

STRATEGI MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA SDM PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Ken Agesta Ade Permata¹

kennagestaa@gmail.com¹

Kurnia Putri Utami²

kurniaputri.utamikpu@gmail.com²

Purwadhi³

purwadhi@ars.ac.id³

Yani Restiani Wijaya⁴

yani.yrw.ars.ac.id⁴

^{1,2,3,4}Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

ABSTRACT

Work effectiveness of nurses is necessary for patient care. Internal communication ties all communication between employees into one and allows employees from various departments to work cooperatively to meet the organization's agenda. The organizational climate is another factor that affects work effectiveness. A healthy organizational climate encourages the realization of high employee work effectiveness. Organizational culture is a factor that can affect the effectiveness of nurses' work. A strong organizational culture has a major influence on the behavior of nurses, especially in providing nursing care services to patients, which will ultimately increase the effectiveness of nurses' work. This study aims to determine the effect of organizational climate, internal communication, and organizational culture on the work effectiveness based on articles from the last five years. Research Method : We conducted a literature search in scientific article databases using the keywords: "organizational climate", "internal communication", "organizational culture" and "work effectiveness" from 2019 to 2024. We also used Google Scholar, Scopus, NCBI, SINTA-indexed and Research Gate databases for additional literature searches. Finding / Result : The results obtained were four out of 11 selected literature articles proving that organizational climate can affect the effectiveness of health workers, especially nurses. Three out of the 11 selected articles stated that internal communication had a significant effect on the effectiveness of nurses' work. Four out of 11 articles showed that organizational culture can affect the effectiveness of nurses' work. Based on the literature review, it was found that organizational climate, internal communication, and organizational culture can affect the effectiveness of nurses' work.

Keywords: Internal Communication, Organizational Climate, Organizational Culture, Work Effectiveness, Nurse.

ABSTRAK

Introduction : Efektivitas kerja staf perawat sangat penting dalam pelayanan pasien. Komunikasi internal mengintegrasikan seluruh komunikasi antar karyawan dan memungkinkan karyawan dari berbagai departemen bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi efisiensi kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang sehat membantu karyawan mencapai tingkat efisiensi kerja yang tinggi. Budaya organisasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja perawat. Budaya organisasi yang kuat mempunyai dampak yang signifikan terhadap perilaku perawat terutama dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien, dan pada akhirnya meningkatkan efisiensi kerja perawat. Tujuan artikel ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh iklim organisasi, komunikasi internal, dan budaya organisasi terhadap efisiensi kerja perawat berdasarkan artikel 5 tahun terakhir. **Research Method :** Kami melakukan penelusuran pustaka dalam basis data artikel ilmiah menggunakan kata kunci: “iklim organisasi”, “komunikasi internal”, “budaya organisasi” dan “efektivitas kerja” dengan dari tahun 2019 hingga 2024. Kami juga menggunakan basis data Google Scholar, Scopus, NCBI, SINTA-indexed dan Research Gate untuk penelusuran pustaka tambahan. **Finding/Result :** Hasil yang diperoleh adalah 4 dari 11 artikel literatur terpilih menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja petugas kesehatan khususnya perawat. Tiga dari 11 makalah terpilih menyimpulkan bahwa komunikasi internal memiliki dampak signifikan terhadap efisiensi kerja staf perawat. Empat dari 11 artikel literatur menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja perawat. Berdasarkan artikel tinjauan pustaka ditemukan bahwa iklim organisasi, komunikasi internal, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja perawat.

Kata Kunci: Komunikasi Internal, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Efektifitas Kerja, Perawat.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di rumah sakit yaitu Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). Sumber daya manusia kesehatan adalah tenaga kesehatan yang terdiri dari tenaga kesehatan strategis dan tenaga

pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan (Permenkes No 75, 2014). Berdasarkan keterangan tersebut sumber daya manusia kesehatan terdiri

dari tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan yang berkerja di Rumah Sakit. Terdapat beberapa jenis tenaga kesehatn di rumah sakit yaitu dokter umum dan dokter spesialis, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, radiografer, tenaga rekam medik, ahli teknologi laboratorium medik, ahli gizi, tenaga teknis kefarmasian serta apoteker (Undang-Undang No. 36, 2014).

