

# HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN PELAKSANAAN FUNGSI MANAJEMEN KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RSUD KOLONODALE

\*Chely Veronica Mauruh

Profesi Ners, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya, Indonesia

Vol. 1, No. 02,  
Juli 2020

ISSN online:  
2716-2699

Korespondensi \*

Dosen PSIK STIK - IJ

eMail:

veronica20@gmail.com

## ABSTRAK

Kekuatan dengan motivasi tinggi dan komitmen dalam suatu organisasi menggambarkan budaya organisasi. Manajer bertanggung jawab atas kinerja stafnya. Kepala ruangan adalah tenaga keperawatan yang bertanggung jawab untuk mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan di ruang perawatan. Tidak ada pemahaman mengenai visi dan misi serta tujuan organisasi rumah sakit merupakan penghambat yang menyebabkan anggota perawat tidak memperhatikan pemakaian seragam dinas, ketepatan jam kerja, kurangnya perhatian terhadap kelengkapan status keperawatan dan lain sebagainya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Metode penelitian yang digunakan adalah deskripsi korelasi dengan pendekatan cross sectional dengan jumlah sampel 41 responden. Hasil penelitian ini diketahui nilai signifikansi hubungan budaya organisasi dan kinerja  $p=0.000$ , dan hubungan pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dan kinerja  $p=0.001$ . Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan yang baik mampu meningkatkan kinerja perawat pelaksana.

**Kata kunci:** : Budaya organisasi; fungsi manajemen; kinerja

## ABSTRACT

*Strength with high motivation and commitment in an organization understands organizational culture. Managers are responsible for the performance of their staff. The head of the room is the nursing staff responsible for the task and supervision of nursing activities in the care room. There is no understanding of the vision and mission and goals of the hospital is the obstacle that causes nurses do not consider the use of service uniforms, accuracy of working hours, pay attention to the completeness of the nursing status and so on. The purpose of this research is to study the relationship between organizational culture and implementation of room management with executive management. Method in this research used was a description of the study using cross sectional with a sample of 40 respondents. The results of this study indicate the significance of the relationship between organizational culture and performance  $p = 0,000$ , and the relationship between headroom management and performance  $p = 0.001$ . Conclusion of this study shows that the culture of the ruling organization and the management of the head of the room are able to improve the performance of implementing nurses.*

**Keywords:** Organizational Culture; Management Function; Performance.

## PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan manifestasi dari tanggapan seseorang dalam mempelajari masalah yang terjadi dalam kelompoknya yang dipengaruhi lingkungan eksternalnya dan masalah integrasi internal. (Schein, 2010). Budaya telah digambarkan sebagai kekuatan dengan motivasi tinggi dan komitmen pada seperangkat nilai inti, keyakinan dan asumsi (Lim, 1995) yang mempromosikan suatu pemahaman kolektif tentang inovasi, kewirausahaan dan daya saing (Deshpande, Farley & Webster, 1993). Dalam konteks ini Denison mengaitkan budaya organisasi dengan efektifitas suatu organisasi (Denison & Misha, 1995). Manajer bertanggung jawab atas kinerja stafnya. Kepala ruangan adalah tenaga keperawatan yang bertanggung jawab untuk mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan di ruang perawatan. Kemampuan manajerial seorang kepala ruangan mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan staf keperawatan (Putra, 2008; Taketomi et al., 2016; Theofanidis & Dikatanidou, 2006). Fungsi manajemen kepala ruangan adalah perencanaan, pengorganisasian, ketenagaan, pengarahan dan pengendalian. Fungsi manajemen kepala ruangan yang dikerjakan dengan baik akan mempengaruhi kinerja staf perawat (Garcia, Maziero, Ludmilla, Rocha, & Gabriel, 2015; Kelly, 2010; B. L. Marquis & Huston, 2012).

