

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap pada Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon

Hafiz Nurrahman Sidiq*, Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

* hafiznsradio@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com

Abstract. This research is based on the observation that the conditions of work culture and the performance of nurses in the hospital are not yet optimal, thus requiring a deeper understanding of the relationship between these two variables. The objectives of this study are to determine: 1) the condition of the work culture at Krakatau Medika Hospital Cilegon. 2) the condition of the performance of inpatient nurses at Krakatau Medika Hospital Cilegon. 3) to examine how work culture influences the performance of inpatient nurses at Krakatau Medika Hospital Cilegon. The research methods employed include determination tests, simple linear regression tests, and t-tests (partial) with a quantitative approach. The study population consists of 160 inpatient nurses, with 61 respondents as the sample, using the simple random sampling technique. Data collection techniques involve questionnaires, interviews, observations, and literature reviews. The research findings show that the work culture of inpatient nurses in the hospital falls into the high category. Additionally, the performance of inpatient nurses is also rated high based on five dimensions, including assessment, nursing diagnosis, intervention/planning, implementation, and evaluation. Furthermore, the analysis results reveal a positive influence between work culture and the performance of inpatient nurses. Thus, this study provides a better understanding of the relationship between work culture and the performance of inpatient nurses at Krakatau Medika Hospital Cilegon. The research is expected to offer in-depth insights and recommendations for enhancing the performance of inpatient nurses through the improvement of the work culture in the hospital.

Keywords: *Inpatient Nurses, Nurse Performance, Work Culture*

Abstrak. Penelitian ini didasari oleh pengamatan bahwa kondisi budaya kerja dan kinerja perawat di rumah sakit tersebut masih belum optimal, sehingga perlu adanya pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) bagaimana kondisi budaya kerja di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon. 2) bagaimana kondisi kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon. 3) mengkaji bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon. Metode penelitian yang digunakan adalah uji determinasi, uji regresi linear sederhana, dan uji t (parsial) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah 160 perawat rawat inap, dengan 61 responden sebagai sampel dengan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja perawat rawat inap di rumah sakit tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Selain itu, kinerja perawat rawat inap juga dinilai tinggi berdasarkan lima dimensi yang meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, intervensi/perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Selanjutnya hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya kerja dan kinerja perawat rawat inap. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai pengaruh antara budaya kerja dan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam dan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja perawat rawat inap melalui peningkatan budaya kerja di rumah sakit.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Kinerja Perawat, Perawat Rawat Inap.*

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kinerja individu karyawan di dalamnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi fokus utama. Budaya kerja, seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (dikutip oleh Irmayanti, Widiastini, & Suarmanayasa, 2020), memainkan peran kunci dalam memengaruhi kinerja karyawan. Budaya kerja memfasilitasi adaptasi karyawan terhadap lingkungan kerja, membimbing tindakan sesuai dengan aturan dan nilai-nilai organisasi, serta menjadi pedoman perilaku.

Alma (dikutip oleh Wintari, Gama, & Astiti, 2021) menyoroti pentingnya budaya kerja bagi rumah sakit, terutama dalam konteks pelayanan kesehatan yang membutuhkan pengelolaan modal dan sumber daya manusia yang efektif. Peningkatan kesadaran dan kebutuhan bervariasi pasien saat ini menekankan perlunya budaya kerja yang baik untuk memastikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Rumah Sakit Krakatau Medika, sebagai bagian dari grup Rumah Sakit BUMN yang dikelola oleh PT Pertamina Bina Medika IHC, diharapkan memiliki budaya kerja yang mencerminkan keunggulan teknologi kedokteran dan profesionalisme sumber daya manusia.

Menurut Sanjaya (2021) budaya kerja merupakan konsep perilaku, sikap dan pemahaman yang digunakan orang-orang ketika menjalankan pekerjaannya pada suatu perusahaan atau organisasi. Nilai-nilai yang diterapkan dalam penerapan budaya kerja di tempat kerja dapat menilai kualitas pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang. Apabila pegawai yang bekerja pada suatu organisasi dapat menerapkan budaya kerja yang berkualitas maka dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen atau pelanggan.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) budaya kerja adalah keyakinan umum, sikap dan nilai-nilai yang timbul dalam suatu organisasi. Dalam istilah yang lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu dalam suatu organisasi, serta aspek subjektif dari apa yang terjadi dalam organisasi.