Perawat merupakan seseorang yang telah lulus dari pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang telah diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Permenkes No 26, 2019). Perawat adalah seorang praktisi yang menciptakan hubungan kepedulian dengan memberikan perawatan holistik kepada pasien sehingga perawat terlibat dalam asuhan keperawatan, intervensi dan evaluasi, dukungan emosional, perawatan spiritual, pengobatan, pemeriksaan, pembedahan, keadaan darurat, rehabilitasi, dan persalinan dan diharuskan untuk bertindak sebagai peran terapeutik (Kim et al., 2019).

Efektifitas kerja perawat sangat diperlukan dalam asuhan kepada pasien. Asuhan keperawatan bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat sepanjang hidupnya (Chaghaei et al., 2022). Nilai dan keyakinan yang dianut oleh perawat yang memandu pemikiran, tindakan,

dan interaksinya untuk melayani pasien (Pérez et al., 2022). Secara sederhana efektivitas kerja dapat didefenisikan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu tepat pada sasaran dan merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Bormasa, 2022:2). Perawat yang sering melakukan kontak dengan pasien dan sebagian besar waktunya melayani pasien dalam waktu 24 jam, mempunyai peranan penting dalam merawat pasien. Perawat profesional diharapkan memberikan pelayanan yang berkualitas serta efektif untuk memenuhi kebutuhan kesehatan pasien (Nyelisani et al., 2023). Kepuasan pasien terkait pelayanan perawat dapat sebagai indikator mutu merupakan kunci keberhasilan daya saing pelayanan di rumah sakit. Kenyataan yang ada masih terdapat mutu pelayanan kesehatan oleh perawat yang relatif rendah.

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja perawat di rumah sakit

METODE PENELITIAN

Kami melakukan penelusuran pustaka dalam basis data artikel ilmiah menggunakan kata kunci: “iklim organisasi”, “komunikasi internal”, “budaya organisasi” dan “efektivitas kerja” dengan dari tahun 2019 hingga 2024. Kami juga menggunakan basis data Google Scholar, Scopus, NCBI, SINTA-indexed dan Research Gate

untuk penelusuran pustaka tambahan. Setelah membaca abstrak dan hasil kajian artikel, kami secara manual memilih makalah yang relevan untuk tinjauan ini.

Mengenai kriteria inklusi, artikel dipilih berdasarkan inklusi salah satu topik berikut; pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas kerja petugas kesehatan, pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja petugas kesehatan, pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja petugas kesehatan serta perngaruh iklim organisasi, komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja petugas kesehatan. Kriteria eksklusi adalah semua artikel lain yang tidak memiliki salah satu topik ini sebagai titik akhir utamanya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel Analisis Literatur Review

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andi Niarti ningsih, Nurfitriani dan Nurul Hidayah Nur (2023)	Hubungan Iklim Organisasi dengan Efektivitas Kerja Perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan	Uji chi square menunjukkan bahwa ada hubungan iklim organisasi dengan efektivitas kerja perawat dengan nilai (P=0.000).

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	Hamonangan Damnik (2019)	Hubungan Iklim Organisasi dengan Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Imelda	Hasil pada penelitian ini diketahui uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi terhadap efektivitas kerja perawat Rumah Sakit Imelda (P=<0,05)
3	Suriyani, Evi Lusiana dan Sri Hastuti Mulyani (2021)	Hubungan Iklim Organisasi dengan Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar	Berdasarkan uji Analisa bivariate diperoleh nilai p = 0,004 yang berarti terdapat hubungan iklim organisasi dengan efektivitas kerja perawat pelaksana di RS Ibnu Sina Makassar.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4	Septiana Maulana Sodikin dan Muhandi (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Dokter (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Dustira Cimahi)	Terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel komunikasi internal lebih besar dari t tabel yaitu $6,839 > 1,6787$ maka H_0 ditolak, hal ini didukung oleh nilai signifikansi $(0,000)$ lebih kecil α (5%). Artinya, komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja tenaga medis pada RS Dustira Cimahi.
5	Yuyun Rachmayuniwati (2019)	Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas komunikasi

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya	internal dan koordinasi memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 50,8%.
6	Cen April Yue, Linjuan Rita Men dan Mary Ann Ferguson (2020)	<i>Internal Communication and Emotional Culture on Work Effectiveness Identification in Medical Officer</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal yang simetris dan penggunaan bahasa yang memotivasi para pemimpin, termasuk bahasa yang memberi makna, empati, dan bahasa pemberi arahan, menginduksi persepsi karyawan tentang