Studi pendahuluan yang dilakukan pada Desember 2017 ditemukan di RSUD Kolonodale perawat pelaksana tidak mengetahui visi dan misi serta tujuan organisasi rumah sakit. Tidak sedikit ditemukan perawat dengan baju dinas yang tidak seragam pada shift sore dan malam, dokumen status keperawatan yang tidak lengkap. Hal tersebut membentuk asumsi peneliti bahwa kinerja perawat pelaksana di RSUD Kolonodale belum optimal, sehingga peneliti menganggap perlu menilai hubungan budaya organisasi dan pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Kolonodale.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode deskripsi korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di RSUD Kolonodale, yaitu 140 perawat. Sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah 41 perawat pelaksana. Pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner yang terdiri dari 4 bagian yaitu karakteristik responden, kuesioner budaya organisasi, pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan, dan kinerja perawat pelaksana.

## HASIL PENELITIAN

Hasil analisis univariat dalam penelitian ini menggambarkan distribusi budaya organisasi, pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dan kinerja perawat pelaksana dan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1.1. Distribusi Responden Berdasarkan Budaya Organisasi, Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dan Kinerja Perawat (n=41)**

No	Variabel	Jumlah	Persentase
1.	Budaya Organisasi		
	Lemah	20	48.8
	Kuat	21	51.2
2.	Pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan		
	Kurang	18	44
	Baik	23	56
3.	Kinerja Perawat		
	Kurang	18	45
	Baik	23	55

Tabel 1.1. menunjukkan bahwa budaya organisasi perawat pelaksana cenderung kuat (51.2%). Pada distribusi penilaian pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan, perawat pelaksana memberikan penilaian baik (56%). Distribusi perawat pelaksana memberikan penilaian baik (55%).

Hasil analisis bivariat dari budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana dan hubungan pelaksanaan fungsi manajemen dengan kinerja perawat pelaksana dapat dilihat pada tabel 2.1. berikut ini.

**Tabel 1.2. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana (n=41)**

Variabel	Kinerja				Total		X <sup>2</sup>	P Value	OR (CI95%)
	Kurang		Baik		n	%			
	n	%	n	%					
Budaya Organisasi									
Lemah	12	60.8	8	39.2	20	100	0.296	0.000*	3.633 (2.05;6.45)
Kuat	6	29.9	16	70.1	21	100			

Ket: Bermakna pada  $\alpha$  0.05

Tabel 1.2. Menunjukkan 60.8% perawat pelaksana yang memiliki budaya organisasi lemah dengan kinerja kurang baik, sedangkan 29.9% perawat pelaksana yang memiliki budaya organisasi kuat dengan kinerja yang kurang baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara budaya organisasi dan kinerja perawat pelaksana ( $p$ -value < 0.05). Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang lemah mempunyai peluang 3.6 kali lebih besar akan memiliki kinerja yang kurang baik (95%CI OR 2.05;6.45).

**Tabel 1.3. Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana (n=41)**

Variabel	Kinerja				Total		X <sup>2</sup>	P Value	OR (CI95%)
	Kurang		Baik		n	%			
	n	%	n	%					
Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan									
Kurang	11	58.7	7	41.3	18	100	0.238	0.001*	2.736 (1.56;4.81)
Baik	8	34.2	15	65.8	23	100			

Ket: Bermakna pada  $\alpha$  0.05

Tabel 1.3. menunjukkan sebanyak 65.8% perawat pelaksana yang menilai pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan baik memiliki kinerja yang baik. Sedangkan 34.2% perawat pelaksana dengan penilaian fungsi manajemen kepala ruangan baik memiliki kinerja yang kurang baik. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang menilai pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan yang memiliki peluang 2 kali lebih besar memiliki kinerja yang baik (95%CI OR 1.56;4.81).