Perawat merupakan suatu profesi yang memiliki kewajiban mulia dan manusiawi dalam industri kedokteran, mereka mempunyai tugas untuk melindungi dan menolong pasien dari penyakit. Tanpa adanya panggilan jiwa, perawat rawat inap akan kesulitan menjalankan tugasnya dengan baik. Mereka tetap melakukan pekerjaan yang sulit dan melelahkan ini sebagai tanda profesionalisme dan rasa tanggung jawab terhadap profesi dan pasien (Astuti, 2019). Sedangkan menurut Calong dan Soriano (2018) Perawat merupakan sumber daya manusia yang memberi warna pada pelayanan medis di rumah sakit. Selain nomor primer, keperawat rawat inapan merupakan profesi yang memberikan pelayanan berkelanjutan dan berkesinambungan kepada klien sepanjang waktu. Perawat rawat inap merawat pasien yang berbeda setiap hari, yang berarti mereka harus terus memenuhi kebutuhan dan harapan pasiennya.

Menurut (Sutrisno, Suryoputro, & Fatmasari, 2017) kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan pencapaian tujuan pelayanan keperawat rawat inapan. Kinerja perawat merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya untuk memberikan asuhan keperawat rawat inapan secara menyeluruh kepada pasien dan hal ini dapat mempengaruhi individu yang terlibat. Pelayanan kesehatan terhadap pasien di rumah sakit merupakan salah satu faktor penentu citra rumah sakit itu sendiri (Sutriyati & Irdan, 2020).

Berdasarkan observasi, kondisi budaya kerja di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon tampak belum optimal, mempengaruhi kinerja perawat rawat inap. Kurangnya respons, keterampilan, keramahan, dan disiplin perawat rawat inap menjadi perhatian. Penting untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja perawat rawat inap untuk memberikan wawasan mendalam. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara budaya kerja dan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon?

2. Bagaimana kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon?
3. Seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui budaya kerja di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon.
2. Untuk mengetahui kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik uji determinasi, uji regresi linear sederhana, uji t (parsial) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap yang berjumlah 160 perawat rawat inap.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu probability sampling tepatnya menggunakan simple random sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 61 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik verifikatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Budaya Kerja (X)

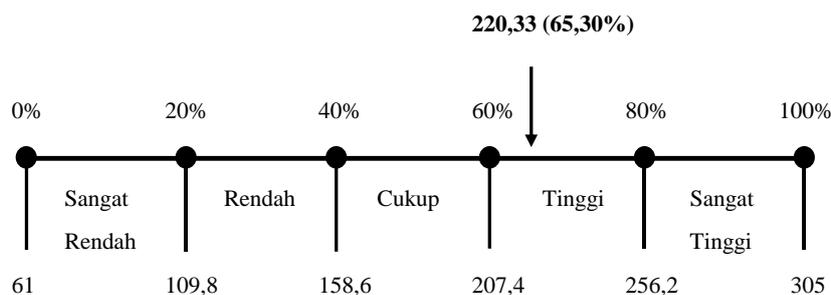
Berikut adalah penelitian mengenai kondisi budaya kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon. Deskripsi hasil penelitian ini digunakan untuk memahami respon responden terhadap variabel penelitian. Setelah menyebarkan kuesioner kepada responden, analisis deskriptif data penelitian akan diuraikan mengenai beberapa aspek dari variabel penelitian. Aspek-aspek tersebut telah diuraikan dalam kerangka pemikiran dan diformulasikan sebagai poin pernyataan sebanyak empat dimensi.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Budaya Kerja

No	Dimensi	Skor	Skor Ideal	Persentase	Kategori
1	Disiplin	218,3	305	64,48%	TINGGI
2	Keterbukaan	216,5	305	63,73%	TINGGI
3	Saling Menghargai	227,5	305	68,24%	TINGGI
4	Kerjasama	219	305	64,76%	TINGGI
Rata-Rata		220,33	305	65,30%	TINGGI

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023.

Selanjutnya penulis akan mengategorikan jawaban responden tersebut ke dalam rata-rata skor dan menyajikan ke dalam garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 1. Garis Kontinum Interpretasi Skor Variabel Budaya Kerja

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023.

Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel budaya kerja di rumah sakit Krakatau Medika Cilegon termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini terlihat berdasarkan pada rata-rata dimensi yang digunakan sebagai tolak ukur variabel budaya kerja sudah sesuai dengan apa yang dilakukan oleh perawat rawat inap di rumah sakit Krakatau Medika Cilegon.