N o	Nama Peneli ti	Judul Peneliti an	Hasil Penelitian
			budaya emosional yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja
7	Anas Budi dan Arma wati Abidin (2021)	<i>Dimensi of Organizational Culture (Involve ment, Consiste ncy, Adjustme nt, and Mission) 8with Nurse Work Effective ness)</i>	Dari data 81 perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan signifikansi antara budaya organisasi (misi) dengan efektivitas kerja yaitu ($p = 0,001$).
8	Syadz alina Bilqis, Bisma Ayod ha Kurni awan Putra dan Cathar	Pengaru h Budaya Organis asi Terhada p Efektifit as Kerja Karyaw an di	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan pengaruh signifikan antara budaya organisasi sebagai

N o	Nama Peneli ti	Judul Peneliti an	Hasil Penelitian
	ina Aprili a Hellya ni (2023).	Rumah Sakit	variable bebas dan efektifitas kerja karyawan sebagai variable terikat.
9	Aydo gdu (2023)	<i>The Impact of Organiza tional Culture on Nursing Work Effectiveness: A Compreh ensive Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari semua artikel budaya organisasi secara signifikan dapat mempengaru hi aspek-aspek penting dari efektivitas kerja keperawatan yang mencakup profesionalis me, pergantian perawat, retensi perawat, kesejahteraan, tantangan di tempat kerja, pemberian

N o	Nama Peneli ti	Judul Peneliti an	Hasil Penelitian
			layanan kesehatan yang efektif, manajemen, dan peran kepemimpinan
10	Fitrah Reynaldi, Safrizal, Susy Sriwahyuni dan Zakiyuddin (2021)	<i>The Influence of Organizational Culture on The Work effectiveness of Nurses in Annisa Hospital Tangerang</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi yang mencakup disiplin, inisiatif, daya tanggap, komunikasi dan kooperatif terhadap efektivitas kerja perawat pelaksana.

N o	Nama Peneli ti	Judul Peneliti an	Hasil Penelitian
11	Mandria Yundel, Jeki Refialdinata dan Budi Haryono (2020)	Hubungan Komunikasi Internal Perawat, Budaya Organisasi dan Iklim dalam Organisasi dengan Kinerja dan Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Padang	Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi perawat, budaya organisasi dan iklim organisasi perawat memiliki hubungan dengan efektivitas kerja perawat ($p < 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa komunikasi, budaya organisasi dan iklim dalam organisasi di RSU 'Aisyiyah Padang telah berjalan dengan baik dalam meningkatkan efektivitas kerja perawat.

1. Meningkatkan Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Melalui Iklim Organisasi yang Terbuka

Efektifitas kerja perawat juga akan meningkat apabila para perawat tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan memperhatikan terkait tanggung jawab kerja dalam penerapan kewenangan klinis perawat serta dalam penerapan standar operasional prosedur keperawatan. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Niartiningsih, Nurfitriani dan Nurul Hidayah Nur (2023) tentang Hubungan Iklim Organisasi dengan Efektivitas Kerja Perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan yang menyatakan bahwa terdapat hubungan iklim organisasi dengan efektivitas kerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamonangan Damanik (2019) tentang Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Imelda yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi terhadap efektivitas kerja perawat Rumah Sakit Imelda. Penelitian yang dilakukan oleh Suriyani, Evi Lusiana dan Sri Hastuti Mulyani (2021) tentang Hubungan Iklim Kerja dengan Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara iklim kerja dengan efektivitas kerja perawat pelaksana di RS Ibnu Sina Makassar.

2. Meningkatkan Efektivitas Kerja Perawat Melalui Komunikasi Internal yang Baik dan Intens

Efektifitas kerja perawat akan meningkat apabila perawat tersebut dapat memperbaiki komunikasi antar rekan kerja dengan seluruh unit keperawatan serta memperbaiki komunikasi dengan atasan kerja. Atasan kerja keperawatan juga harus memperhatikan dan selalu mengkomunikasikan pelayanan keperawatan dengan para pelaksana yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Septiana Maulana Sodikin dan Muhardi (2023) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Dokter (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Dustira Cimahi) yang menyatakan komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dokter pada RS Dustira Cimahi. Penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Rachmayuniawati (2019) tentang Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya yang menyatakan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas komunikasi internal dan koordinasi memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 50,8%.

