

EFEKTIVITAS KERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM MAYJEN H.A. THALIB KABUPATEN KERINCI PROPINSI JAMBI

Yulmawati*, Menkher Manjas**, Hafni Bachtiar**

ABSTRAK

Pelayanan keperawatan adalah salah satu pelayanan rumah sakit yang berkewajiban memberi pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi, dan efektif. Ukuran pencapaian suatu tugas atau tujuan disebut efektivitas kerja dengan faktor yang mempengaruhinya adalah produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi, perkembangan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci Propinsi Jambi Tahun 2011 dengan desain potong lintang. Penelitian ini dilakukan pada 55 orang perawat rawat inap yang dipilih memakai teknik proporsional simple random sampling.

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa perawat yang memiliki efektivitas kerja baik sebanyak 50.9%, produksi baik 58.2%, efisiensi baik 54.5%, kepuasan baik 54.4%, adaptasi baik 58.2% dan perkembangan baik 50.9%. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki hubungan yang bermakna dengan efektivitas kerja perawat adalah produksi, efisiensi, perkembangan dengan nilai $p < 0.05$. Sedangkan variabel kepuasan dan adaptasi tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan efektivitas kerja dengan nilai $p > 0.05$.

Implikasinya adalah diharapkan rumah sakit memperhatikan aspek yang bisa meningkatkan efektivitas kerja perawat serta melakukan pembenahan terhadap aspek tersebut sehingga pencapaian tujuan rumah sakit memang bisa terukur dari efektivitas kerja perawatnya.

Kata Kunci : Pelayanan keperawatan, efektivitas, produksi

ABSTRACT

Nursing care is one of hospital services which provides safe, quality, anti-discrimination, and effective health care. The measurement of an achievement of a task or purpose referred to the effectiveness of work factors which influence it is production, efficiency, satisfaction, adaptation, development. The research was to examine the effectiveness of nurses working at medical care unit of public hospital Mayjen H.A. Thalib of Kerinci Province of Jambi in 2011 with cross sectional design. This research was done in 55 nurses who serve at medical care unit that were choose using proportional simple random sampling technique.

The results of this research found that nurses who have a good working effectiveness 50.9%, good production 58.2%, good efficiency 54.5%, good level satisfaction 54.4%, good adaptation 58.2% and good development 50.9%. The results of bivariate analysis found that variables have a significant relationship with effectiveness working of nurses is production, effectiveness, and efficiency with p values < 0.05 . Meanwhile, satisfaction and adaptativeness variabls don't have a significant relationship with effectiveness working of nurses with p values > 0.05 .

The impact of this research expected the hospital could pay attention to the aspects that enhance the nurse's working effectiveness and make corrections to these aspects so that the achievement of the hospital's goals can be measured from the nurse's effectiveness.

Keywords : nursing service, effectiveness, production.

* Pegawai RSU Mayjen H.A. Thalib Kerinci Jambi (email : yulmawatielia@yahoo.com)

** Dosen Program Pascasarjana Universitas Andalas Padang

Pendahuluan

Undang-undang tentang rumah sakit pasal 13 ayat (3) mengatur setiap tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit harus bekerja sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan rumah sakit, standar prosedur operasional yang berlaku, etika profesi, menghormati hak pasien dan mengutamakan keselamatan pasien.(Menkumham, 2009)¹. Pekerjaan perawat sesuai dengan standar yang berlaku dilakukan agar terwujud pelayanan berkualitas sebagaimana menjadi tujuan pelayanan pada Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kerinci. Suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan disebut efektivitas kerja (Schernerhorn sebagaimana dikutip oleh Sutrisno, 2010)². Pada observasi yang dilakukan di beberapa ruangan rawat inap, terlihat bahwa peralatan yang ada pada saat ini dalam jumlah yang masih kurang, terutama peralatan penunjang medis seperti alat *EKG (Elektro Kardio Graft)*, peralatan *personal hygiene* pasien seperti pispot dan stik laken. Kenyataan ini dapat mempengaruhi efektivitas kerja perawat.

Gibsons *et al* (1994) menyatakan bahwa faktor penting yang sangat mempengaruhi efektivitas kerja adalah kemampuan produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi lingkungan dan pengembangan.³ Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci dalam waktu lima tahun terakhir tidak pernah menganggarkan dana khusus untuk pengembangan pendidikan bagi karyawannya, terutama pendidikan pada bidang keperawatan. Hal ini menyebabkan terbatasnya SDM yang berkualitas untuk menghasilkan hasil kerja berkualitas.

