dan kelelahan sehingga menyebabkan penurunan kinerja, dan kurangnya perhatian terhadap pasien dan lambatnya respons terhadap kebutuhan pasien menyebabkan ketidakpuasan pasien dan keluarga terhadap pelayanan dan hal tersebut akan menurunkan kualitas pelayanan (*Mardiana et al, 2023*).

2. KAJIAN TEORITIS

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu di suatu instansi, dan memiliki peran utama untuk pembentukan perilaku karyawan (*Munthe, 2021*).

2. Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah hasil kerja dibandingkan dengan rencana kerja yang disusun dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi untuk mencapai prestasi kerja dan tujuan organisasi (*Safitri, 2022*).

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional.* Menurut Fardiana (2019), pendekatan *cross sectional* yaitu jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran/ observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang ada di ruang rawat inap bougenvile, crisant, dan edelweis di RSD Liun Kendage Tahuna sejumlah 46 orang perawat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah besar sampel sama dengan populasi atau mengambil seluruh jumlah populasi (*Munthe, 2021*).

Instrument atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian yaitu kuesioner budaya organisasi dan kinerja perawat. Kuesioner budaya organisasi berjumlah 14 pernyataan. Skala *Likert* apabila pernyataan sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Dengan kategori jika hasil median ≥42 maka dikatakan kuat, jika hasil median <42 maka dikatakan lemah. Dan kuesioner kinerja perawat berjumlah 10 pernyataan. Skala *Likert* apabila pernyataan sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Dengan kategori jika hasil median ≥30 maka dikatakan baik, jika hasil median <30 maka dikatakan kurang baik. Kuesioner yang digunakan sudah di uji validasi. Uji analisa yang digunakan ialah uji *Chi-square* dengan tingkat kemaknaan p-value <0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitan tentang hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna dengan menggunakan 46 responden ditemukan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia di Ruang Rawat Inap RSD Liun Kendage Tahuna (n=46)

Usia	Banyaknya Responden	
	Frequency (f)	*Percent (%)*
17-25 Tahun	2	4.3
26-35 Tahun	30	65.3
36-45 Tahun	14	30.4
Total	46	100.0

Sumber: Data Primer 2024 (Kategori Usia: Kemenkes, 2023)

Berdasarkan tabel 1. didapatkan usia responden yang terbanyak ialah 26-35 tahun dengan 30 responden (65.3%), diikuti 36-45 tahun dengan 14 responden (30.4%), dan 17-25 tahun dengan 2 responden (4.3%).

2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan di Ruang Rawat Inap RSD Liun Kendage Tahuna (n=46)

Pendidikan	Banyaknya Responden	
	Frequency (f)	*Percent (%)*
DIII	36	78.3
S1	3	6.5
Ners	7	15.2
Total	46	100.0

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 2. didapatkan pendidikan responden yang terbanyak yaitu DIII Keperawatan dengan 36 responden (78.3%), Ners dengan 7 responden (15.2%), dan S1 Kepererawatan dengan 3 responden (6.5%).

3. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja di Ruang Rawat Inap RSD Liun Kendage Tahuna (n=46)

Masa Kerja	Banyaknya Responden	
	Frequency (f)	*Percent (%)*
≥3 Tahun	36	78.3
<3 Tahun	10	21.7
Total	46	100.0

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 3. masa kerja responden terbanyak yaitu masa kerja ≥3 Tahun dengan 36 responden (78.3%) dan <3 Tahun dengan 10 responden (21.7 %).

4. Karakteristik Budaya Organisasi

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi di Ruang Rawat Inap RSD Liun Kendage Tahuna (n=46)

Budaya Organisasi	Banyaknya Responden	
	Frequency (f)	*Percent (%)*
Kuat	40	87.0
Lemah	6	13.0
Total	46	100.0

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4. sebagian besar budaya organisasi Kuat 40 responden (87.0%) dan Lemah 6 responden (13.0%).