## PEMBAHASAN

Pada penelitian ini 51.2% perawat pelaksana di RSUD Kolonodale memiliki budaya organisasi yang kuat. Hal ini sejalan dengan penelitian mengenai budaya organisasi 60% tenaga kesehatan mempunyai budaya yang kuat dalam organisasinya dapat mempertahankan kekuatan organisasi dalam persaingan organisasi kesehatan (Hyde et al., 2014). Hasil penelitian ini menunjukkan 70.1% perawat pelaksana dengan budaya organisasi kuat memiliki kinerja yang baik. Sesuai dengan penelitian sebelumnya budaya organisasi yang melemah mengurangi kinerja tenaga kesehatan dirumah sakit. Kinerja perawat dengan nilai-nilai organisasi pelayanan yang tidak sesuai menyebabkan penurunan terhadap kualitas pelayanan sebesar 52.2% (Acar & Acar, 2014). Budaya organisasi memiliki fungsi dan tujuan untuk menetapkan identitas organisasi, mendorong komitmen dalam organisasi, menentukan stabilitas organisasi dan menjadi alat indera organisasi. Penelitian yang dilakukan pada rumah sakit di Turki menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mengarahkan anggota perawat dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab (Abd, Aly, & El-shanawany, 2016).

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Hubungan ini menjelaskan bahwa pelaksanaan fungsi manajemen oleh kepala ruangan yang baik akan meningkatkan kinerja perawat pelaksana. Sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa perencanaan awal dalam pelayanan keperawatan akan menentukan keberhasilan pemberian asuhan keperawatan pada pasien. Perawat pelaksana melakukan pekerjaannya sesuai dengan rencana yang telah disusun oleh manajer keperawatan. Rencana yang disusun dengan matang akan mengarahkan perawat dalam proses pemberian asuhan keperawatan (Armstrong-Stassen, Freeman, Cameron, & Rajacic, 2015).

Kinerja yang baik juga didukung dengan pemantapan fungsi manajemen yang dilakukan oleh kepala ruangan. Organisasi keperawatan dengan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan perawat dalam ruangan akan mengurangi perasaan terbebani dalam melakukan pekerjaannya. Sesuai dengan penelitian pada penyedia layanan kesehatan yang menjelaskan bahwa pembagian tugas perawat yang tidak seimbang akan meningkatkan kejenuhan perawat dalam bekerja (Kamardin & Haron, 2011). Pembagian jadwal dinas akan mempengaruhi kemampuan dan motivasi kerja perawat pelaksana. Penelitian yang dilakukan di Singapura dan Tanzania menjelaskan bahwa penjadwalan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Sikap yang ditunjukkan pada jadwal kerja yang disusun dengan tidak memperhatikan jam kerja dan kondisi ketersediaan karyawan akan menurunkan kualitas kerja karyawan yang lain (Boldy, Della, Michael, Jones, & Gower, 2013).

## KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang bermakna antara budaya organisasi dan kinerja perawat pelaksana ( $p=0.000$ ) Terdapat hubungan yang bermakna antara pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dan kinerja perawat pelaksana ( $p=0.001$ ). Perawat pelaksana dengan budaya organisasi yang kuat mempunyai peluang sebesar 3.3 kali akan memiliki kinerja yang baik jika dibandingkan dengan perawat pelaksana dengan budaya organisasi yang lemah (95% CI OR 1.83;6.02). Perawat pelaksana dengan penilaian bahwa pelaksanaan fungsi manajemen keperawatan sudah baik mempunyai peluang 2.4 kali akan memiliki kinerja yang baik jika dibandingkan dengan perawat pelaksana yang menilai bahwa pelaksanaan manajemen keperawatan kurang baik ((95%CI OR 1.36;4.41).