Pencapaian mutu pelayanan keperawatan juga dapat dilihat dari indikator mutu pelayanan keperawatan berupa angka *dekubitus*, dan *plebitis*⁴. Dalam tahun 2010 tercatat angka *dekubitus* sebanyak 19 kasus, dan angka *plebitis* sebanyak 2115 kasus atau sebanyak 23,39% dari jumlah kunjungan.

Berdasarkan permasalahan diatas, perlu untuk menganalisis lebih jauh efektivitas kerja perawat dan faktor apa saja yang mempengaruhinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dan mempengaruhi efektivitas kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan yang signifikan antara produksi (*production*), efisiensi (*efficiency*), kepuasan (*satisfaction*), adaptasi (*adaptiveness*) dan perkembangan (*development*) dengan efektivitas kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Mayjen

H.A. Thalib Kabupaten Kerinci?

Metode

Jenis penelitian ini adalah observasional dengan rancangan potong lintang (*cross sectional study*). Unit analisis pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di instalasi rawat inap RSUD Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci Sampel sebanyak 55 orang diambil dengan menggunakan teknik *proporsional simple random sampling*.

Penelitian dilaksanakan pada bulan Pebruari – Juni 2011. Variabel yang diamati adalah efektivitas kerja, produksi (*production*), efisiensi (*efficiency*), kepuasan (*satisfaction*), adaptasi (*adaptiveness*) dan perkembangan (*development*).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara langsung kepada responden berdasarkan kuesioner. Dalam mengumpulkan data ini, peneliti dibantu oleh seorang petugas yang sudah diberi pengetahuan tentang pengisian kuesioner penelitian. Data diolah dengan tahap *editing, coding, entry, cleaning*. Selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi/proporsi masing-masing variabel yang diteliti. Analisis bivariat untuk melihat hubungan variabel independen dengan variabel dependen, dengan menggunakan uji *Chi-Square*. Analisis multivariat untuk mengetahui variabel independen yang mana yang lebih erat hubungannya dengan variabel dependen dengan menggunakan uji regresi logistik (*logistic regression*).

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Objek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuesioner, diketahui sebanyak 72.7% responden yang memiliki jenis kelamin wanita. Usia responden terbanyak yaitu sebanyak 52.7% yang berumur antara 20 tahun sampai 29 tahun. Status perkawinan responden terbanyak yaitu sebanyak 81.8% responden yang memiliki status perkawinan telah kawin. Sebanyak 56.4% responden yang memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun, dengan tingkat pendidikan terbanyak adalah sebanyak 81.8% responden memiliki pendidikan DIII AKPER/AKBID. Dengan status sebanyak 76.4% responden memiliki status PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan (Schernerhorn dikutip Sutrisno, 2010).² Pada instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci, dari pencapaian

efektivitas kerja baik sebanyak 50.9% menunjukkan pemahaman perawat akan Standar Asuhan Keperawatan tidak sebaik pemahaman mereka terhadap standar profesi.

Standar Asuhan Keperawatan tidak akan berjalan dengan baik jika hanya dilakukan oleh perawat tanpa adanya monitoring dan evaluasi dari rumah sakit. Pentingnya monitoring dan evaluasi terhadap Standar Asuhan Keperawatan yang ada akan memberi pemahaman kepada perawat bahwa Standar Asuhan Keperawatan merupakan alat ukur, berfungsi sebagai pedoman maupun tolok ukur dalam pelaksanaan proses pelayanan keperawatan. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan Standar Asuhan Keperawatan juga dimaksudkan untuk meningkatkan persentase efektivitas kerja perawat yang ada saat ini.

Sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit bahwa salah satu tujuan penyelenggaraan rumah sakit adalah meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan kesehatan. Agar mempercepat pencapaian tujuan ini, rumah sakit juga bisa menerapkan MPKP (Model Praktek Keperawatan Profesional) dalam pelayanan keperawatan dan segera melakukan akreditasi. Semua ini dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci dimasa yang akan datang.