Kinerja Perawat Rawat Inap (Y)

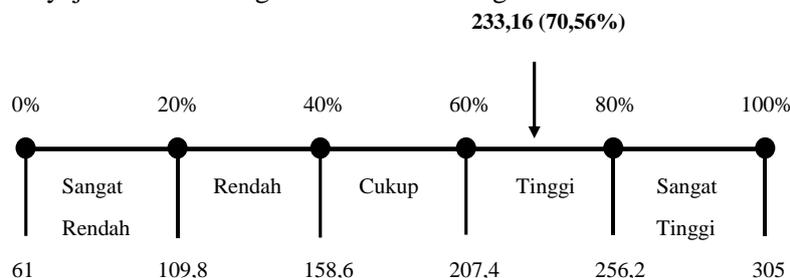
Berikut adalah penelitian mengenai kondisi kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon. Deskripsi hasil penelitian ini digunakan untuk memahami respon responden terhadap variabel penelitian. Setelah menyebarkan kuesioner kepada responden, analisis deskriptif data penelitian akan diuraikan mengenai beberapa aspek dari variabel penelitian. Aspek-aspek tersebut telah diuraikan dalam kerangka pemikiran dan diformulasikan sebagai poin pernyataan sebanyak lima dimensi.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Perawat Rawat Inap

No	Dimensi	Skor	Skor Ideal	Persentase	Kategori
1	Pengkajian	232,4	305	70,25%	TINGGI
2	Diagnosa Keperawatan	231,6	305	69,92%	TINGGI
3	Intervensi/Perencanaan	235,8	305	71,64%	TINGGI
4	Implementasi	234,8	305	71,23%	TINGGI
5	Evaluasi	231,2	305	69,75%	TINGGI
Rata-Rata		233,16	305	70,56%	TINGGI

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023.

Selanjutnya penulis akan mengategorikan jawaban responden tersebut ke dalam rata-rata skor dan menyajikan ke dalam garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 2. Garis Kontinum Interpretasi Skor Variabel Kinerja Perawat Rawat Inap

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023.

Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kinerja perawat rawat inap di rumah sakit Krakatau Medika Cilegon termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini terlihat berdasarkan pada rata-rata dimensi yang digunakan sebagai tolak ukur variabel kinerja perawat rawat inap sudah sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan yaitu pada rumah sakit Krakatau Medika Cilegon.

Pengaruh Budaya Kerja (X) Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja perawat rawat inap menggunakan uji regresi linear sederhana. Regresi linier sederhana adalah regresi linear yang berdasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mempelajari bentuk hubungan yang ada di antara variabel-variabel yang terlibat, sehingga dapat diketahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.875	6.643		6.304	.000
	Budaya kerja	1.653	.200	.733	8.274	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT RAWAT INAP

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 41,875 menunjukkan bahwa jika nilai budaya kerja sama dengan nol (nol) / tidak ada peningkatan, maka kinerja perawat rawat inap akan sebesar 41,875.
2. Koefisien regresi (b) bernilai sebesar 1,653 artinya setiap peningkatan yang terjadi pada variabel budaya kerja dan variabel lain bernilai konstan (nol), maka akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat rawat inap sebesar 1,653.

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja perawat rawat inap menggunakan uji t (parsial). Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

1. Jika nilai signifikan hasil t hitung $>$ t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikan hasil t hitung $<$ t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.875	6.643		6.304	.000
	Budaya kerja	1.653	.200	.733	8.274	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT RAWAT INAP

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa nilai t hitung yang didapat untuk variabel budaya kerja ialah sebesar 8,274 dengan t tabel yang didapat menggunakan pengujian dua sisi, dan taraf signifikansi 5%, serta derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ($61 - 2 - 1 = 58$) yaitu 2,001 atau nilai t hitung $>$ dari t tabel yang berarti $8,274 > 2,001$ dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi didapatkan kesimpulan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja perawat rawat inap.

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja perawat rawat inap menggunakan uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Lanjutan Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.529	11.10839
a. Predictors: (Constant), Budaya kerja				

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh informasi bahwa R Square sebesar 0,537 nilai tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh atau berkontribusi terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon sebesar 53,7%, sedangkan sisanya sebesar 46,3% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

Variabel budaya kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator dan dimensi menurut (Sari dan Anitra, 2020) meliputi: disiplin, saling menghargai, keterbukaan, kerjasama. Variabel kinerja perawat rawat inap dalam penelitian ini menggunakan indikator dan dimensi menurut (Nursalam, 2017) meliputi: pengkajian, diagnosa, intervensi/perencanaan, implementasi, evaluasi.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja perawat rawat inap. Berdasarkan hasil kuesioner dan observasi ditemukan bahwa budaya kerja dan kinerja perawat rawat inap termasuk ke dalam kategori tinggi.