## SARAN

Manajemen rumah sakit perlu menyusun program untuk penanaman nilai budaya organisasi rumah sakit untuk menjelaskan pencapaian tujuan pelayanan dalam rumah sakit. Manajer keperawatan perlu menyusun penilaian kinerja untuk menemukan masalah yang menghambat perbaikan kinerja perawat pelaksana sehingga kinerja perawat pelaksana yang terhambat dapat diperbaiki dan ditingkatkan. Pelaksanaan fungsi manajemen semakin dioptimalkan untuk memperbaiki dan mengontrol kinerja perawat pelaksana yang belum optimal

#### KEPUSTAKAAN

- Abd, N., Aly, E. M., & El-Shanawany, S. M. (2016). Nurses' Organizational Trust: Its Impacts On Nurses' Attitudes Towards Change In Critical Care And Introduction :, 8(4), 205–224.
- Acar, A. Z., & Acar, P. (2014). Organizational Culture Types and Their Effects on Organizational Performance in Turkish Hospitals. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 3(3), 18–31. <https://doi.org/10.5195/EMAJ.2014.47>
- Adam, R. A. (2013). *Pengembangan Budaya Organisasi Keperawatan Untuk Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Perawat dalam Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional di Rumah Sakit*.
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., & Sloane, D. M. (2002). Hospital staffing, organization, and quality of care: cross-national findings. In *International Journal for Quality in Health Care* (Vol. 14, pp. 5–13).
- Armstrong-Stassen, M., Freeman, M., Cameron, S., & Rajacic, D. (2015). Nurse managers' role in older nurses' intention to stay. *Journal of Health Organization and Management*, 29(1), 55–74. <https://doi.org/10.1108/JHOM-02-2013-0028>
- Aslan, M., & Yildirim, A. (2017). Personality and Job Satisfaction among Nurses: The Mediating Effect of Contextual Performance. *International Journal of Caring Sciences*, 10(1), 544–552.
- Awases, M. H., Bezuidenhout, M. C., & Roos, J. H. (2013). Factors affecting the performance of professional nurses in Namibia. *Curationis*, 36(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/curationis.v36i1.108>
- Bakibinga, P., Forbech Vinje, H., & Mittelmark, M. (2012). Factors Contributing to Job Engagement in Ugandan Nurses and Midwives. *ISRN Public Health*, 2012, 1–9. <https://doi.org/10.5402/2012/372573>
- Berman, A., Synder, S., & Frandsen, G. (2016). *Kozier&Erb's Fundamentals of Nursing Concept, Process and Practice* (10th ed.). Pearson.
- Boldy, D., Della, P., Michael, R., Jones, M., & Gower, S. (2013). Attributes for effective nurse management within the health services of Western Australia, Singapore and Tanzania. *Australian Health Review*, 37(2), 268–274. <https://doi.org/10.1071/AH12173>
- Buffenbarger, J. S. (2016). Nurses' Experiences Transitioning from Staff Nurse to Management in a Community Hospital.
- Burdahyat. (2009). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Sumedang*. Universitas Indonesia.
- Chamberlain, S. A., Hoben, M., Squires, J. E., & Estabrooks, C. A. (2016). Individual and organizational predictors of health care aide job satisfaction in long term care. *BMC Health Services Research*, 16(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1815-6>
- Cherry, B., & Jacob, S. R. (2014). *Contemporary Nursing: Issues, Trends & Management* (6th ed.). Elsevier.
- Denison Consulting. (2011). Organizational culture survey. *Denison Consulting*, 1. Retrieved from [https://denisonconsulting.com/docs/forum/denison\\_organizational\\_culture\\_survey.pdf](https://denisonconsulting.com/docs/forum/denison_organizational_culture_survey.pdf)
- Diliyanti, N. N., Parwita, G. B. S., & Gama, G. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat dan Bidan Di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar. *Forum Manajemen*, 16, 347–355.
- Doran, D., Haynes, B. R., Estabrooks, C. A., Kushniruk, A., Dubrowski, A., Bajnok, I., ... Bai, Y. Q. C. (2012). The role of organizational context and individual nurse characteristics in explaining variation in use of information technologies in evidence based practice. *Implementation Science: IS*, 7, 122. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-7-122>
- Elarabi, H. M., & Johari, F. (2014). The determinant factors effecting the job satisfaction and performance in Libyan government hospital. *Asian Social Science*, 10(8), 55–65. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n8p55>
- Engeda, E. H., Birhanu, A. M., & Alene, K. A. (2014). Intent to stay in the nursing profession and associated factors among nurses working in Amhara Regional State Referral Hospitals, Ethiopia. *BMC Nursing*, 13(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/1472-6955-13-24>
- Garcia, A. B., Maziero, V. G., Ludmilla, F., Rocha, R., & Gabriel, C. S. (2015). Integrative review of the literature, 7(2), 2615–2627. <https://doi.org/10.9789/2175-5361.2015.v7i2.2615-2627>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2011). *Organizaciones. Comportamiento, Estructura y Procesos*.
- Harlen, T. T. L. dan. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3), 509–521.
- Huber, D. L. (2010a). *Leadership and Nursing Care Management* (4th ed.). Saunders Elsevier.
- Huber, D. L. (2010b). *Leadership and Nursing Care Management* (4th ed.). Saunders Elsevier.
- Hyde, P., Burns, D., Killett, A., Kenkmann, A., Poland, F., & Gray, R. (2014). Organisational aspects of elder mistreatment in long term care. *Quality in Ageing and Older Adults*, 15(4), 197–209. <https://doi.org/10.1108/QAOA-06-2014-0010>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational Organizational Behavior and Management* (10th ed.). McGraw-Hill Irwin.

