

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENERAPAN STANDAR ASUHAN KEPERAWATAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS. MARTHA FRISKA BRAYAN MEDAN**

**Sridama Yanti Harahap )\* Ritha F. Dalimunthe )\*\* Masnelly Lubis )\*\*\***

<sup>1</sup> Alumni Program Pascasarjana IKM FKM – USU, Medan

<sup>2</sup> Staf Pengajar IKM FKM – USU, Medan

email : damaharahap@gmail.com

## **ABSTRACT**

The performance of executing nurses is one of the important factors in materializing the quality of nursing service at a hospital. Every hospital has problem with the performance of nurses especial those serving in the in-patient wards, and this problem is also experienced by Martha Friska Hospital Brayan Medan. The factors of organizational culture and nursing care standard application are still suspected to have influenced the performance of the nurses. The purpose of this explanatory survey study was to analyze the influence of organizational culture and nursing care standard application on the performance of the nurses serving in the in-patient wards of Martha Friska Hospital Brayan Medan. The population of this study was 125 nurses serving in the in-patient wards at Martha Friska Hospital Brayan Medan and 56 of them were selected to be the samples for this study. The primary data for this study were obtained through observation and questionnaire distribution and secondary data obtained through studying the documents available at Martha Friska Hospital Brayan Medan. The data obtained were analyzed through multiple linear regression tests at level of confidence 95%. The result of this study showed that the performance of the nurses serving in the in-patient wards at Martha Friska Hospital Brayan Medan was 51.8% and this belonged to inadequate category. The result of multiple linear regression tests showed that the variables of nurses' involvement ( $p = 0.048$ ), nurses' adjustment ( $p = 0.004$ ), nurses' consistency ( $p = 0.006$ ), mission of organization ( $p = 0.010$ ), and the application of nursing care standard ( $p = 0.002$ ) had influence on the performance of nurses in the in-patient wards at Martha Friska Hospital Brayan Medan. The management of Martha Friska Hospital Brayan Medan is suggested (1) Establishing the nursing care standards, directive service, job description and consistent guidance in health service provision, (2) Establishing the administration staff for every nurse station which job description is to calculate the cost of clients care in ward (3) Classification the patient-wards based on patient diagnosis (4) the nurses should improve their individual performance through the comprehensive application of nursing care standard referring to the need of clients.

**Keywords:** *Organization Culture, Nursing Care Standard Application, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia yang paling banyak di rumah sakit adalah tenaga keperawatan yaitu sekitar 40-60% (Swanburg, 2000), sehingga pelayanan keperawatan sangat menentukan kualitas pelayanan dan kinerja di rumah sakit secara keseluruhan. Dari kinerja perawat diharapkan oleh pihak manajemen rumah

sakit dapat dibangun komitmen perawat terhadap organisasi rumah sakit secara menyeluruh (Gillies, 1996).

Pelaksanaan asuhan keperawatan merupakan tanggung-jawab dari tenaga keperawatan. Tugas umum perawat adalah memberikan pelayanan asuhan keperawatan sesuai dengan proses keperawatan kepada pasien yang terdiri

dari melakukan pengkajian, menegakkan diagnosa keperawatan, perencanaan keperawatan implementasi keperawatan, evaluasi dan melakukan dokumentasi asuhan keperawatan pada berkas rekam medik pasien

Penerapan standar asuhan keperawatan pada prinsipnya adalah bagian dari perilaku individu dalam bekerja sesuai tugas-tugasnya dalam organisasi dan biasanya berkaitan dengan kepatuhan. Menurut Sarwono (2004) bahwa patuh adalah taat atau tidak taat terhadap perintah atau ketentuan yang berlaku dan merupakan titik awal dari perubahan sikap dan perilaku individu. Hasil akhir dari kepatuhan penerapan standar asuhan keperawatan adalah kinerja atau hasil kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Menurut Denison (2000) terhadap penampilan atau kinerja organisasi yaitu keterlibatan, penyesuaian, konsistensi dan misi organisasi. Rumah sakit memiliki sesuatu dalam rangka menyatukan latar belakang sumber daya manusia yang berbeda-beda. Dengan demikian, semua pihak dapat disatukan dalam satu visi dan misi organisasi rumah sakit (Hanna, 2005). Berdasarkan persentase pendokumentasian asuhan keperawatan RS. Martha Friska Brayon (2012), diketahui bahwa persentase menunjukkan hasil yang masih kurang yaitu 67,3%.