Kinerja perawat rawat inap akan meningkat apabila budaya kerja yang terjadi oleh perawat rawat inap juga dengan kondisi yang semakin bagus. Hal tersebut dikarenakan apabila kondisi perawat rawat inap baik secara internal atau eksternal itu dalam kondisi yang baik maka akan memberikan kinerja serta pelayanan yang semakin mencapai titik maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Duanta dkk (2022) mengenai pengaruh budaya kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Krikilan Glenmore bahwa hasilnya budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap. Penelitian lain yang serupa dilakukan oleh Wahyuni dkk (2021) mengenai pengaruh budaya kerja Bajenta Bajorah terhadap kinerja perawat melalui motivasi pada RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya bahwa hasilnya budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel budaya kerja yang ada di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon termasuk ke dalam kategori tinggi. Artinya dimensi yang diajukan dalam pernyataan penelitian yaitu: disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama bernilai tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat rawat inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon memiliki budaya kerja yang baik dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, setiap perawat rawat inap mampu untuk kerjasama serta saling menghargai ketika bekerja.
2. Variabel kinerja perawat rawat inap yang ada di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon termasuk ke dalam kategori tinggi. Artinya dimensi yang diajukan dalam pernyataan penelitian yaitu: pengkajian, diagnosa keperawatan, intervensi/perencanaan, implementasi, dan evaluasi bernilai tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat rawat inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien, setiap perawat rawat inap melaksanakan perencanaan dan implementasi rawat secara maksimal kepada pasien.
3. Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung yang didapat untuk variabel budaya kerja yaitu sebesar 8,274 dengan t tabel yang didapat menggunakan pengujian dua sisi, dan taraf signifikansi 5% yaitu 2,001 atau t hitung $>$ t tabel yang berarti $8,274 >$ 2,001 dan nilai signifikansi yang didapat sebesar

0,00 < 0,05 dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja perawat rawat inap.

Acknowledge

Peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak terkait yang membantu dalam penelitian ini, terutama kepada:

1. Kedua orang tua peneliti yang tercinta, ayahanda Didik Eka Surya Purnama dan Ibunda Diah Ekowati Handayani yang senantiasa selalu mendoakan di setiap waktu dan memberi segala yang terbaik serta dukungan yang luar biasa baik secara moral dan material kepada peneliti.
2. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, SH., MH. selaku Rektor Universitas Islam Bandung.
3. Ibu Prof. Dr. Nunung Nurhayati, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
4. Ibu Dr. Sri Suwarsi, S.E., M.Si., CGA., CHCM. selaku wali dosen peneliti dan juga selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
5. Bapak Firman Shakti Firdaus, S.H.I., M.Sc., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukannya untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan masukan kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti selama masa perkuliahan.
7. Segenap keluarga besar peneliti yang selalu memberikan semangat dan dukungan yang tiada henti kepada peneliti.
8. Sahabat-sahabat peneliti, Tommy Prasetio Wibowo Suryanto, Muhammad Fawaz Alfaen, Nanda Suci Basmallah, Adrian Rizki Pratama, Ghani Bayu Pranaditya, teman-teman kost dan teman-teman badminton "PB. Sarososo", yang selalu memberikan dukungan, masukan dan saran serta hiburan kepada peneliti. Terima kasih banyak karena kalian selalu ada dan bersedia menjadi rumah untuk peneliti hingga penelitian ini dapat terselesaikan.
9. Bapak Agung Wibowo selaku perwakilan pihak Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon yang telah mengizinkan dan berkenan meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam melakukan penelitian di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini yang peneliti tidak dapat sebutkan satu persatu. Terima kasih atas segala bantuan, dukungan dan motivasi dalam penyusunan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Astuti, D. (2019). *Motif Perawat Sebagai Profesi dan Pelaku Komunikasi Terapeutik* (Vol. 3). Bandung.
- [2] Calong, K., & Soriano, G. (2018). Caring Behavior and Patient Satisfaction: Merging for Satisfaction. *International Journal of Caring Science*, 11(2), 697-703.
- [3] Duinta, S., Wahyuni, S., & Zulianto, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat RSUD Bakti Husada Krikilan Glenmore. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 16(1), 53-59.
- [4] Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* (4 ed.). (P. P. Lestari, Ed.) Jakarta: Salemba Medika.
- [5] Sanjaya, F. (2021). Dampak Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin). 7(1), 70-82.
- [6] Sari, A. E., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Studies and Research*, 2(1), 552-559.

- [7] Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- [8] Sutrisno, Y. N., Suryoputro, A., & Fatmasari, E. Y. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (UNDIP)*, 5(1), 142-149.
- [9] Sutriyati, S., & Irdan, S. (2020). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu Muba. *Jurnal Kesehatan dan Pembangunan*, 10(19).
- [10] Wahyuni, I., Negara, D. J., & Mantikei, B. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Bajenta Bajorah Terhadap Kinerja Perawat Melalui Motivasi Pada RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Journal of Environment and Management*, 2(3), 218-224.
- [11] Wintari, N., Gama, A., & Astiti, N. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *EMAS*, 2(3).