- Janjua, Q. R., Ahmad, H. M., & Afzal, A. (2014). The Impact of Internal Marketing and the Moderating Role of Organizational Culture on nurse job satisfaction. *Journal of Business & Economics*, 6(2), 203–244.
- Kamardin, H., & Haron, H. (2011). Internal corporate governance and board performance in monitoring roles. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 9(2), 119–140. <https://doi.org/10.1108/19852511111173095>
- Kearney-Nunnery, R. (2008). *Advancing Your Career : Concepts of Professional Nursing*. F. A. Davis Company.
- Kellett, P., M. Gregory, D., & Evans, J. (2014). Patriarchal paradox: gender performance and men's nursing careers. *Gender in Management: An International Journal*, 29(2), 77–90. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2013-0063>
- Kelly, P. (2010). *Essentials of Nursing Leadership & Management*. Delmar, Cengage Learning (Vol. 2nd).
- Kinicki, A. F. M. (2016). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. McGraw Hill Education.
- Kriemadis, T., Pelagidis, T., & Kartakoullis, N. (2012). The role of organizational culture in Greek businesses, 7 (2), 129–141. <https://doi.org/10.1108/14502191211245570>
- Liestyaningrum. (2004). *Hubungan persepsi perawat pelaksana tentang pengawasan kepala ruangan dengan kinerja di ruang rawat inap RSAL dr . Mintohardjo*. Universitas Indonesia.
- Lin, C., & Chang, C. (2015). Job Satisfaction of Nurses and Its Moderating Effects on the Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors. *Research and Theory for Nursing Practice: An International Journal*, 29(3).
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2018). *International Management : Culture, Strategy and Behavior* (10th ed.). USA: McGraw Hill Education.
- Marquis, B., & Houston, C. J. (2015). *Leadership Roles Management Functions in Nursing: Theory and Application*.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2012). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing: Theory and Application*. (E. Nieginski, Ed.) (7th ed.). Philadelphia: Lippincot Williams & Wilkins.
- Miroshnik, V. W. (2013). *Organizational culture and commitment: Transmission in multinationals*. *Organizational Culture and Commitment: Transmission in Multinationals*. <https://doi.org/10.1057/9781137361639>
- Mosleh, T., Marashi, A., Mohammad, M., & Zghool, A. (2018). Factors Influencing Job Performance among Nurses Who are Working in Saudi Mental Health Hospitals. *American Journal of Nursing Research*, 6(2), 67–81. <https://doi.org/10.12691/ajnr-6-2-5>
- Muthmainnah. (2017). *Hubungan kepuasan remunerasi dengan motivasi kerja dan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit umum daerah kota Depok*.
- Özkan, Ş., Celik, Y., & Younis, M. Z. (2012). The Effects of Individual and Organisational Characteristics on the Level of Burnout Level: A Research on Physicians and Nurses in Turkey. *Ageing International*, 37(2), 254–269. <https://doi.org/10.1007/s12126-010-9108-6>
- Potter, P. A., Perry, A. G., Stockert, P. A., & Hall, A. M. (2013). *Fundamental of Nursing* (8th ed.). Elsevier.
- Raodhah, S. (2017). Hubungan Peran Kepala Ruangan Dengan Kinerja Kabupaten Gowa. *Al-Shiah: Public Health Science Journal*, 9(1), 94–102. Retrieved from [journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Al-Sihah/article/view/3199](http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Al-Sihah/article/view/3199)
- Rashed, S. A. E., Al Torky, M. A. M., & Morsey, S. M. (2015). Performance of head nurses management functions and its effect on nurses' productivity at Assiut University Hospital. *IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS)*, 4(5), 38–49. <https://doi.org/10.9790/1959-04523849>
- Rekonen, S., & Björklund, T. A. (2016). Perceived managerial functions in the front-end phase of innovation. *International Journal of Managing Projects in Business*, 9(2), 414–432. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-03-2015-0024>
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., & Coulter, M. (2013). *Fundamentals of Management : Essential Concepts and Application* (8th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. a. (2013). *Organizational Behavior*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Saragih, R., Lubis, A. N., & Sutatiningsih, R. (2010). Pengaruh Mutu Pelayanan Kesehatan Terhadap Loyalitas Pasien Rumah Sakit Umum Herna Medan.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture And Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Simmons, N. L. (2016). Identifying Environmental and Individual Factors That Influence New Nurse Graduate Performance. *A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy Capella University*, (September).
- Srinivasan, A. V. (2008). *Managing a Modern Hospital* (2nd ed.). Response. <https://doi.org/10.4135/9788132108450>