Penelitian yang melibatkan budaya organisasi, penerapan standar asuhan keperawatan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS. Martha Friska Brayon Medan menimbulkan pertanyaan bagaimana pengaruh budaya organisasi dan penerapan standar asuhan keperawatan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS. Martha Friska Brayon.

Adapun manfaat dari penelitian ini bagi RS. Martha Friska Brayon yaitu memberikan masukan bagi manajemen RS. Martha Friska Brayon dalam menciptakan budaya organisasi yang kompetitif, informatif dan berbasis sumber-daya manusia, memperoleh

informasi mengenai permasalahan-permasalahan yang ada di bagian rawat inap khususnya mengenai penerapan standar asuhan keperawatan yang dihubungkan dengan kinerja perawat, melakukan perbaikan atas permasalahan yang ditemukan terkait dengan penerapan standar asuhan keperawatan yang dihubungkan dengan kinerja perawat, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Magister Kesehatan, dapat merencanakan dan melaksanakan manajemen keperawatan di rumah sakit.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawab dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999). Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan merefleksikan bagaimana karyawan memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik.

Menurut Guilbert (dalam Hasibuan 2001) kinerja adalah sesuatu yang dapat dikerjakan seseorang sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya yang dipengaruhi oleh sikap, pengetahuan dan ketrampilan.

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

### **B. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu yang digunakan untuk menyesuaikan diri dengan permasalahan internal atau

eksternal organisasi (Schein 1997). Pendapat dari beberapa pakar menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kepercayaan, norma, nilai, sikap dan keyakinan yang dibentuk oleh para anggota kelompok yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya (Robbin, 2006).

Budaya organisasi rumah sakit merupakan pedoman atau acuan untuk mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku perawat, tenaga kesehatan lain dalam berinteraksi antar mereka dan dengan rumah sakit lainnya.

Salah satu bentuk format survei budaya organisasi yang ada adalah *The Denison Organizational Culture Survey* (Denison, 2000). Model ini didasarkan pada penelitian yang berlangsung lebih dari 15 tahun dan melibatkan 1000 organisasi yang dilakukan oleh Dr. Denison dari Universitas Michigan. Adapun format survei dikembangkan berdasarkan empat karakteristik budaya yaitu keterlibatan, penyesuaian, konsistensi dan misi organisasi. Hal tersebut menggambarkan fokus perhatian organisasi pada faktor internal dan eksternal sebuah organisasi. Kelebihan dari format ini adalah mudah dan cepat diimplementasikan dan dapat dipergunakan untuk semua tingkatan organisasi.

### C. Standar Asuhan Keperawatan

Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau rangkaian kegiatan praktik keperawatan yang diberikan kepada klien pada berbagai tatanan layanan kesehatan dengan proses keperawatan yang berpedoman pada standar keperawatan, dilandasi etika dan etiket keperawatan dalam lingkup wewenang serta tanggung-jawab keperawatan (Hamid, 2000).

Menurut Nursalam (2002), dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien, digunakan standar praktik keperawatan melalui proses keperawatan yang merupakan suatu siklus yang terus berlanjut, proses keperawatan diawali dengan kegiatan pengkajian saat pasien masuk rumah sakit. Pengkajian bertujuan

untuk menggali informasi yang penting (data) yang akan digunakan untuk menyusun diagnosis keperawatan setelah melalui analisis data. Setelah tersusun diagnosis, maka disusun suatu rencana tindakan keperawatan sesuai kebutuhan pasien dan prioritas masalah yang ada. Implementasi adalah langkah nyata dari perencanaan tindakan yang dilanjutkan dengan evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui apakah tindakan yang dilakukan efektif atau tidak dalam mengatasi masalah pasien.

### D. Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah :

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS. Martha Friska Brayan.
2. Ada pengaruh penerapan standar asuhan keperawatan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS. Martha Friska Brayan.