Hubungan Produksi dengan Efektivitas Kerja

Perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci memiliki kemampuan produksi baik sebanyak 58.2%. Efektivitas kerja yang baik lebih tinggi pada produksi yang baik dibandingkan dengan produksi kurang, yaitu 65.6% : 30.4%. Secara statistik, perbedaan ini bermakna dengan nilai $p=0.021$.

Gibson, *et al* (1985) mengatakan bahwa produksi mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan barang ataupun jasa sesuai dengan permintaan lingkungan.⁴ Tugas utama yang dimiliki oleh perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien, baik untuk kesembuhan ataupun pemulihan status fisik dan mental pasien; memberikan pelayanan lain bagi kenyamanan dan keamanan pasien, seperti penataan tempat tidur dan lain-lain; melakukan tugas-tugas administratif.⁵

Tugas administratif menjadi tugas perawat yang dimaksud adalah tugas mendokumentasikan segala sesuatu yang berkenaan dengan pelaksanaan pelayanan keperawatan. Pengertian ini menjadi

salah ketika pihak manajemen rumah sakit melibatkan perawat untuk melakukan tugas administratif lainnya, walaupun dengan maksud untuk menjalankan kegiatan rumah sakit. Terlibatnya perawat dalam kegiatan ini akan membuat konsentrasi kerja perawat bercabang dan pencapaian tujuan pelaksanaan tugas perawat menjadi tidak maksimal. Untuk mengatasi hal ini, rumah sakit diupayakan lebih memperhatikan setiap tugas yang dibebankan kepada perawat, agar jangan terjadi tumpang tindih pekerjaan perawat dengan pekerjaan profesi lainnya. Dengan demikian kemampuan produksi kerja perawat diharapkan meningkat dimasa yang akan datang.

Pembuktian atas hipotesis secara statistik menyimpulkan bahwa terdapat hubungan produksi dengan efektivitas kerja. Hubungan produksi dengan efektivitas kerja menunjukkan semakin tinggi kemampuan produksi semakin tinggi pula pencapaian efektivitas kerjanya.

Hubungan Efisiensi dengan Efektivitas Kerja

Perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci memiliki efisiensi baik sebanyak 54.5%. Efektivitas kerja yang baik lebih tinggi pada efisiensi yang baik dibandingkan dengan efisiensi kurang, yaitu 70.0%:28.0%. Secara statistik, perbedaan ini bermakna dengan nilai $p=0.005$.

Hubungan efisiensi dengan efektifitas kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci ditimbulkan dengan pengaturan jam kerja bagi perawat sehingga perawat bisa memanfaatkan jam kerja semestinya demikian juga dengan sarana kerja yang disediakan walaupun masih ada yang harus disesuaikan dengan kebutuhan fasilitas kerja perawat.

Jam kerja perawat sesuai dengan jumlah pasien yang dilayani akan membuat pelayanan yang diberikan lebih baik karena jam kerja yang sesuai dengan beban kerja akan menghasilkan pelayanan yang optimal. Aspek penting lain yang juga harus diperhatikan adalah sarana kerja. Dalam pelayanan keperawatan, peralatan yang dibutuhkan adalah peralatan yang sesuai dengan standar peralatan sebagaimana yang menjadi kebutuhan perawat.

Peralatan keperawatan yang ditemui di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci pada saat ini dalam jumlah dan kualitas yang masih kurang. Walaupun rumah sakit telah menyediakan fasilitas peralatan dalam menunjang pekerjaan perawat. Namun peralatan yang disediakan belum sesuai dengan kebutuhan keperawatan. Peralatan dengan jumlah

yang kurang akan mengganggu kelancaran pelayanan dan akan mengakibatkan pelayanan yang diberikan menjadi lama serta menimbulkan keluhan bagi pasien. Diupayakan rumah sakit melakukan perencanaan peralatan sesuai dengan kebutuhan pelayanan guna menunjang pelaksanaan kerja sesuai standar Departemen Kesehatan RI. Peralatan yang sudah ada, secara terus menerus hendaknya dilakukan perbaikan agar selalu dalam keadaan siap pakai, bisa dipercaya keakuratannya dalam menegakkan diagnosa keperawatan. Dengan demikian efisiensi kerja perawat dapat lebih ditingkatkan.

Hubungan Kepuasan dengan Efektivitas Kerja

Perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci memiliki kepuasan baik sebanyak 54.4%. Efektivitas kerja yang baik lebih tinggi pada kepuasan yang baik dibandingkan dengan kepuasan kurang, yaitu 61.3% : 37.5%.

