

BUDAYA ORGANISASI DAN PROFESIONALISME PERAWAT DI RUMAH SAKIT SWASTA DI TEMANGGUNG

Raharjo Apriyatmoko*, Eko Susilo**

*Departemen Keperawatan Dasar, STIKES Ngudi Waluyo, Jln Gedongsongo Ungaran, Indonesia

**Departemen Keperawatan Dasar, STIKES Ngudi Waluyo, Jln Gedongsongo Ungaran, Indonesia
E-mail: radenmoko@yahoo.com

Abstrak

Organizational culture is one important aspect in achieving an organization's objectives, including in influencing professionalism. PKU Muhammadiyah Hospital in Temanggung regional is assumed have strong organizational culture differently in raising the level of professionalism of the nurses. The researcher's goal is to determine the influence of the strength of cultural organization with professionalism of nurses at PKU Muhammadiyah. The study was conducted by applied *cross sectional* approach with 55 nurses. The questionnaires were used for data collecting tested by management experts (*content validity*). The results show that there is a significant positive relation ($r = 0.445$) between the organizational culture and profesionalism. Based on the research, it is required to develop an organizational and managerial system, from both hospitals and nursing profession in PKU Muhammadiyah hospital in developing a system, therefore the cultural values of the organization that are developed in the hospitals can be strengthened .

Key words: organizational, culture, professionalism, nurse

Pendahuluan

Penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki budaya yang kuat. Hal ini akan memberikan kesetiaan yang lebih besar. Dari sebuah penelitian juga terungkap bahwa budaya organisasi yang kuat cenderung memperlihatkan hubungan dengan kinerja organisasi yang baik Robbins (2010). Bila nilai-nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas, para karyawan akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan apa yang diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu dapat bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan secara profesional.

Lemahnya kinerja perawat akan berdampak pada buruknya kualitas kerjanya yang ditunjukkan antara lain: tingginya angka kemangkiran (absensi) perawat, sering terlambatnya perawat masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan, menurunnya semangat dan gairah kerja, sering terjadinya konflik antar perawat, tidak terlaksananya supervisi,

kurangnya kinerja perawat yang menganut budaya-budaya organisasi yang diterapkan serta pasien tidak diberikan pelayanan yang bagus baik dari bio,psiko,sosio dan spiritual.

Dampak dari kinerja yang rendah akan menurunkan keprofesionalan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Tingkat profesionalisme perawat dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan dipengaruhi oleh kuatnya budaya organisasi rumah sakit. Sehingga karyawan dapat menumbuhkan sikap loyalitas, mengerti tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik. Akan tetapi tidak semua rumah sakit memiliki budaya yang kuat dan kekuatan budaya disuatu rumah sakit bisa berbeda-beda.

Berdasarkan kajian visi dan misi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah dan hasil penilaian budaya organisasi rumah sakit, bahwa perawat yang sudah mampu menerapkan budaya yang telah diterapkan rumah sakit sebanyak 70 –

75%. Dapat tersebut diasumsikan bahwa budaya organisasi sudah melekat cukup erat pada perawat. Namun dari sisi praktik profesional masih perlu ditingkatkan khususnya dalam pelaksanaan standar asuhan dan standar operasional prosedur. Jadi berdasarkan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa budaya yang diterapkan di rumah sakit belum sepenuhnya dapat mencerminkan keprofesionalan seorang perawat. Secara teori kekuatan budaya berpengaruh terhadap tingkat profesionalisme. Namun berdasarkan fenomena yang ditemui, hal tersebut perlu dibuktikan kembali. Berdasarkan pemikiran tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh kekuatan budaya terhadap tingkat profesionalisme perawat?”

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung yang berjumlah 120. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *stratified random sampling* berdasarkan strata pendidikan sejumlah 55 perawat.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Kuesioner terdiri dari 3 (tiga) bagian. Bagian I berupa pertanyaan yang terkait dengan data responden. Data tersebut tidak terkait langsung dengan variabel penelitian, tetapi bisa dijadikan dasar untuk pembahasan hasil. Kuesioner II berisi pertanyaan untuk mengukur kekuatan budaya rumah sakit berdasarkan konsep Denison. Kuesioner ini terdiri dari 60 pertanyaan, dengan rincian dimensi dari variabel terjelaskan di tabel 4.2 Pilihan jawaban dalam skala likert (tidak

pernah – selalu) untuk dapat mengukur lebih detail internalisasi masing-masing dimensi budaya. Pada bagian III, kuesioner disusun untuk mengukur tingkat profesionalisme perawat berdasarkan penilaian diri dari perawat itu sendiri. Jumlah pertanyaan adalah 20 dengan pilihan jawaban yang sama dengan kuesioner kekuatan budaya organisasi.