Penelitian yang dilakukan oleh Cen April Yue, Linjuan Rita Men dan Mary Ann Ferguson (2020) tentang *Internal Communication and Emotional Culture on Work Effectiveness*

Identification in Medical Officer yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang simetris dan penggunaan bahasa yang memotivasi para pemimpin, termasuk bahasa yang memberi makna, empati, dan bahasa pemberi arahan, menginduksi persepsi karyawan tentang budaya emosional positif berupa kegembiraan, cinta persahabatan, kebanggaan, dan rasa syukur, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja.

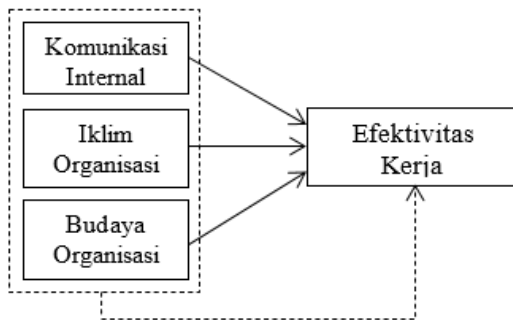
3. Meningkatkan Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Melalui Budaya Organisasi yang Kondusif

Efektifitas kerja perawat dapat juga meningkat apabila perawat tersebut dapat memperkuat budaya organisasi yang ada terkait inovasi dalam pengambilan resiko seperti berani melakukan tindakan mandiri keperawatan dalam segala kasus pasien yang ada. Perawat dapat memperkuat budaya organisasi dengan lebih perhatian pada tugas tanggung jawab seperti datang kerja tepat waktu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anas Budi dan Armawati Abidin (2021) tentang *Dimensions of Organizational Culture (Involvement, Consistency, Adjustment, and Mission) with Nurse Work Effectiveness* yang menyatakan bahwa bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan signifikansi antara dimensi budaya organisasi (misi) dengan efektivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Syadzalina Bilqis, Bisma Ayodha

Kurniawan Putra dan Catharina Aprilia Hellyani (2023) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit yang menyatakan adanya hubungan positif dan pengaruh signifikan antara budaya organisasi sebagai variable bebas dan efektifitas kerja karyawan sebagai variable terikat. Penelitian yang dilakukan oleh Aydogdu (2023) tentang *The Impact of Organizational Culture on Nursing Work Effectiveness: A Comprehensive Analysis* yang menyatakan bahwa bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi aspek-aspek penting dari efektivitas kerja keperawatan yang mencakup profesionalisme, pergantian perawat, retensi perawat, kesejahteraan, tantangan di tempat kerja, pemberian layanan kesehatan yang efektif, manajemen, dan peran kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Fitrah Reynaldi, Safrizal, Susy Sriwahyuni dan Zakiyuddin (2021) tentang Pengaruh Budaya Organisasi pada Efektifitas Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Annisa Tangerang yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi yang mencakup disiplin, inisiatif, daya tanggap, komunikasi dan kooperatif terhadap efektivitas kerja perawat pelaksana.

4. Meningkatkan Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Melalui Iklim Organisasi yang Terbuka, Komunikasi Internal yang Baik serta Budaya Organisasi yang Kondusif Secara Bersamaan



Variabel komunikasi internal, iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja. efektivitas kerja perawat akan meningkat apabila perawat dapat memiliki loyalitas yang tinggi, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaannya, selalu kreatif dalam pemecahan masalah yang dihadapi serta mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan. Penelitian yang dilakukan oleh Mandria Yundelfa, Jeki Refialdinata dan Budi Haryono (2020) tentang Hubungan Komunikasi Perawat, Budaya Organisasi dan Iklim dalam Organisasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Padang yang menyatakan bahwa komunikasi perawat, budaya organisasi dan iklim organisasi perawat memiliki hubungan dengan kinerja perawat ($p < 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa komunikasi, budaya organisasi dan iklim dalam organisasi di RSU 'Aisyiyah Padang telah berjalan dengan baik dalam meningkatkan kinerja perawat

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan 4 dari 11 literatur artikel yang dipilih membuktikan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja petugas kesehatan khususnya perawat. Berdasarkan 3 dari 11 artikel yang dipilih menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja perawat.