Rivai (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.⁶ Hasil penilaian responden terhadap kepuasan yang baik merupakan gambaran adanya sikap kerja yang baik dari setiap perawat dan adanya perhatian dari rumah sakit dalam aspek kesejahteraan kerja perawat. Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan di masa yang akan datang.

Berdasarkan perhitungan *chi-square*, variabel kepuasan tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan efektivitas kerja dengan nilai $p=0.139$. Perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci juga menunjukkan masih ada yang kurang puas terhadap hasil kerjanya. Hasibuan (2009) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat.⁷

Rumah sakit pada saat ini memiliki jumlah tenaga perawat yang masih kurang dari standar yang ditetapkan oleh Depkes RI. Keadaan ini akan meningkatkan beban kerja bagi perawat. Beban kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja tersedia akan menghasilkan hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu diupayakan rumah sakit bisa menganalisis kembali kebutuhan tenaga pada instalasi rawat inap sesuai dengan perencanaan ketenagaan di setiap unit kerja yang meliputi jumlah dan kualifikasi tenaga berdasarkan standar ketenagaan dan kebutuhan jenis pelayanan. Jika hasil analisis

nantinya menunjukkan bahwa jumlah tenaga perawat di instalasi rawat inap memang kurang disarankan rumah sakit dapat mempertimbangkan untuk melakukan penambahan tenaga perawat. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaan perawat bisa berjalan dengan baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja dan juga akan meningkatkan efektivitas kerja perawat.

Hubungan Adaptasi dengan Efektivitas Kerja

Perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci memiliki adaptasi baik sebanyak 58.2%. Efektivitas kerja yang baik lebih tinggi pada adaptasi yang baik dibandingkan dengan adaptasi kurang, yaitu 59.4% : 39.1%. Secara statistik, perbedaan ini tidak bermakna dengan nilai $p=0.227$.

Gibson *et al* (1985) menyatakan jika sampai tingkatan tertentu organisasi tersebut tidak dapat atau tidak beradaptasi, maka kelangsungan hidupnya dalam bahaya.⁴ Aspek adaptasi perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci yang nilai kurang dan perlu diperhatikan adalah upaya atasan membantu perawat mencari jalan keluar kesulitan, baik dalam pekerjaan ataupun dalam persoalan keluarga. Setiap persoalan yang ditimbulkan oleh pekerjaan, hendaknya bisa dikomunikasikan dengan atasan dengan demikian rentang kendali manajemen akan berjalan dengan baik. Berbagai cara bisa dilakukan untuk memecahkan setiap persoalan secara bersama-sama misalnya diskusi dan melakukan pertemuan mingguan atau bulanan untuk setiap perawat serta atasan pada masing-masing unit yang dipimpinnya. Dari pertemuan yang dilakukan diharapkan dapat mencari solusi, menjawab setiap permasalahan, keluhan-keluhan, kendala-kendala yang ditemui dan dihadapi. Serta apa yang menjadi harapan atasan pada bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan. Atasan hendaknya juga mampu menambah pengetahuan, wawasan dan kemampuan manajerialnya melalui berbagai media.

Rumah Sakit diupayakan untuk memperhatikan penempatan setiap kepala ruangan yang menjadi atasan bagi perawat di ruangan. Dengan demikian diharapkan setiap atasan dapat menjalankan fungsi monitoring dan evaluasinya serta adanya tindak lanjut dalam memecahkan setiap persoalan yang muncul agar tidak sampai mengganggu pelayanan. Adanya rentang kendali seperti ini akan menimbulkan hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja, atasan dan pimpinan rumah sakit.

Hubungan Perkembangan dengan Efektivitas Kerja

Perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci memiliki perkembangan baik sebanyak 50.9%. Efektivitas kerja yang baik lebih tinggi pada perkembangan yang baik dibandingkan dengan perkembangan kurang, yaitu 75.0% : 25.9%. Secara statistik, perbedaan ini bermakna dengan nilai $p=0.001$. Perkembangan (*development*) merupakan variabel yang memiliki hubungan paling erat terhadap efektivitas kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci dengan nilai signifikansi secara statistik sebesar 0.000 atau < 0.05 .