Analisis yang digunakan untuk menggambarkan variabel budaya organisasi, yaitu dengan menggunakan ukuran rerata dan variabilitas persentil. Nilai persentil ini akan memberikan gambaran pada lokasi dimana nilai dari tiap karakteristik budaya berada dari distribusi data secara keseluruhan. Dalam gambaran budaya organisasi ini juga akan dianalisis nilai tertinggi dan nilai terendah. Tingkat profesionalisme perawat, akan digambarkan berdasarkan nilai central tendency (*mean, median, modus*). Nilai rerata akan dipergunakan untuk mengelompokkan tingkat profesionalisme perawat dalam kategori tinggi dan rendah. Analisis Inferensial pada penelitian ini menggunakan *uji komparasi data kuantitatif: interval/rasio* dengan uji *pearson product moment*.

Hasil

Nilai-nilai budaya dasar yang sudah tertanam secara rata-rata adalah sebesar 2.59. Jika diproporsikan dengan nilai maksimum, yaitu 3, maka nilai rata-rata tersebut mencapai 68,3 %. Dengan letak persentil berada pada 51, menunjukkan bahwa 51 % perawat menilai penerapan nilai-nilai dasar budaya organisasi berdasarkan konsep Denison tertanam cukup kuat di RS Swasta di Temanggung.

Tabel Rata-rata Nilai dan Letak Persentil Budaya Organisasi di RS Swasta Temanggung

Karakteristik Budaya Organisasi	Rerata Nilai	Letak Persentil
Keterlibatan	2,55	58
Penyesuaian	2,40	61
Konsistensi	2,60	40
Misi	2,85	56
Budaya Organisasi	2,59	51

Keterangan: nilai maksimum 3

Berdasarkan sebaran data pada Tabel diatas terlihat nilai misi dengan rata-rata adalah 2,85 (nilai maksimum 3). Nilai tersebut terletak pada persentil 51, yang berarti rerata tersebut berada di 56 % perawat lebih menonjol dibandingkan dengan nilai-nilai yang lain. Hal ini menunjukkan nilai misi lebih kuat dirasakan oleh para kalangan perawat ruangan di RS Swasta di Temanggung.

Rata-rata nilai profesionalisme perawat di RS Swasta di Temanggung berdasarkan penilaian perawat ruangan adalah sebesar 2.39 dengan nilai maksimum 3. Perawat menilai bahwa 48% perawat telah menerapkan 79,7% dari nilai-nilai profesionalisme.

Tabel Rata-rata Nilai dan Letak Persentil Profesionalisme Perawat di RS Swasta di Temanggung

Aspek Profesionalisme Perawat	Rata-rata	Letak Persentil
Pendekatan prinsip	2,31	47
Pendekatan asuhan	2,41	55
Profesionalisme perawat	2,39	48

Keterangan: nilai maksimum 3

Dari 2 sub profesionalisme perawat di RS Swasta di Temanggung tidak begitu berbeda, dimana perilaku perawat yang telah diukur berdasarkan

penilaian diri terhadap pelaksanaan nilai-nilai profesional berdasarkan aspek pendekatan asuhan lebih menonjol nilainya yaitu 2,41 yang terletak di 55% perawat dibandingkan dengan aspek pendekatan prinsip. Hal ini menunjukkan aspek pendekatan asuhan lebih tertanam kuat dikalangan perawat di RS Swasta di Temanggung.

Langkah pertama dalam analisis inferensial pada penelitian ini adalah melakukan uji kenormalan data yaitu dengan *Uji Kolmogorov-smirnov Z* pada kedua variabel (budaya organisasi dan profesionalisme perawat) dengan hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi melebihi dari nilai alpha (0,05) yang dapat disimpulkan bahwa kedua data berdistribusi normal. Berdasarkan hal tersebut, maka uji korelasi antara kedua variabel dilakukan dengan uji parametrik yaitu *Pearson Product Moment*. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel bebas berhubungan secara bermakna dengan variabel terikat (dengan nilai p adalah < 0,0001).