Selanjutnya berdasarkan 4 dari 11 literatur artikel dapat diketahui bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja pada perawat. Berdasarkan artikel literature review yang didapatkan bahwa iklim organisasi, komunikasi internal dan budaya organisasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja pada perawat

DAFTAR PUSTAKA

- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. CV. Pena Persada.
- Budi, A., & Abidin, A. (2021). Dimensions of Organizational Culture (Involvement, Consistency, Adjustment, and Mission) With Nurse Work Productivity. *Nurse and Health: Jurnal Keperawatan*, 10(2), 257–267. <https://doi.org/10.36720/nhjk.v10i2.242>
- Damanik, H. (2019). Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 5(1), 25–29.
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi Habudin. *Jurnal Literasi Pendidikan*

- Nusantara, 1(1), 23-32.
<http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Hadadian-Chaghaei, F., Haghani, F., Taleghani, F., Feizi, A., & Alimohammadi, N. (2022). Nurses as gifted artists in caring: An analysis of nursing care concept. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 27(2), 125-133.
https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_465_20
- Hasbi, R., KUSDARIANTO, I., & Halim, M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internal Group Cabang Palopo. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP*, 1-13.
- Ishtiaque, F., & Habib, L. (2016). Impact of Internal Communication in Organizational Development. *International Journal of Trend in Research and Development*, 3(5), 2394-9333. www.ijtrd.com
- Kim, G.-U., Jung, E., Cho, M., Han, S. Y., Jang, M., Lee, M., Lee, S., Suh, Y., Yun, H. Y., Kim, S., & Shim, M. S. (2019). Revisiting The Meaning of A Good Nurse. *The Open Nursing Journal*, 13(1), 75-84.
<https://doi.org/10.2174/1874434601913010075>
- Niartiningsih, Nur, N. H., Makassar, U. C., & Sakit, R. (2023). KERJA PERAWAT RSUD HAJI PROVINSI SULAWESI SELATAN. *JURNAL KESEHATAN TAMBUSAI*, 4, 199-205.
- Nyelisani, M., Makhado, L., & Luhalima, T. (2023). A professional nurse's understanding of quality nursing care in Limpopo province, South Africa. *Curationis*, 46(1), 1-7.
<https://doi.org/10.4102/curationis.v46i1.2322>
- Permenkes No 26. (2019). PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 26 TAHUN 2019. *Permenkes No 26*, 1(1), 2019.
- Permenkes No 75. (2014). PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT. PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA, 76(8), 1-26.
<https://doi.org/10.1111/j.1750-3841.2011.02348.x>
- Prasetya, M. R., & Kartikawangi, D. (2021). Corporate Culture and Internal Communication Influence on Millennial Employee Engagement. *Jurnal ASPIKOM*, 6(2), 387.
<https://doi.org/10.24329/aspiKOM.v6i2.915>
- Rachmayuniawati, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. *JIMFE*, 4(1), 67-80.
- Riinawati. (2019). Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi. In PT. Pustaka Baru. PT. Pustaka Baru.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetaiOpac.aspx?id=477593>

- Rodríguez-Pérez, M., Mena-Navarro, F., Domínguez-Pichardo, A., & Teresa-Morales, C. (2022). Current Social Perception of and Value Attached to Nursing Professionals' Competences: An Integrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031817>
- Sodikin, S. M., & Muhandi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Dokter (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Dustira Cimahi). 131–138.
- Suryani, Lusiana, & Mulyani. (2021). HUBUNGAN IKLIM KERJA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR. *Khatulistiwa Nursing Journal*, 3(1), 1–7.
- Tuala, R. P. (2020). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. In *Encephale* (Vol. 53, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>
- Undang-Undang No. 36. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Widyanti, R., & Basuki, M. S. (2021). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1*.
- Wijaya, Siregar, Barus, Zahraini, Della, & Munawaroh. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 13310–13318. <https://doi.org/10.46937/16201825198>
- Yundelfa, M., Refialdinata, J., & Haryono, B. (2020). Hubungan Komunikasi Perawat, Budaya Organisasi dan Iklim dalam Organisasi dengan Kinerja dan Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Padang. XIV(01), 79–84.