Gibson *et al* (1985) mengatakan bahwa suatu organisasi harus melakukan pengembangan untuk kelangsungan hidup jangka panjangnya. Usaha-usaha pengembangan yang lazim ialah program pelatihan bagi manajerial, tetapi akhir-akhir ini cara pengembangan organisasi telah berkembang meliputi sejumlah pendekatan psikologis dan sosiologis.⁴ Hasibuan (2009) menyatakan bahwa tujuan pengembangan adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan pengembangan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan semakin baik.⁷

Pengembangan yang dilakukan rumah sakit terhadap perawat pada saat ini belum optimal. Data perawat berdasarkan pendidikan menyatakan bahwa dari jumlah perawat sebanyak 185 orang, masih ada yang berpendidikan SPK sebanyak 21 orang (11.4%). Tingkat pengetahuan yang standar akan membuat perawat terus menerus berpedoman kepada keterampilan dan pengetahuan bawaan selama mereka menjalani pendidikan.

Mengingat pentingnya aspek pengembangan perawat dalam pelayanan kesehatan pada rawat inap serta rumah sakit umumnya, maka rumah sakit diupayakan untuk lebih memperhatikan aspek ini. Rumah sakit diharapkan bisa memberi izin melanjutkan pendidikan bagi perawatnya. Secara bertahap, rumah sakit juga diharapkan dapat menyediakan dana khusus untuk pengembangan pendidikan karyawannya terutama diprioritaskan pada perawat dengan tingkat pendidikan yang dinilai masih rendah. Dengan sistem pengelolaan keuangan BLUD pada rumah sakit akan memberi keleluasaan rumah sakit dalam menyediakan dana

untuk pengembangan pendidikan tersebut. Dana yang disediakan untuk pengembangan SDM akan menjadi investasi bagi rumah sakit. Perlu disadari, bahwa SDM rumah sakit tidak bisa didapat dengan instan. Rumah Sakit harus berupaya mengembangkan SDM-nya jika ingin memiliki SDM dengan kualitas yang diharapkan nantinya akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan mampu meningkatkan efektivitas kerja perawat di instalasi rawat inap menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Kesimpulan dan Saran

Efektivitas kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci baik sebanyak 50.9%, kemampuan produksi (*production*) perawat terkesan baik sebanyak 58.2%, efisiensi (*efficiency*) yang dimiliki perawat terkesan baik sebanyak 54.5%, kepuasan (*satisfaction*) kerja perawat terkesan baik sebanyak 54.4%, adaptasi (*adaptiveness*) yang dimiliki perawat terkesan baik sebanyak 58.2%, perkembangan (*development*) baik sebanyak 50.9% dan memiliki hubungan paling erat terhadap efektivitas kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci.

Variabel yang memiliki hubungan yang bermakna dengan efektivitas kerja perawat adalah produksi, efisiensi, perkembangan dengan nilai $p<0.05$. Sedangkan variabel kepuasan dan adaptasi tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan efektivitas kerja dengan nilai $p>0.05$.

Diharapkan rumah sakit memperhatikan aspek yang bisa meningkatkan efektivitas kerja perawat serta melakukan pembenahan terhadap aspek tersebut sehingga pencapaian tujuan rumah sakit memang bisa terukur dari efektivitas kerja perawatnya.

Bagi Pemerintah Daerah Kerinci, diupayakan untuk memberikan perhatian kepada kemajuan Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kerinci, mempercepat proses pengelolaan keuangan sepenuhnya mengacu kepada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) agar pelayanan yang diberikan dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Kerinci.

Dengan penelitian ini, peneliti mempunyai wawasan yang lebih luas tentang efektivitas kerja perawat dan banyak terlihat aspek yang harus diteliti namun karena keterbatasan waktu, peneliti belum dapat melakukannya.

Daftar Pustaka

1. Menkumham. Undang-Undang RI No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Menkumham, 2009
Schermerhorn dalam Sutrisno, E. Budaya Organisasi, Kencana, Jakarta, 2010
Gibson, *et al.* Organisasi dan Manajemen
3. Perilaku Struktur Proses, (Terjemahan), Erlangga, Jakarta, 1994
Gibson, *et al.* Organisasi Perilaku Struktur
4. Proses, Erlangga, Jakarta, 1985
5. Aditama, Y.T. Manajemen Administrasi Rumah Sakit, UI Press, Jakarta, 2007
Rivai, V. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Rajawali Press, Jakarta, 2006
Hasibuan, M.S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2009