Tabel Hasil Uji Pearson Product Moment antara Budaya Organisasi Dengan Profesionalisme Perawat di RS Swasta di Temanggung

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
Budaya Organisasi	0,445	0,001
Profesionalisme	0,445	0,001

Dilihat pada tabel diatas, dimana nilai koefisien korelasi bernilai positif yaitu 0,445. Dari nilai tersebut dapat diinterpretasikan kekuatan hubungan dengan menggunakan nilai koefisiensi determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,198, yang berarti sebesar 19,8 % variansi nilai profesionalisme dapat dijelaskan oleh budaya organisasi.

Pembahasan

Jika diperhatikan dari gambaran budaya organisasi di RS Swasta di Temanggung. Berdasarkan letak persentil nilai rerata, bahwa dikatakan rata-rata dari gabungan karakteristik budaya organisasi, dalam hal ini nilai keterlibatan sebanyak (2,55), penyesuaian (2,40), konsistensi (2,60) dan misi (2,85), bisa dikatakan cukup kuat dirasakan oleh perawat ruangan. Dengan rerata keseluruhan karakteristik budaya organisasi di dapatkan hasil adalah 2,59 (dari hasil maksimum 3) terdapat pada 51 % perawat ruangan, dapat dikatakan nilai dari gabungan 4 karakteristik budaya organisasi melekat kuat dikalangan perawat ruangan, khususnya budaya pada aspek misi.

RS Swasta di Temanggung mengembangkan budaya SOFT (*smile, openherated, friendly, dan tenderly*) dan FAST yang menggunakan sifat-sifat Rosulullah dalam penyebaran Da'wah. Penanaman nilai-nilai budaya tersebut melalui sosialisasi terus menerus dan dapat diterima secara luas dikalangan perawat, dan dalam melakukan tindakan keperawatan, semua karyawan dapat menerapkan budaya tersebut.

Pernyataan diatas dijelaskan oleh ungkapan Robbins (2010), yang menyatakan bahwa budaya yang kuat (*strong culture*) yaitu budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas dikalangan para karyawan. Semakin tinggi penerimaan karyawan maka semakin kuat budaya organisasi tersebut. Termasuk menciptakan organisasi yang efektif. Penelitian dilakukan pada rumah sakit islam di surabaya, bahwa budaya organisasi adalah salah satu pedoman dalam meningkatkan efektifnya suatu organisasi, dimana dalam menciptakan budaya organisasi berorientasi pada nilai-nilai yang ada. Penelitian yang

sama juga dilakukan oleh Rosyidah (2011) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, dengan melakukan Analisis Bivariat, dimana menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dari budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin efektifnya suatu organisasi maka akan berdampak pada menerapkan budaya organisasi yang ada. Penelitian lain juga diperjelas oleh Berson dan Linton (2005), menemukan bahwa efek pengembangan budaya organisasi akan berdampak pada manajemen organisasi. Pachuta (2012) menganalisis bahwa manajemen memainkan peran penting dalam menentukan budaya organisasi. Nilai-nilai, keyakinan dan pandangan dari orang di atas menyaring turun melalui semua tingkatan dan menciptakan lingkungan operasional yang mempengaruhi semua anggota staf. Promosi dan "rantai komando" ditentukan oleh seberapa dekat individu selaras adalah dengan norma-norma yang berlaku dalam organisasi yang ditentukan oleh manajemen.

Beberapa budaya organisasi dapat dikatakan kuat sedangkan yang lainnya dapat dikatakan lemah. Semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan (Robbins, 2010). Sathe (1985) dalam Ndraha (2005) mengungkapkan budaya kuat adalah budaya organisasi yang ideal, dianut secara luas dan jelas penyampainnya serta kekuatan budaya mempengaruhi intensitas perilaku. Hal ini senada dengan pendapat Robbins (1990) dalam Ndraha (2005), yang mengatakan budaya kuat adalah budaya organisasi yang dipegang semakin intensif (nilainya tertanam semakin mendasar dan kokoh), semakin luas dianut (semakin banyak warga

organisasi yang menganutnya), dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan. Semakin kuat budaya, semakin kuat efek atau pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku manusia.

