

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN
DISIPLIN KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT
SWASTA KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh: CINDY HELISA PUTRI

NIM. 202210420311112

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2026

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN
DISIPLIN KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT
SWASTA KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana
Keperawatan (S.Kep) Pada Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang**



Oleh: CINDY HELISA PUTRI

NIM. 202210420311112

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2026

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SWASTA KOTA MALANG

SKRIPSI

Disusun Oleh :

CINDY HELISA PUTRI

202210420311112

Di Ujikan

Pada Tanggal 19 Januari 2026

Penguji I,



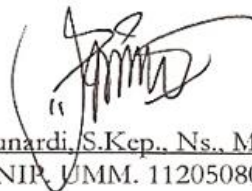
Zahid Fikri, S.Kep., Ns., M.Kep.
NIP. UMM. 11218030638

Penguji II,



Lilis Setyowati, M.Sc.
NIP. UMM. 110916051980

Penguji III,



Sunardi, S.Kep., Ns., M.Kep.
NIP. UMM. 11205080425

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Malang



Dr. apt. Hidajah Rachmawati, S.Si., Sp.FRS.
NIP. UMM. 11406090449

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN DISIPLIN
KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SWASTA KOTA
MALANG**

PROPOSAL SKRIPSI

Disusun Oleh:

Cindy Helisa Putri

NIM. 202210420311112

Proposal Skripsi ini Telah Disetujui

Tanggal 28 November 2025

Pembimbing



Sunardi, S.Kep.Ns., M.Kep

NIP. 11205080425

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan

Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang



Nur Aini, S.Kep., Ns., M.Kep., Ph.D

NIP. 11414100552

Pernyataan Keaslian Penulisan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cindy Helisa Putri

NIM : 202210420311112

Program Studi : Ilmu Keperawatan

Judul Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Malang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa Tugas Akhir ini adalah hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Malang, 02 Februari 2025

Yang Membuat Pernyataan,



CINDY HELISA PUTRI

NIM. 202210420311112

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat, Karunia dan Hidayah-Nya, sholawat serta salam yang selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi yang berjudul *“Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Malang”*. Skripsi ini merupakan salah satu syarat agar penulis dapat memperoleh gelar Sarjana Ilmu Keperawatan Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang. Bersamaan dengan ini perkenankanlah saya mengucapkan terima kasih sebesar besarnya dengan hati yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang, yang telah memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Ibu Dr. apt. Hidajah Rachmawati, S.Si., Sp.FRS. selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Nur Aini, S.Kep., Ns., M.Kep., Ph.D selaku Kepala Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Bapak Sunardi, S.Kep., Ns., M.Kep. selaku dosen pembimbing, serta Bapak Zahid Fikri, S.Kep., Ns., M.Kep. dan Ibu Lilis Setyowati, MSc. selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, saran, serta kontribusi yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Staf dan seluruh Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan terutama di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Malang yang telah mengajarkan dan membimbing saya mengenai banyak hal.
6. Kedua orang tua saya, ayah, mama, serta nenek saya yang selalu memanjatkan

doa dan memberikan kasih sayang serta dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Ustadz dan ustadzah yang telah membimbing saya dengan ilmu, menasihati dengan kasih sayang, serta mendoakan setiap langkah saya. Semoga Allah membalas semua kebaikan, kesabaran, dan keikhlasan dengan pahala yang berlipat dan keberkahan yang tiada henti.
8. Teman-teman seperjuangan saya yang selalu hadir dengan dukungan, tawa, dan semangat di setiap perjalanan ini. Terima kasih atas kebersamaan, bantuan, dan doa yang membuat proses ini terasa lebih ringan dan bermakna. Semoga persahabatan ini selalu diberkahi dan tetap terjaga dalam kebaikan.
9. Dan kepada diri saya sendiri, Cindy Helisa Putri. Terima kasih telah bertahan sejauh ini, telah menyelesaikan apa yang telah dimulai, dan selalu berani mencoba hal-hal baru. Meskipun dalam perjalanannya terkadang muncul rasa lelah dan ingin menyerah, namun terima kasih karena tetap berusaha bangkit dan bertahan. Terima kasih telah belajar menjadi pribadi yang kuat dan mampu mengandalkan diri sendiri. Semua ini dilakukan bukan semata-mata demi hasil akhir yang indah, melainkan tentang bagaimana mampu melewati dan mencintai setiap proses yang dijalani.

Serta semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini. Mohon maaf atas segala kesalahan dan kekhilafan yang mungkin telah saya perbuat. Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan setiap langkah-langkah kita menuju kebaikan. Aamiin.