## METODE PENELITIAN

### A. Identifikasi Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi meliputi keterlibatan, penyesuaian, konsistensi dan misi organisasi serta variabel penerapan standar asuhan keperawatan meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implemmentasi, evaluasi dan dokumentasi asuhan keperawatan. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perawat yang didasari pada kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

### B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Budaya organisasi adalah penilaian perawat terhadap nilai-nilai organisasi rumah sakit berdasarkan pandangan yang objektif, dengan indikator:
  - a. Keterlibatan adalah penilaian perawat terhadap nilai-nilai organisasi rumah sakit yang

- mengambarkan keterlibatan perawat dalam kerjasama tim, orientasi antar perawat dan pengembangan tenaga keperawatan.
- b. Penyesuaian adalah penilaian perawat terhadap nilai-nilai organisasi rumah sakit dalam menerima perubahan lingkungan dan fokus pelayanan dan pembelajaran organisasi.
  - c. Konsistensi adalah penilaian perawat terhadap nilai-nilai organisasi rumah sakit yang terkait dengan nilai-nilai inti, kesepakatan, koordinasi dan integrasi.
  - d. Misi Organisasi adalah penilaian perawat terhadap nilai-nilai organisasi rumah sakit terkait dengan visi dan misi strategis yang terarah dan pencapaian tujuan organisasi rumah sakit.
2. Penerapan standar asuhan keperawatan adalah bentuk nyata dari seluruh aspek pelayanan yang dilakukan oleh perawat pelaksana sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam pelayanan keperawatan pada ruang rawat inap di rumah sakit, dengan indikator:
    - a. Pengkajian adalah proses pelayanan keperawatan dalam pengumpulan data oleh perawat pelaksana tentang informasi respon klien agar dapat mengidentifikasi dan mengenali masalah atau kebutuhan kesehatan dan keperawatan klien.
    - b. Diagnosa keperawatan adalah proses pelayanan keperawatan dalam merumuskan keputusan klinis mengenai seseorang, keluarga atau masyarakat sebagai akibat dari masalah kesehatan yang aktual atau yang potensial.
    - c. Perencanaan adalah proses keperawatan dalam merencanakan tindakan atau intervensi keperawatan yang didasarkan pada identifikasi masalah kesehatan yang dihadapi klien dan prioritas masalahnya sebelum dilakukan tindakan keperawatan.
    - d. Impelementasi adalah proses keperawatan yang dilakukan perawat untuk membantu klien dari masalah status kesehatan yang dihadapi kestatus kesehatan yang lebih baik yang menggambarkan kriteria hasil yang diharapkan.
    - e. Evaluasi adalah proses keperawatan yang merupakan tahapan penilaian terhadap proses-proses keperawatan yang sebelumnya dilakukan oleh perawat dalam menegakkan pelayanan keperawatan pada klien.
    - f. Dokumentasi keperawatan adalah proses keperawatan yang dilakukan perawat dalam mencatat dan mendokumentasikan seluruh proses keperawatan dalam bentuk tertulis sebagai status kesehatan klien.
  3. Kinerja perawat adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang nyata dari seluruh aspek pelayanan keperawatan di rumah sakit, yang dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian dan komitmen kerja perawat.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap yang bertugas di RS. Martha Friska Brayana yang berjumlah sebanyak 125 orang perawat.

### D. Tehnik Pengambilan Sampel

Adapun jumlah sampel yang akan dipergunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2002) yaitu sebanyak 56 orang. Selanjutnya jumlah

sampel yang akan digunakan dalam penelitian akan ditentukan dengan melakukan *proportionate stratified random sampling*, yakni tehnik pengambilan *sampling* yang dilakukan bila populasi mempunyai anggota unsur yang berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2002).

**Tabel 1. Probability Pengambilan Sampel**

No	Ruang	Jumlah Perawat	Probability
1	ID	17	8
2	IIIA	17	8
3	IIIC	16	7
4	IVA	17	8
5	IVC	15	7
6	VA	12	5
7	VC	12	5
8	VIA	19	8

#### E. Metode dan Alat Pengumpul Data

Metode Pengumpulan data yaitu data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah disusun mencakup variabel budaya organisasi, penerapan standar asuhan keperawatan dan kinerja perawat di ruang rawat inap RS. Martha Friska Brayan. Pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner berupa pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup dibuat dengan menggunakan skala ordinal. Pengumpulan data sekunder didasarkan pada pencatatan oleh peneliti tentang data profil RS. Martha Friska Brayan berupa data cakupan pelayanan keperawatan, dan data ketenagaan serta struktur organisasi. Pengambilan data dilaksanakan dari bulan Juni – Juli 2014.