- Taketomi, K., Ito, Y. M., Kohanawa, M., Kawabata, H., Tanaka, M., & Otaki, J. (2016). Nurse Education Today Nepalese undergraduate nursing students' perceptions of the clinical learning environment, supervision and nurse teachers: A questionnaire survey. *YNEDT*, 39, 181–188. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.01.006>
- Theofanidis, & Dikatpanidou. (2006). Leadership in nursing, 2006(25), 1–8.
- Top, M. (2013). Organizational variables on Nurses' job performance in Turkey: Nursing assessments. *Iranian Journal of Public Health*, 42(3), 261–271. <https://doi.org/10.2337/db06-1182.J.-W.Y>.
- Vacco, D. L. (2012). Running Head: Organizational Culture I Organizational Culture Under The Sanctuary Model: A Descriptive Study By Danielle L . Vacco A Thesis Submitted By The Faculty Of D'Youville College Division Of Academic Affairs In Partial Fulfillment Of The Requi.
- Vitezić, N., & Vitezić, V. (2015). A conceptual model of linkage between innovation management and controlling in the sustainable environment. *Journal of Applied Business Research*, 31(1), 175–184. <https://doi.org/10.19030/jabr.v31i1.8999>
- Werner, A., & Venter, D. (2015). Achieving excellence in private intensive care units: The effect of transformational leadership and organisational culture on organisational change outcomes. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.707>
- Whitehead, D. K., Weiss, S. A., & Tappen, R. M. (2015). *Essentials of Nursing Leadership and Management* (6th ed.). Philadelphia: F.A Davis Company.
- Wilkinson J. M., Treas L. S., Barnett K., S. M. H. (2016). *Fundamentals of Nursing* (3rd ed., Vol. 1). F. A. Davis Company. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Witteman, P. S. (2015). Aspects of organizational culture that impact healthcare professionals trust in the organization: A quantitative study, (March), 138. Retrieved from <http://search.proquest.com.library.capella.edu/docview/1674254683?accountid=27965>
- Wolper, L. F. (2012). *Health Care Administration : Managing Organized Delivery Systems*. Xyz (5th ed., Vol. 1).