Malang, 23 November 2024



Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR PUSTAKA.....	xiii
ABSTRAK.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Umum	6
1.3.2 Tujuan Khusus	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis bagi Keperawatan.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis bagi Rumah Sakit.....	6
1.5 Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Budaya Organisasi 2.1.1 Definisi Budaya Organisasi	11
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi	11
2.1.3 Indikator Budaya Organisasi	12
2.1.4 Manfaat Budaya Organisasi	15
2.1.5 Karakteristik Budaya Organisasi	15
2.1.6 Jenis-Jenis Budaya Organisasi	18
2.2 Disiplin Kerja	19
2.2.1 Definisi Disiplin Kerja	19
2.2.2 Indikator Disiplin Kerja.....	20
2.2.3 Macam-Macam Disiplin Kerja.....	21
2.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja	22
BAB III KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS.....	24

3.1 Kerangka Konsep	24
3.2 Hipotesis	25
BAB IV METODE PENELITIAN	26
4.1 Desain Penelitian	26
4.2 Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel	26
4.2.1 Populasi	26
4.2.2 Teknik Sampling.....	27
4.2.3 Sampel	27
4.3 Variabel Penelitian.....	29
4.3.1 Variabel Independen.....	29
4.3.2 Variabel Dependen	29
4.4 Definisi Operasional.....	30
4.5 Tempat Penelitian	31
4.6 Waktu Penelitian.....	31
4.7 Instrumen Penelitian	32
4.8 Prosedur Pengumpulan Data	33
4.8.1 Tahap Persiapan	34
4.8.2 Tahap Pelaksanaan.....	35
4.8.3 Tahap Pengolahan Data.....	35
4.9 Analisis Data	37
4.9.1 Analisis <i>Univariat</i>	37
4.9.2 Analisis <i>Bivariat</i>	37
4.10 Etika Penelitian.....	39
BAB V HASIL PENELITIAN	41
5.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden	41
5.2 Hasil Pengukuran Budaya Organisasi.....	43
5.3 Hasil Pengukuran Disiplin Kerja	43
5.4 Tabulasi Silang Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja.....	44
5.5 Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja	44
BAB VI PEMBAHASAN	46
6.1 Gambaran Budaya Organisasi.....	46
6.2 Gambaran Disiplin Kerja.....	48
6.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja	50
6.4 Keterbatasan Penelitian	52

6.5 Implikasi Keperawatan.....	53
BAB VII PENUTUP.....	55
7.1 Kesimpulan	55
7.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Definisi Operasional	30
Tabel 5. 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Perawat Rumah Sakit Swasta Kota Malang, Desember 2025.....	42
Tabel 5. 2 Hasil Pengukuran Budaya Organisasi.....	43
Tabel 5. 3 Hasil Pengukuran Disiplin Kerja	43
Tabel 5. 4 Tabulasi Silang Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja	44
Tabel 5. 5 Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja	45



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Konsep Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Malang..... 24



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Informed Consent	61
Lampiran 2 Data Demografi	63
Lampiran 3 Kuesioner Budaya Organisasi.....	65
Lampiran 4 Kuesioner Disiplin Kerja	67
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian.....	68
Lampiran 6 Surat Etik Penelitian	69
Lampiran 7 Surat Telah Melakukan Penelitian.....	70
Lampiran 8 Instrumen Penelitian (<i>Google Form</i>).....	71
Lampiran 9 Dokumentasi	80
Lampiran 10 Plagiasi.....	82
Lampiran 11 Hasil SPSS	84
Lampiran 12 Rekapitulasi Data Responden Penelitian.....	88
Lampiran 13 Poster Penelitian	94
Lampiran 14 Lembar Konsultasi.....	95