#### F. Tehnik Analisis Data

1. Analisis univariat dilakukan terhadap masing-masing variabel baik variabel independen maupun variabel dependen yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan dihitung persentasenya.

2. Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji *Chi-Square* pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ) yang disajikan dalam bentuk tabel silang.
3. Analisis multivariat menggunakan uji regresi linear berganda dengan tingkat kepercayaan. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + X_1\beta_1 + X_2\beta_2 + X_3\beta_3 + X_4\beta_4 + X_5\beta_5$$

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis didapat bahwa keterlibatan perawat ( $p=0,048$ ), penyesuaian ( $p=0,004$ ) konsistensi ( $p=0,006$ ), misi organisasi ( $p=0,010$ ), sehingga  $p < 0,05$  yang artinya secara keseluruhan ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS. Martha Friska Brayan Medan.

Terdapat pengaruh signifikan penerapan standar asuhan keperawatan ( $p=0,002$ ) terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS. Martha Friska Brayan Medan.

Hasil tambahan variabel budaya organisasi (konsistensi) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS. Martha Friska Brayan Medan.

#### 1. Pengaruh Keterlibatan terhadap Kinerja Perawat

Keterlibatan dalam penelitian ini adalah unsur budaya organisasi yang berkaitan dengan penilaian perawat terhadap nilai-nilai organisasi rumah sakit yang menggambarkan keterlibatan perawat dalam kerja sama tim, orientasi antar perawat dan

pengembangan tenaga keperawatan. Hasil penelitian melalui uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa keterlibatan perawat mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p=0,048$ , artinya bahwa semakin tinggi keikutsertaan perawat dalam kerja sama tim, dan pengembangan tenaga keperawatan sesuai dengan karakteristik organisasi rumah sakit, maka semakin tinggi kinerja perawat pelaksana dalam menyelesaikan keseluruhan tugas pokok dan fungsinya dalam memberikan pelayanan keperawatan. Keterlibatan perawat dalam pelayanan keperawatan merupakan upaya yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu kesatuan organisasi rumah sakit. Mengacu pada salah satu tujuan RS. Martha Fiska yaitu Meningkatkan serta mengembangkan kualitas sumber daya manusia di rumah sakit sehingga mampu melayani setiap pelanggan dengan perhatian dan penuh tanggungjawab serta manusiawi. Artinya bahwa keterlibatan perawat dalam pengembangan SDM menjadi sangat penting diperhatikan.

## 2. Pengaruh Penyesuaian terhadap Kinerja Perawat

Penyesuaian dalam penelitian ini adalah penilaian perawat terhadap nilai-nilai organisasi rumah sakit dalam menerima perubahan lingkungan dan fokus pelayanan dan pembelajaran organisasi. Hasil penelitian melalui uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa penyesuaian perawat dalam pelayanan keperawatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p=0,004$  artinya bahwa semakin baik penyesuaian yang dilakukan perawat maka semakin baik kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di RS. Martha Friska Brayon Medan. Hasil penelitian juga menemukan bahwa 55,4%

penyesuaian perawat termasuk kurang, artinya penyesuaian yang selama ini dilakukan perawat masih sangat kurang yang dilihat dari masih ada perawat yang menilai kegagalan bukan sebagai upaya untuk melakukan perubahan, dan masih ada juga perawat yang menilai bahwa inovasi dalam pelayanan keperawatan belum menjadi hal yang baik dan belum penting diperhatikan dalam peningkatan kualitas pelayanan di rumah sakit. Bahkan masih banyak perawat yang tidak setuju jika strategi peningkatan kompetensi perawat bermanfaat bagi rumah sakit dalam menghadapi kompetensi pelayanan kesehatan.