Robbins (2010) menyatakan bahwa para manajer bertanggung jawab secara langsung atas keberhasilan atau kegagalan organisasi yang mereka pimpin. Manajer bertugas membuat keputusan, dan mereka ingin keputusan tersebut menjadi keputusan yang baik. Pengamatan yang dilakukan oleh Schein (1992) dalam Kusdi (2011) barangkali ada benarnya bahwa kultur organisasi pada umumnya dibentuk dan dibangun oleh pendiri organisasi. Pendiri mempunyai suatu visi bagaimana seharusnya organisasi. Kuatnya budaya organisasi di RS Swasta di Temanggung tidak terlepas dari peran para manajer yang selalu menekankan kepada semua karyawan, termasuk perawat, untuk menjalankan nilai-nilai yang diyakini. Pertemuan rutin yang dijalankan dalam setiap bulan, memudahkan internalisasi budaya pada pegawainya. Kuatnya budaya misi dapat dikaitkan dengan nilai-nilai dasar ke-Islaman yang ditanamkan. Perawat selalu mendasarkan perilaku pada patokan benar baik suatu tindakan berdasarkan nilai agama.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai rerata tingkat profesionalisme perawat dari gabungan 2 sub komponen profesionalisme yaitu pendekatan prinsip dan pendekatan asuhan. Dimana perilaku yang diukur berdasarkan aspek profesionalisme di RS Swasta di cukup tinggi yaitu 2,39 (nilai maksimum 3), terdapat pada 48 % perawat ruangan yang menilai 79,7 % telah menerapkan nilai-nilai profesionalisme, dimana aspek pendekatan asuhan lebih menonjol nilainya yaitu 2,41 yang terletak di 55%

perawat dibandingkan dengan aspek pendekatan prinsip yaitu 2,31 yang terletak di 47 % perawat. Jika dianalisis berdasarkan jawaban yang diberikan, mempunyai arti bahwa rata-rata perawat ruangan sering mempraktekkan komponen-komponen profesionalisme dalam memberikan asuhan keperawatan sehari-hari.

Observasi nilai profesionalisme juga dilakukan di RS Swasta di, dalam hal ini perawat ruangan. Terlihat bahwa setiap perawat dituntut untuk menerapkan nilai-nilai budaya yang dikembangkan. Hal ini dikembangkan dalam kebijakan mutu rumah sakit yaitu perawat dalam melaksanakan tindakan keperawat menuntun perawat agar selalu tersenyum (*smile*), dengan hati yang terbuka (*openherated*), bersikap seolah sebagai teman atau saudara secara pribadi terhadap pelanggan (*friendly*), lembut (*tenderly*) dan menerapkan sifat-sifat Rasulullah yaitu *Fatonah, Amanah, Sidiq, dan Tabligh* yang merupakan pencerminan ajaran agama Islam.

Cukup kuatnya nilai-nilai profesionalisme yang ditanamkan oleh perawat di RS Swasta di tentunya akan berdampak pada kontribusi optimal yang ditunjukkan oleh para perawat. Hal tersebut dipahami karna konsep dan fungsi profesional yang saat ini mulai dikembangkan. Menetapkan dan menerapkan nilai-nilai profesionalisme merupakan landasan dalam bekerja dalam peningkatan kepuasan pelayanan. Landasan profesionalisme secara jelas mencerminkan fungsi dan aktivitas para perawat. Standar praktik keperawatan klinis ANA terdiri dari standar asuhan dan standar performa profesional, dimana menjelaskan tingkat kompetensi perilaku profesionalisme perawat Blais, Hayes, Kozier dan Erb (2002).

Penjelasan tersebut dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh

Saragih (2002), menemukan bahwa profesionalisme dalam keperawatan menjamin kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Brent (2001) menyatakan bahwa pada hakekatnya profesionalisme dalam keperawatan didasarkan pada pemahaman suatu landasan ilmiah yang spesifik dan menjadi dasar pada praktek keperawatan, disertai dengan adanya kemampuan tenaga keperawatan untuk melaksanakan praktek keperawatan tersebut dan diterapkan untuk kesejahteraan manusia.

Tidak mudah untuk menunjukkan seseorang dalam pelaksanaan profesionalisme perawat, harus ada kriteria-kriteria tertentu yang mendasarinya. Menurut Herlambang (2011), menjelaskan ciri-ciri profesionalisme adalah, bagaimana profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil (*perfect result*), sehingga anda di tuntut untuk selalu mencari peningkatan mutu, bagaimana profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan, bagaimana seorang profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, dan seorang Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi. Hal ini senada dengan Herlambang (2011) yang mengungkapkan bahwa profesionalisme mengandung unsur, yaitu unsur keahlian dan unsur panggilan, unsur kecakapan teknik dan kematangan etika, unsur akal dan unsur moral.