DAFTAR PUSTAKA

- Ade Lestari, & Ofianto, A. F. (2022). *Metodologi Ilmu Pengetahuan: Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Bentuk Implementas.* 4, 2298–2307. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9710>
- Adijaya, N. (2017). Mengukur Keterukuran Variabel Bebas Dalam Penelitian Quasi-Eskperimen. *Eduscience Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 11510. <https://doi.org/https://doi.org/10.47007/edu.v2i02.1828>
- Adolph, R. (2016). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Timbang Terima di RSUD PROF. DR. Soekandar Mojokari.* 1–23.
- Agus, P., & Rismawan, E. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Imbalan Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.* 4(3).
- Apridanzah. (2022). *Influence of Organizational Culture, Job Satisfaction and Work Experience on Employee Work Motivation Regional Secretariat Financial Section.* 3(1), 1–9.
- Asfiah, N. (2020). Budaya Kerja Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang Upaya Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan Masyarakat. *Humanity*, 4(2), 96.
- Asnawati, R. (2021). *Motivasi Kerja dengan Tingkat Kedisiplinan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. Otanaba Kota Gorontalo.* 1–6.
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Fajrianti, F., & Irfana, T. B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Instalasi Rawat Jalan di Rumah Sakit Jakarta. *Jurnal Multilingual*, 3(1), 104–113.
- Fey, & Denison. (2016). *Instruments for the Exploration of Organisational Culture – Compendium of Instruments.* <https://doi.org/https://10.13140/RG.2.1.4337.4484>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (IIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Halim, A. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero.* 1, 60–68.
- Hardika, R. (2017). Pengembangan Model Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Dinamika Kesehatan (Jurnal Keperawatan)*, 8(1). <https://ojs.dinamikakesehatan.unism.ac.id/index.php/dksm/article/view/240>
- Harmawati, F. (2021). *Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di RSUD Pasaman Barat.* 9, 7631–7648. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jn.v9i4.51148>
- Haryani, Liestyningrum, W., & Siagian, Y. (2023). Hubungan Budaya Organisasi

- terhadap Perilaku Caring Perawat di RSUD Tarempa di Kabupaten Anambas Kepulauan Riau. *Jurnal Keperawatan*, 13(2), 59–68. <https://doi.org/10.59870/jurkep.v13i2.140>
- Herawati, E. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Melati Kota Tangerang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 7(2), 2540–2554. <https://doi.org/https://doi.org/10.31316/jk.v7i2.5869>
- Indriani, Y. (2025). Peningkatan Komitmen Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Abdimas Mutiara*, 6(2), 28–34. <https://doi.org/10.51544/jam.v6i2.6157>
- Jodi Forester, A. I. Abdallah Khater, M. Win Afgani, & M. Isnaini. (2024). Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 1812–1820. <https://doi.org/https://doi.org/10.56832/edu.v4i3.577>
- Mushofa, M., Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(12), 5937–5948. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.1992>
- Ningtyas, R. (2020). *Hubungan Karakteristik Individu dengan Disiplin Kerja di Puskesmas Ajang Kabupaten Sukamara*. 1(1), 1–7. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0003-0389-6335>
- Nugroho, E. P. (2020). *Gambaran Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi di Unit Struktural Rumah Sakit*. 153–160.
- Odek, S. N. (2018). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior, Kenya. *American Journal of Educational Research*, 6(6), 845–857. <https://doi.org/10.12691/education-6-6-39>
- Pangabdian, F., Handayani, N., & Fitri, N. A. (2024). *Pengaruh Budaya, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Perawat di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Nala Husada Surabaya*. 8(4), 398–403. <https://doi.org/https://doi.org/10.52643/marsi.v8i4.4629>
- Pratama, N. A., & Juhaeti, J. (2024). Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rawat Inap Di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 4(1), 51–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/f9962p58>
- Putri, I., & Ningrum, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik, Volume 18(1)*, 143–154.
- Putu, S. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel; Pendekatan Methodology Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9, 2721–2731. <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Rahmah, N. F. (2023). Mengkaji Makna Sosiologi Budaya Menurut Perspektif Islam Beserta Teori-Teorinya. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 25(1), 149. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v25i2.4291>
- Ramadhani, T. W. (2021). *Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi*. Volume 6 N, 536–548.