## 3. Pengaruh Konsistensi terhadap Kinerja Perawat

Konsistensi dalam penelitian ini adalah penilaian perawat terhadap nilai-nilai organisasi rumah sakit yang terkait dengan nilai-nilai inti, kesepakatan, koordinasi dan integrasi. Konsistensi yang baik akan berdampak terhadap hasil kerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien. Hasil penelitian melalui uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan konsistensi terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan dengan nilai  $p=0,006$  artinya semakin tinggi konsistensi perawat maka semakin baik kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Hasil penelitian juga menemukan bahwa 73,2% konsistensi perawat di RS. Martha Friska Brayon Medan masih kurang, artinya perawat menilai bahwa pelaksanaan pelayanan keperawatan belum konsisten mengacu pada pedoman, standar asuhan keperawatan yang telah dibuat, dan menilai bahwa nilai etik belum sepenuhnya dapat dijadikan

sebagai pedoman dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

#### **4. Pengaruh Misi Organisasi terhadap Kinerja Perawat**

Misi organisasi dalam penelitian ini adalah penilaian perawat terhadap nilai-nilai organisasi rumah sakit terkait dengan visi dan misi strategis yang terarah dan pencapaian tujuan organisasi rumah sakit. Penjabaran misi rumah sakit dalam setiap tindakan pelayanan kesehatan di rumah sakit khususnya pelayanan keperawatan akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan rumah sakit. Hasil penelitian melalui uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa misi organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p=0,010$ , artinya bahwa penilaian yang baik terhadap misi organisasi akan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di RS. Martha Friska Brayan Medan.

Secara umum penilaian misi organisasi oleh perawat pelaksana 55,4% termasuk kurang, artinya perawat masih belum sepenuhnya menjabarkan filosofi misi organisasi RS. Martha Friska Brayan Medan dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap.

#### **5. Pengaruh Misi Organisasi terhadap Kinerja Perawat**

Penerapan standar asuhan keperawatan merupakan bentuk nyata dari seluruh aspek pelayanan yang dilakukan oleh perawat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam pelayanan keperawatan pada ruang rawat inap di rumah sakit yang dilihat dari 6 (enam) proses keperawatan yaitu pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi, evaluasi, dan dokumentasi

keperawatan. Hasil penelitian melalui uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel penerapan standar asuhan keperawatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RS. Martha Friska Brayan Medan dengan nilai (pengkajian  $p=0,018$ , diagnosa keperawatan  $p=0,001$ , perencanaan  $p=0,004$ , implementasi  $p=0,025$ , evaluasi  $p=0,034$ , dan dokumentasi keperawatan  $p=0,012$ ). Variabel penerapan standar asuhan keperawatan paling dominan memengaruhi kinerja perawat adalah tahap implementasi dengan nilai  $\text{Exp (B)} = 12,459$  di ruang rawat inap RS. Martha Friska Brayan Medan.

#### **KESIMPULAN**

1. Kinerja perawat di ruang rawat inap RS. Martha Friska Brayan Medan 51,8% termasuk kurang.
2. Terdapat pengaruh signifikan keterlibatan perawat ( $p=0,048$ ), penyesuaian ( $p=0,004$ ) konsistensi ( $p=0,006$ ), misi organisasi ( $p=0,010$ ), terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS. Martha Friska Brayan Medan.
3. Terdapat pengaruh signifikan penerapan standar asuhan keperawatan ( $p=0,002$ ) terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS. Martha Friska Brayan Medan.
4. Variabel budaya organisasi konsistensi merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja perawat di ruang rawat inap RS. Martha Friska Brayan Medan.
5. Variabel penerapan standar asuhan keperawatan pada tahap implementasi merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja perawat di ruang rawat inap RS. Martha Friska Brayan Medan.

#### **SARAN**

1. Kepada Manajemen RS. Martha Friska Brayan Medan, membuat

standar asuhan keperawatan, pedoman yang jelas, uraian tugas dan konsisten dalam pelayanan kesehatan untuk mencapai visi, misi, tujuan rumah sakit.