Penelitian ini didapatkan suatu hubungan yang bermakna antara budaya organisasi dengan profesionalisme perawat. Kesimpulan tersebut di buktikan penelitian serupa oleh Alison dkk (2010), yang membandingkan pengaruh budaya yang dikembangkan di

Rumah Sakit Magnet (Swasta) dan Rumah Sakit Non-Magnet (Daerah) di Amerika, dimana atribut rumah sakit magnet yang menarik perawat: otonomi tinggi, struktur organisasi desentralisasi, manajemen yang mendukung dan self-governance. Di sisi lain, bukti-bukti yang terbatas menunjukkan bahwa rumah sakit Magnet memiliki keselamatan pasien serta menanamkan nilai profesionalisme dan hasil pasien yang baik dibandingkan dengan mereka non-Magnet. Studi yang dilakukan ini menggambarkan bahwa kekuatan budaya dirumah sakit swasta dalam meningkatkan kualitas kinerja khususnya nilai-nilai profesionalisme lebih ditanamkan dibandingkan dengan rumah sakit daerah. Penelitian Llliois dan Carolina (2004) ditemukan bahwa RS Swasta lebih mengembangkan manajemen organisasi yaitu budaya dalam menciptakan kualitas pelayanan keperawatan khususnya dalam meningkatkan nilai-nilai profesionalisme dibandingkan dengan Rumah Sakit Daerah.

Berbagai teori atau hasil penelitian yang telah ada sebelumnya, pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalisme sudah banyak dijelaskan. Berdasarkan pendapat para ahli (Gibson, 2003; Robbins, 2001) mengungkapkan bahwa tingkat profesionalisme karyawan cenderung dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Kotter (1997) dalam Kusdi (2011) juga menyatakan bahwa budaya pada dasarnya berpengaruh kuat terhadap perilaku manusia.

Budaya organisasi mengacu pada keyakinan dan nilai-nilai yang telah ada dalam sebuah organisasi untuk waktu yang lama, dan dengan kepercayaan staf dan nilai diramalkan pekerjaan mereka yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Administrator biasanya

menyesuaikan perilaku perawat untuk mencapai misi organisasi. Oleh karena itu penting untuk memahami hubungan antara budaya organisasi dengan profesionalisme perawat.

Penelitian dilakukan oleh Tsai (2010) di Rumah Sakit Taiwan, yang menyimpulkan, budaya dalam suatu organisasi sangat penting, memainkan peran besar dalam apakah itu lingkungan yang bahagia dan sehat di mana untuk bekerja. Dalam berkomunikasi dan mempromosikan etos organisasi kepada karyawan, pengakuan dan penerimaan dapat mempengaruhi perilaku kerja mereka dan sikap (nilai-nilai profesionalisme). Ketika interaksi antara pimpinan dan karyawan yang baik, yang terakhir akan memberikan kontribusi yang lebih besar untuk komunikasi tim dan kolaborasi, dan juga akan didorong untuk mencapai misi dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam bidang manajemen lainnya, penelitian empiris dari budaya organisasi telah melibatkan perspektif fungsionalis, memberikan bukti yang mengesankan peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja. Dalam hal ini budaya organisasi memerlukan manajemen yang mengakui dimensi fondasi dan dampaknya terhadap variabel karyawan terkait, salah satunya nilai-nilai profesionalisme.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Supomo dan Indriantoro (1998) dalam Lako (2004), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap tingkat kinerja. Pengaruh budaya terhadap kinerja khususnya profesionalisme perawat biasanya digambarkan sebagai suatu kesinambungan dengan praktik manajerial.

Gerloff (1985) dalam Kusdi (2011) menyatakan bahwa organisasi

dapat dipahami sebagai agen/target dari proses manajemen, dalam arti wadah berlangsungnya proses tersebut, atau sebagai efek dari proses manajemen. Dalam hal ini organisasi sangat mempengaruhi aspek-aspek dari manajemen, salah satunya profesionalisme perawat. Manojlovich & Ketefian (2002) menyatakan bahwa profesionalisme keperawatan dan lingkungan rumah sakit yang terbentuk oleh budaya yang kuat adalah dua sumber kesehatan yang dapat mendukung peningkatan hasil pada pasien (*patient outcomes*).