<https://doi.org/https://jurnal.syedzasaintika.ac.id>

- Ratnaningtyas, H. D. (2024). *Peran Motivasi dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di RSUD DR. Soetomo*. 4(2), 109–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.30651/imp.v4i2.24370>
- Riani. (2023). *Budaya Organisasi Analisis Deskriptif Faktor Involvement, Consistency, Adaptability, dan Mission*. VII, 738–751.
- Siagian, M., & Kilvin. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(1), 206–219.
- Sitinjak, T. J. R. (2024). Pelatihan Metodologi Penelitian Analisis Data Menggunakan Microsoft Excel dan SPSS di STIE Tribhakti Bekasi. *Jurnal Abdimas: Sosial, Bisnis, Dan Lingkungan*, 1(2), 48–56. <https://doi.org/10.46806/abdimas.v1i2.1115>
- Sofya, A., Novita, N. C., Afgani, M. W., Isnaini, M., Islam, U., Raden, N., & Palembang, F. (2024). *Metode Survey : Explanatory Survey dan Cross Sectional dalam Penelitian Kuantitatif Survey Methods : Explanatory Survey and Cross Sectional in Quantitative Research*. 4(3), 1695–1708. <https://doi.org/https://doi.org/10.56832/edu.v4i3.556>
- Sugiyono, P. D. (2023). Metode Penelitian. In M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (Ed.), *Metode Penelitian* (1 s.d. 28, Vol. 11, Issue 1).
- Sunawan, M., Dwistia, H., Kurniawan, K., Hartati, S., & Sofyan, A. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian*. 2(2). <https://doi.org/10.2991/ictte-17.2017.26>
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial and Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>
- Syukri, M., Hasniati, H., & Ahmad, B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 223–241. <https://doi.org/10.26618/kjap.v8i2.8427>
- Tanjung, R., Taryana, T., & Sulaeman, D. (2020). *Pengaruh Penerapan Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan*. 15, 207–214. <https://doi.org/https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1477>
- Vernadeth, V., & Anindita, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di RSUD Pesanggrahan. *Journal of Hospital Management ISSN*, 4(1), 440–449.
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-Sectional Studies. *CHEST*, 158(1), S65–S71. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Widodo, H. S. T., & Triwanggono, A. (2018). Karakteristik Budaya Organisasi, Kemampuan Adaptasi, Dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *EXERO : Journal of Research in Business and Economics*, 1(1), 90–110. <https://doi.org/10.24071/exero.v1i1.1663>

Winarsih, T. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Agen. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 15(2), 60–72. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v15i2.3422>

Yahya, I. M., Dewi, S., Riu, M., & Datangmanis, A. E. (2024). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Lum Kendage Tabuna*. 8(1).





UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
MALANG



FAKULTAS ILMU KESEHATAN

ILMU KEPERAWATAN

s1-keperawatan.umm.ac.id | s1-keperawatan@umm.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL DETEKSI PLAGIASI

Berdasarkan hasil tes deteksi plagiasi yang telah dilakukan oleh Biro Tugas Akhir Prodi Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang yang telah dilaksanakan pada 5/6/2025, pada karya ilmiah mahasiswa di bawah ini :

Nama : Cindy Helisa Putri

Nim : 202210420311112

Prodi : Ilmu Keperawatan

Judul Naskah : Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Malang

Jenis Naskah : Proposal Skripsi

Keperluan : Seminar Proposal

Hasilnya dinyatakan Memenuhi Syarat, dengan Rincian Sebagai Berikut :

No	Jenis Naskah	Maksimum Kesamaan	Hasil Deteksi
1.	Bab 1 (Pendahuluan)	10	10%
2.	Bab 2 (Tinjauan Pustaka)	25	20%
3.	Bab 3 & 4 (Kerangka Konsep / Metodologi)	35	6%
4.	Bab 5 & 6 (Hasil & Pembahasan)	15	
5.	Bab 7 (Kesimpulan & Saran)	5	
6.	Naskah Publikasi	25	

Keputusan : Lolos



Mengetahui,

Edi Purwanto, MNg.
Kaprosdi

Malang, 5/6/2025

Hormat Kami,

Muhammad Ari Arfianto, M.Kep.
Biro Skripsi

Catatan :
Pemeriksa : Mulyana S.Psi



Kampus I
Jl. Bendung 1 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 253 (Hunting)
F: +62 341 460 435

Kampus II
Jl. Bendungan Sutarni No.188 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 149 (Hunting)
F: +62 341 562 060

Kampus III
Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 464 318 (Hunting)
F: +62 341 460 435
E: webmaster@umm.ac.id



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
MALANG



FAKULTAS ILMU KESEHATAN

ILMU KEPERAWATAN

s1-keperawatan.umm.ac.id | s1-keperawatan@umm.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL DETEKSI PLAGIASI

Berdasarkan hasil tes deteksi plagiasi yang telah dilakukan oleh Biro Tugas Akhir Prodi Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang yang telah dilaksanakan pada 1/2/2026, pada karya ilmiah mahasiswa di bawah ini :

Nama : Cindy Helisa Putri

Nim : 202210420311112

Prodi : Ilmu Keperawatan

Judul Naskah : Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Malang

Jenis Naskah : Skripsi

Keperluan : Seminar Hasil


Hasilnya dinyatakan Memenuhi Syarat, dengan Rincian Sebagai Berikut :