2. Kepada Manajemen RS. Martha Friska perlu membuat petugas administrasi pada setiap *nurse station* dimana salah satu tugasnya untuk menangani kalkulasi biaya perawatan pasien di ruangan.
3. Kepada Manajemen RS. Martha Friska perlu menerapkan pengklasifikasian ruangan berdasarkan penyakit.
4. Perawat bekerja sesuai dengan uraian tugas melalui penerapan standar asuhan keperawatan secara komprehensif dan mengacu pada kebutuhan klien.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali. Zaidin, 2002. Dasar-Dasar Keperawatan Profesional. Edisi Pertama. Jakarta, Widya Medika.
- Alimul A.H, 2004. Pengantar Konsep dasar Keperawatan. Edisi Pertama Jakarta, Penerbit Salemba Medika.
- Arinkunto S., 2004. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad M., 2002. Psikologi Industri, Cetakan ke delapan, Liberti, Yogyakarta
- Atmoepipto, K., 2001. Produktivitas Aktualisasi Perusahaan. Gramedia, Jakarta.
- David, F.R., 1985. Manajemen Strategis, Konsep, (9th ed). Klaten: Pearson Education Asia.
- Davis, K., 1995. Perilaku dalam organisasi. (7 th ed). Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Depkes RI., 2004. Rancangan Pedoman Pengembangan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat. Jakarta: Direktorat Keperawatan dan Keteknisian Medis.
- Deninson, 2000. Organizational Culture Introduction. Philadelphia. Mosby Company
- Fathoni, A., 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Asdi Masatya.
- Gibson, D., 1997. Organisasi, Perilaku, Struktur Dan Proses. Jakarta: PT Binarupa Aksara.
- Gifford B.D., 2002. The Relationship Between Hospital Unit Culture and Nurse' Quality of Work Life. *Journal of Healthcare Management*. 47(1): 13-26.
- Gillies, D.A., 1996. Nursing Manajemen, a System Approach, 2th, W B. Philadelphia : Saunders Company.
- Halimahtusyadiah, 2003. Pengaruh Kepemimpinan dan Kultur Organisasi terhadap Kinerja dalam Tim Audit, Simposium Nasional Ke-VI, Sesi IV, Surabaya.
- Hamazah, 2012, Teori Kinerja dan Pengukurannya, Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T.H., 2001. Manajemen dan Sumber Daya Manusia, (2nd ed.). Yogyakarta: BPEF UGM.
- Harianja, M.T.E., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan, pegawai dan Kompensasi dan Peningkatan Produktifitas Pegawai, Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hasibuan, H.N., 2003. Organisasi dan Motivasi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilyas, Yaslis, 1999. Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian. FKM UI, Jakarta
- Justin.T.Sirait, 2006. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Konzier, dkk, 1995. Fundamental of Nursing Concepts, Process and Practice. California, Wesley Publishing Company
- Kotler, J.P., 2000. Corporate Culture and Performance, New York, The Press. A Division of Macmillan Inc.

- Kreitner, R.&Kinicki, A., 2005. Perilaku organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, P.A.A., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marriner, A., 200. The Nursing Process, A Scientific Approach to Nursing Care. The Cv Mosby Company
- Mathis dan Jackson, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Muchlas, 2005. Perilaku organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Munandar, A.S., 2006. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Ndraha, T., 2003. Budaya organisasa, Jakarta: PT Asdi Masatya.
- Notoatmodjo, S., 2005. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta. Cetakan Ketiga.
- Nursalam, 2001. Proses dan Dokumentasi Keperawatan, Konsep dan Praktik Jakarta : Penerbit Salemba Medika. Edisi I
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia. 2004. Kode Etik keperawatan, Jakarta: The Author
- Potter, P.A dan Perry.A.G., 1997. Fundamental of Nursing Concepts, Process and Practice. Edisi 4, St. Louis, Mosby Year Book.
- Prawirosentono S., 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan , BPF, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, 2002. Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen, 2002. Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, S.P., 2003. Perilaku Manusia: Konsep Kontroversi dan Aplikasi, Jakarta : P.T Prenhallindo.
- Ridwan, 2004. Manajemen Kinerja. Rineka Cipta, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ruky, Achmad, 2001. Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Satria, Yudhi, 2005., Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan, Benefit, Vol. 9, No. 2
- Schein, Edgar, H., 1985. Organizational Culture and Leadership. San Fransisco, Calif: Jossey Bass Publisher.
- Siagian, S., 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbi SE, UI, Jakarta
- Supranto, J., 2006. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Menaikan Pangsa Pasar. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Stoner, J.F, Freeman R.E. Gilbert D.R, 1996. Manajemen. Prehalindo, Jakarta
- Swanburg, Russel.C., 2000. Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis. Jakarta. EGC Cetakan I
- Tika, P. M., 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wirawan, 2007. Budaya dan Iklim Organisasi, Teori, Aplikasi dan Penelitian. Salemba, Jakarta.
- Wijono, 1999. Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Teori, Strategi dan Aplikasi. Volume 1. Surabaya : Universitas Airlangga.