Penelitian dengan menggunakan pendekatan cross sectional pada penelitian ini tidak secara langsung berdampak dalam mengatasi suatu permasalahan manajemen keperawatan, khususnya yang terkait dengan budaya organisasi dan profesionalisme perawat, karena banyak faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi profesionalisme seseorang, tetapi penelitian ini merupakan unsur yang penting dalam merencanakan suatu perbaikan dalam pelayanan keperawatan. Fenomena budaya organisasi adalah merupakan hasil interaksi dari beberapa faktor yang sangat kompleks meliputi orang, sejarah dan lainnya. Penggunaan satu metode ini mungkin dapat menghasilkan penafsiran yang masih dangkal. Data budaya organisasi yang diperoleh juga merupakan penilaian dari perawat ruangan, sehingga penilaian masih bersifat pada satu sisi, yaitu perawat ruangan, sedangkan penilaian dari staf keperawatan belum diperoleh.

Kesimpulan dan Saran

Rata-rata nilai budaya organisasi di RS Swasta di Temanggung yang meliputi aspek keterlibatan, penyesuaian, konsistensi dan misi, berdasarkan penilaian perawat adalah 2,59 (nilai maksimum 3) yang dinilai

cukup kuat, dan terdapat pada 51 % perawat. Rata-rata tingkat profesionalisme perawat di RS Swasta di Temanggung yang meliputi pendekatan prinsip dan pendekatan asuhan, berdasarkan penilaian perawat adalah cukup tinggi yaitu 2,39 (nilai maksimum 3), yang terdapat pada 48 % perawat. Ada hubungan yang bermakna antara kekuatan budaya organisasi dengan tingkat profesionalisme perawat di RS Swasta di Temanggung.

Walaupun nilai budaya organisasi ditanamkan kuat dikalangan perawat, namun perlu adanya peningkatan nilai budaya organisasi keterlibatan, penyesuaian, konsistensi dan misi dalam aktifitas organisasi khususnya budaya misi yang memiliki hubungan paling erat. Sehingga kedepan dapat di aplikasikan lebih kuat lagi oleh kalangan perawat dalam meningkatkan nilai-nilai profesionalisme. Sebagai upaya dalam peningkatan kualitas pelayanan, penting dimiliki oleh perawat ruangan adalah kemampuan mengaplikasikan nilai-nilai profesionalisme dalam memberikan asuhan keperawatan. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah memperkuat, memahami, menjalankan serta menjunjung tinggi nilai-nilai inti didalam organisasi. Upaya tersebut merupakan salah satu bentuk dalam memperkuat budaya organisasi: keterlibatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alison; Storr; Hang; Yulan, Liang. (2010). A Comparison of Working Conditions Among Nurses in Magnet® and Non-Magnet® Hospitals; http://www.nursingcenter.com/lnc/journalarticle?Article_ID=1043474 diperoleh Agustus 2013
- Ashkanasy, N.M, L.E. Broadfoot, dan S. Falkus.2000. "Questioner Measure Of Organizational Culture". Dalam Ashkanasy, N.M., C.P.M. Wilderom, dan M.F. Peterson (eds.), *Handbook of Organizational Culture and Climate*. California: Sage
- Blais, Kathleen Koenig; Hayes, Janice S; Kozier, Barbara; Erb, Glenora. 2002. *PROFESSIONAL NURSING PRACTICE: CONCEPTS AND PERSPECTIVES*. 4th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Brent, NJ. 2001. Nurse and The Law. A Guide To Principle And Application. 2nd Edition. Philadelphia, WB. Saunders Company.
- Depkes RI Departemen Kesehatan RI, 2003, *Sistem Informasi Rumah Sakit di Indonesia* (sistem pelaporan rumah sakit revisi V), Jakarta: Dirjen Yanmed Depkes RI.
- Denison, D.R. (2000). *Organizational Culture Introduction*, <http://www.denisonculture.com>, diperoleh dari Tesis Raharjo Apriyatmoko
- Gobson, Konopaske, R., 2003. *Organisation: Behavior, Structure, proses*, 11 th ed, International Edition, New York: Mc Graw Hill/Iswin.
- Hasyim, Masruroh; Prasetyo, Joko, 2012. *Etika Keperawatan*. Edisi pertama. Penerbit bangkit, Yogyakarta.
- Henderson, V. (1966). *The nature of nursing: A definition and its implications for practice, education, and research*. New York: Macmillan.
- Herlambang. Susatyo. 2011. *Etika Profesi Tenaga Kesehatan: Pedoman Untuk Sukses Berkarya Bagi Tenaga*