No	Jenis Naskah	Maksimum Kesamaan	Hasil Deteksi
1.	Bab 1 (Pendahuluan)	10	
2.	Bab 2 (Tinjauan Pustaka)	25	
3.	Bab 3 & 4 (Kerangka Konsep / Metodologi)	35	
4.	Bab 5 & 6 (Hasil & Pembahasan)	15	10%
5.	Bab 7 (Kesimpulan & Saran)	5	4%
6.	Naskah Publikasi	25	15%

Keputusan : Lolos



Yang Bertanggung Jawab,


Nur Aini, M.Kep., PhD
Kaprosdi

Malang, 1/2/2026

Hormat Kami,


Muhammad Ari Arfianto, M.Kep.
Biro Skripsi

Catatan :
Pemeriksa : Mulyana S.Psi



Kampus I
Jl. Bandung 1 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 253 (Hunting)
F: +62 341 460 435

Kampus II
Jl. Bendungan Sutarni No.188 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 149 (Hunting)
F: +62 341 552 060

Kampus III
Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 464 318 (Hunting)
F: +62 341 460 435
E: webmaster@umm.ac.id

ABSTRAK

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SWASTA KOTA MALANG

Cindy Helisa Putri¹, Sunardi², Zahid Fikri³, Lilis Setyowati⁴

Jurusan Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Malang

¹e-mail: cindyhelisa57@gmail.com

Pendahuluan: Budaya organisasi merupakan elemen penting dalam membentuk perilaku kerja dan kedisiplinan perawat sebagai tenaga kesehatan yang berperan langsung dalam pelayanan pasien. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa internalisasi budaya kerja di lingkungan rumah sakit belum sepenuhnya merata. Perbedaan tingkat kepatuhan masih sering ditemukan, seperti ketidaktepatan waktu kehadiran, keterlambatan pengisian dokumentasi keperawatan, serta ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja dan standar operasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja perawat di rumah sakit swasta Kota Malang.

Metode: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Penelitian ini melibatkan 90 perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Malang pada bulan Desember 2025 yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Budaya organisasi diukur menggunakan kuesioner Budaya Organisasi (DOCS) dan disiplin kerja diukur menggunakan kuesioner disiplin kerja. Data dianalisis menggunakan uji *Spearman*.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki budaya organisasi sedang dan disiplin kerja tinggi, dengan *p-value* = 0,001. Berdasarkan nilai *p-value* tersebut ($p < 0,05$), maka H_1 diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja pada perawat.

Kesimpulan: Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula disiplin kerja perawat, yang tercermin dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, serta pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab profesional.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Perawat; Rumah Sakit.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Malang

² Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Malang

³ Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Malang

⁴ Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Malang

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE AMONG NURSES IN A PRIVATE HOSPITAL IN MALANG CITY

Cindy Helisa Putri¹, Sunardi², Zahid Fikri³, Lilis Setyowati⁴
Jurusan Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah
Malang

¹e-mail: cindyhelisa57@gmail.com

Introduction: *Organizational culture is a critical element in shaping the work behavior and discipline of nurses as healthcare professionals who play a direct role in patient care. However, field conditions indicate that the internalization of work culture within the hospital environment has not been fully uniform. Discrepancies in compliance levels are still frequently encountered, such as lack of punctuality in attendance, delays in completing nursing documentation, and non-compliance with work procedures and standard operating protocols. This study aims to analyze the relationship between organizational culture and work discipline among nurses.*

Method: *This study uses a quantitative method with a cross-sectional design. The research involved 90 nurses at a private hospital in Malang City in December 2025, selected using a purposive sampling technique. Organizational culture was measured using the Denison Organizational Culture Survey (DOCS) questionnaire, while work discipline was measured using a work discipline questionnaire. Data were analyzed using the Spearman rank correlation test.*

Results: *The results showed that the majority of respondents had a moderate organizational culture and high work discipline, with a p-value of 0.001. Based on this p-value ($p < 0.05$), H_1 is accepted, which means there is a significant relationship between organizational culture and work discipline among nurses.*

Conclusion: *A more robust implementation of organizational culture is associated with increased work discipline among nursing staff. This advancement is demonstrated through improved punctuality, strict compliance with institutional regulations and protocols, and the diligent execution of duties according to professional standards.*

Keywords: *Health Services; Nurses; Organizational Culture; Hospital*

¹ Student in the Nursing Study Program, Faculty of Health Sciences, University of Muhammadiyah Malang

² Lecturer in the Nursing Study Program, Faculty of Health Sciences, University of Muhammadiyah Malang

³ Lecturer in the Nursing Study Program, Faculty of Health Sciences, University of Muhammadiyah Malang

⁴ Lecturer in the Nursing Study Program, Faculty of Health Sciences, University of Muhammadiyah Malang