5. Karakteristik Kinerja Perawat

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSD Liun Kendage Tahuna (n=46)

Kinerja Perawat	Banyaknya Responden	
	Frequency (f)	*Percent (%)*
Baik	37	80.4
Kurang Baik	9	19.6
Total	46	100.0

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4. sebagian besar kinerja perawat Baik 40 responden (80.4%) dan Kurang Baik 9 responden (19.6%).

6. Tabulasi Silang Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Menggunakan Uji *Chi-Square*

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSD Liun Kendage Tahuna (n=46)

Budaya Organisasi	Kinerja Perawat				**Total**			
	Baik		Kurang Baik					
	F	%	F	%	F	%	**OR**	**P**
Kuat	35	76.1	5	10.9	40	87.0		
Lemah	2	4.3	4	8.7	6	13.0	14.000	0.009
Total	37	80.4	9	19.6	46	100.0		

Sumber: Uji Chi-Square

Berdasarkan tabel 6. didapatkan hasil uji statistik *chi-square* menggunakan SPSS dengan nilai signifikan p = 0,009 ($a \leq 0,05$) artinya ada hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna dan nilai OR 14.000 artinya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berpeluang mengalami kinerja perawat yang baik 14 kali dibandingkan budaya organisasi yang lemah.

Faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi kuat yaitu usia, pendidikan dan masa kerja, sehingga diambil untuk menjadi karakteristik responden. Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu di suatu instansi, dan memiliki peran utama untuk pembentukan perilaku karyawan (*Munthe, 2021*). Apabila budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan telah bisa terpenuhi akan meningkatkan kinerja perawat (*Mahleni et al, 2019*). Budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh usia, pendidikan dan masa kerja. Ketika usia lebih tinggi maka tingkat komitmennya terhadap organisasi semakin tinggi. Pendidikan yang lebih tinggi juga akan meningkatkan kemampuan perawat, dan masa kerja yang lama maka semakin lebih berpengalaman dan sudah bisa beradaptasi dengan budaya organisasinya.

Kinerja perawat adalah hasil kerja dibandingkan dengan rencana kerja yang disusun dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi untuk mencapai prestasi kerja dan tujuan organisasi (*Safitri, 2022*). Apabila kinerja perawat yang terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab telah bisa terpenuhi maka kinerja perawat akan semakin baik (*Tarigan, 2021*). Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu disiplin. Disiplin yaitu ketika jam datang dan jam pulang tepat waktu dan berseragam sesuai dengan tempat bekerja di rumah sakit (*Umrah, 2020*).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki budaya organisasi yang kuat dan berkinerja baik sebanyak 35 responden karena usia yang tinggi dan masa kerja yang lebih lama. Semakin tinggi usia pegawai, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia (*Mustofa, 2020*). Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seseorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya (*Jayanti & Dewi, 2021*).

Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian perawat memiliki budaya organisasi yang kuat namun berkinerja kurang baik sebanyak 5 responden dikarenakan kurangnya masa kerja. Lama masa kerja seorang perawat dapat membuat pengalamannya lebih baik dan bisa beradaptasi dengan budaya organisasi yang telah ditetapkan. Faktor lama bekerja dihubungkan dengan senioritas atau anggapan bahwa

semakin lama bekerja maka semakin lebih berpengalaman dan berpengaruh terhadap produktivitasnya (*Umrah, 2020*)/

Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian perawat memiliki budaya organisasi yang lemah namun berkinerja baik sebanyak 2 responden dikarenakan usia dan pendidikan yang tinggi. Pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi (*Mustofa, 2020*). Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan meningkatkan kemampuan perawat baik itu kemampuan intelektual (berpikir) serta kemampuan intrapersonal dan interpersonal (komunikasi) (*Utami et al, 2020*).

Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian perawat memiliki budaya organisasi yang lemah dan berkinerja kurang baik sebanyak 4 responden dikarenakan masa kerja dan pendidikan yang kurang. Faktor yang dapat menyebabkan budaya organisasi kuat yaitu usia, pendidikan dan masa kerja. Usia yang relatif tinggi maka akan semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, dan pendidikan yang lebih tinggi akan meningkatkan kemampuan sesorang, serta masa kerja yang lebih lama dapat membuat pengalamannya lebih baik dan bisa beradaptasi dengan budaya organisasi yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Utami, Romiko, dan Sri Yulia pada tahun 2020 dengan judul Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* dengan teknik *purposive sampling* dan jumlah sampel 50 responden. Didapatkan hasil ada hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah.

Dari uraian diatas peneliti berasumsi bahwa ada hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna. Karena itu budaya organisasi di rumah sakit harus kuat. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang kuat dapat membuat kinerja perawat yang baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terlihat adanya Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna pada 46 Responden. Budaya Organisasi sebagian besar pada kategori kuat dan Kinerja Perawat sebagian besar pada kategori baik.

2. Saran
   a. Bagi Institusi Pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan keperawatan khususnya dibidang manajemen keperawatan dan sebagai sumber informasi untuk memperkaya bahan pustaka bagi institusi pendidikan.
   b. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk mengembangkan penelitian tentang hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat.
   c. Bagi Responden dan Tempat Penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi responden tentang budaya organisasi yang kuat dengan menambah tingkat pendidikan bagi perawat yang lulusan D3 sehingga kinerja perawat akan semakin baik.

DAFTAR REFERENSI

Fardiana, A. (2019). Hubungan Quality of Nursing Work Life Dengan Kinerja Perawat di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=amalia+fardiana+hubungan+quality&btnG=#d=gs_qabs&t=1709200544865&u=%23p%3D4qswvH_h360J

Idayanti, I., Rusherina, R., & Agritubella, S. M. (2022). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Kota Pekanbaru dan Puskesmas Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Ners Indonesia*, *13*(1), 8-13. https://jni.ejournal.unri.ac.id/index.php/JNI/article/view/8335

Jayanti, KN, & Dewi, KTS (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi*, *1* (2), 75-84. https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jemba/article/view/2986

Kemenkes. (2023). Kategori Umur Balita, Remaja, dan Dewasa Menurut Kemenkes. https://gaya.tempo.co/read/1724197/kategori-umur-balita-remaja-dan-dewasa-menurut-kemenkes-jangan-salah

Kemenkes. (2023). Laporan Kinerja Tahun 2023. https://p2p.kemkes.go.id/wp-content/uploads/2024/02/Dit-SKK-LAKIP-LENGKAP-TA-2023.pdf

Mahleni, K., Lubis, N. L., & Moriza, T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten

Asahan Tahun 2018. *Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat*, *4*(2), 101-110. http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMKM/article/view/873

Mardiana, D., Susilawati, W., & Iriany, I. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Puskesmas dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Puskesmas. Ministrate: Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah. https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3808284

Munthe, A. B. (2021). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kabupaten Aceh Timur Tahun 2021. http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/healt/article/view/419

Mustofa, S. (2020). *Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi)* (Disertasi Doktor, Universitas Komputer Indonesia). https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3817/

Nova, F. D. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Type-D Perawang.* http://repository.uir.ac.id/id/eprint/18437

Parhusip, B. S. (2023). Gambaran Budaya Organisasi Keperawatan Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. Healthcaring: Jurnal Ilmiah Kesehatan. https://jurnal.itscience.org/index.php/healthcaring/article/view/2046

Safitri, R. E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSU Dadi Keluarga Purwokerto (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto. https://repository.ump.ac.id/14771/

Tarigan, A. (2021). Analisis Pengaruh Kinerja Perawat Terhadap Kepuasan Pasien di Puskesmas Lau Baleng Kabupaten Karo. Skripsi thesis, Universitas Quality Berastagi. http://portaluqb.ac.id:808/id/eprint/176

Umrah, U. (2020). *Tinjauan Literature: Analisis Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit.* Undergraduate (S1) thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Utami, T., Romiko, R., & Yulia, S. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Muhamadiyah Tahun 2019. *Healthcare Nursing Journal*, *2(2), 30-35.* https://doi.org/10.35568/healthcare.v2i2.844