- Kesehatan. Cetakan pertama 2011. Yogyakarta: KDT
- Huber, Diane. 2000. *Leadership and nursing care management*. Sekond edition. Philadelphia: W.B. Saunders Company
- Ilyas, Y., 1999. *Kinerja*. Teori, Penilaian dan penelitian, Jakarta: FKM UI.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jagakarsa, Jakarta: Salemba Empat.
- Loko, 2004. *Kepemimpinan dan kinerja Organisasi*. Isu, Teori. Dan solusi, cetakan pertama, penerbit. Amara Books, Yogyakarta.
- M. N-R Hadjam, 2002. "Efektivitas Pelayanan Prima Sebagai Upaya Meningkatkan Pelayanan di Rumah Sakit (*Perspektif Psikologi*)". Jurnal Psikologi.
- Manley, K. (2000). *Organizational culture and consultant nurse outcomes: part I organizational culture*. Art & science research: nursing standart, may 24/vol 14/no 36/2000. <http://www.nursing-satndart.co.uk>, diperoleh dari Tesis Raharjo Apriyatmoko
- Majer, K., 2006. *Values Based Leadership*. Kepemimpinan Berbasis Nilai. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Monojlovich, M. & Ketefian, S. (2002). The effect of organizational culture on nursing proffesionalism : implication for healt resources planning. Canadian of Jurnal Nursing Researc, vol 33 (4)., <http://www.CJNR.nursing.mcgill.ca/archive/33/abst33>, diperoleh Agustus 2013
- Ndraha, Taliziduhu, 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan pertama. Jakarta: PT RINEKA CIPTA
- Notoatmodjo, S, (2007). *Promosi Kesehatan & Ilmu Perilaku*. Cetakan 1, Jakarta: Penerbit Salemba Medika
- Nursalam, 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika
- Pachuta.Jack (2012). *Organizational Culture.*, www.cultural-analysis.com/Home_Page.html. diperoleh Agustus 2013
- Potter ; Perry, 2005. Buku Ajar Keperawatan : *Konsep, Proses, dan praktik*. Volume 1. Ed. 4. Jakarta : EGC
- Robbins,Stephen,P. 2001. *Organisational behavior*, Runth Edition, New Jersey: Prentice Hall International, inc.
- Robbins,Stephen, P.; Coulter, Mary 2010. *MANAGEMENT*, Tenth Edition. Jakarta : Erlangga
- Saragih, Rosita. (2002). *Profesionalisme Keperawatan Dalam Lingkup Rumah Sakit*. http://uda.ac.id/jurnal/files/PROFESIONALISME%20KEPERAWATAN%20DALAM%20LINGKUP%20RUMAH%20SAKIT_1.pdf. diperoleh Agustus 2013
- Rosyidah .(2011). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi.journal.unair.ac.id/detail_jurnal.php?id=2362&med=6&bid=3 diperoleh Agustus 2013
- Sigit, S., 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: BPFT Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Suryono.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama 2011. Surabaya: Anggota IKAPI

- Tsay, Yafang . (2010). Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction.
<http://www.biomedcentral.com/1472-6963/11/98> Diperoleh Agustus 2013.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Umam, Khaerul. 2011. *Manajemen Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia. Untuk Perguruan Tinggi dan Umum.
- Widodo,J., 2005 *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Malang: Bayu Media Publishing.
- Wutun, R.,F., 2004. *Sistem Nilai dan Praktik-Praktik Organisasi Perusahaan*, di dalam buku *Corporate Culture. Challenge to Excellence*, editor: Moeljono, D., Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Zammuto, R.F.,B. Fifford, dan E.A. Goodman. 2000. “*Managerial Ideologies, Organization Culture, and the Outcomes of Innovation: A Competing Value Perspective*”. Dalam Ashkanasy, N.M., C.P.M. Wilderom, dan M.F. Peterson (eds). *Handbook of Organizational Culture and Climate*. California: Sage