

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya organisasi memiliki peran besar dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong peningkatan disiplin kerja perawat. Namun, di lapangan masih ditemukan perbedaan tingkat kepatuhan, seperti ketidaktepatan waktu hadir, keterlambatan pengisian dokumentasi, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur sehingga internalisasi budaya kerja belum sepenuhnya merata di antara tenaga kesehatan. Fenomena tersebut menjadi dasar untuk menilai kekuatan budaya organisasi melalui data yang tersedia maupun hasil temuan di lapangan.

Penerapan nilai-nilai organisasi di beberapa rumah sakit masih belum terlaksana secara optimal (Nugroho, 2020). Berdasarkan data yang ada, sebesar 71,1% budaya organisasi berada pada kategori lemah, yang berarti nilai-nilai organisasi belum berjalan secara konsisten di lingkungan kerja (Ramadhani, 2021). Menurut Harmawati (2021), menunjukkan bahwa 70,3% budaya organisasi berada pada kategori lemah, yang disebabkan oleh kurangnya sosialisasi nilai kerja sehingga penerapan budaya organisasi belum berjalan optimal (Harmawati, 2021).

Penelitian oleh Asfiah (2020), menjelaskan bahwa RSI Aisyiyah Malang memiliki nilai budaya organisasi yang positif, khususnya pada aspek keterkaitan dan adaptabilitas. Budaya di rumah sakit seperti budaya ringkas mulai dari standar penampilan, seragam, ide card, dan tidak diperkenankan menggunakan make up secara berlebihan. Kemudian budaya aman seperti pelayanan pasien dan pengendalian infeksi serta budaya melayani dengan hati, seperti sabar, ikhlas, dan

syukur. Namun, nilai-nilai tersebut belum terimplementasi secara konsisten. Kendala yang ditemukan antara lain dominasi pimpinan dalam pengambilan keputusan, yang menunjukkan bahwa keputusan organisasi masih berpusat pada pimpinan. Selain itu, koordinasi antarstaf termasuk perawat belum stabil, misalnya terdapat perbedaan pemahaman terkait prosedur kerja, seperti pada saat alur pelayanan dan pelaksanaan tugas harian. Kebijakan internal juga dinilai belum sepenuhnya mendukung penerapan nilai budaya. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi telah dirumuskan, tetapi masih ada tantangan dalam hal penerapan nilai kerja yang konsisten, koordinasi, serta penegakan kedisiplinan (Asfiah, 2020).

Lemahnya budaya organisasi berpotensi menurunkan kedisiplinan tenaga kerja, khususnya perawat yang memiliki peran penting dalam menjaga mutu pelayanan. Penelitian yang dilakukan oleh Asnawati (2021), menunjukkan bahwa sebanyak 34,8% dalam kategori rendah, yang berarti bahwa tingkat kedisiplinan kerja perawat masih belum optimal. Perawat belum sepenuhnya menerapkan kedisiplinan kerja secara konsisten, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan rumah sakit, dan tanggung jawab terhadap tugas keperawatan. Beberapa faktor yang memengaruhi kedisiplinan perawat antara lain jarak tempat tinggal yang jauh sehingga menyulitkan ketepatan waktu, beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepatuhan terhadap peraturan rumah sakit, serta tingkat motivasi dan pengalaman kerja yang berdampak pada pelaksanaan tanggung jawab keperawatan. (Asnawati, 2021).

Berdasarkan Agus dan Rismawan (2023), ditemukan bahwa 60% perawat termasuk dalam kategori disiplin kerja rendah. Tingkat disiplin yang rendah

tersebut disebabkan oleh kurangnya pengawasan, motivasi kerja yang rendah, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung (Agus & Rismawan, 2023). Tenaga kerja di salah satu Rumah Sakit Swasta Kota Malang juga belum menunjukkan penerapan budaya organisasi yang optimal. Hasil penilaian menunjukkan kategori kurang baik, sehingga menggambarkan bahwa penerapan budaya organisasi di lingkungan rumah sakit tersebut masih perlu ditingkatkan (Asfiah, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Pangabdian, et al. (2024) tentang Pengaruh Budaya, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Perawat di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Nala Husada Surabaya, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan perawat. Penelitian ini melibatkan 36 responden yang terdiri atas perawat. Analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,019 ($\alpha = 0,05$), yang menegaskan adanya pengaruh bermakna antara budaya organisasi dan tingkat kedisiplinan perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di rumah sakit, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja. Selain itu, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan ($p = 0,001$), sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan (Pangabdian et al., 2024). Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Herawati (2023) di Rumah Sakit Melati Kota Tangerang melibatkan 69 responden yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p < 0,05$), dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Herawati, 2023). Kedua hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam membentuk dan meningkatkan disiplin kerja perawat di rumah sakit.

Penelitian yang dilakukan oleh Vernadeth dan Anindita (2021) yang melibatkan 44 responden perawat di RSUD Pesanggrahan. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan koefisien pengaruh sebesar 0,591 dan nilai signifikansi $p = 0,005$, sehingga hipotesis tentang hubungan langsung budaya organisasi terhadap kedisiplinan diterima. Namun, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja perawat tidak signifikan, ditunjukkan dengan nilai koefisien 0,279 dan $p = 0,084$. Meskipun demikian, variabel disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat secara tidak langsung melalui peningkatan disiplin kerja (Vernadeth & Anindita, 2021).

Temuan serupa juga disampaikan oleh Yahya, et al. (2024) (Yahya et al., 2024) tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar perawat (87%) menilai budaya organisasi di rumah sakit tersebut kuat dan (80,4%) memiliki disiplin kerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 46 responden, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 ($\alpha = 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Liun Kendage Tahuna.

Berdasarkan latar belakang dan masalah tersebut, peneliti bermaksud mengkaji hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja pada perawat dengan

judul “Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Kota Malang”. Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah membahas kedua variabel ini, penelitian ini berbeda dengan menambahkan variabel spesifik terkait aspek budaya organisasi yang diterapkan, seperti budaya ringkas, budaya aman, dan budaya pelayanan yang tulus. Selain itu, penelitian ini juga mengukur disiplin kerja secara lebih rinci, meliputi kepatuhan terhadap jam kerja, penampilan, serta penerapan standar prosedur operasional (SOP). Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja perawat di rumah sakit tersebut.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Kota Malang. Kurangnya penerapan budaya organisasi yang kuat dan disiplin kerja yang baik menjadi faktor yang dapat menghambat efektivitas pelayanan. Maka perawat diharapkan untuk lebih meningkatkan kesadaran dan komitmen dalam menerapkan budaya organisasi serta menjaga kedisiplinan agar mutu pelayanan kesehatan dapat terus ditingkatkan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan budaya organisasi dengan disiplin kerja pada perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Malang.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan budaya organisasi dengan disiplin kerja pada perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Malang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi budaya organisasi di Rumah Sakit Swasta Kota Malang.
2. Mengidentifikasi disiplin kerja pada perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Malang.
3. Menganalisis hubungan budaya organisasi dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis bagi Keperawatan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan di bidang keperawatan, khususnya dalam kajian manajemen keperawatan yang membahas budaya organisasi dan disiplin kerja perawat. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan dalam memahami peran budaya organisasi terhadap pembentukan sikap dan perilaku disiplin perawat. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan teori atau penelitian lanjutan yang berkaitan dengan upaya peningkatan disiplin kerja melalui pendekatan budaya organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi rumah sakit dalam meningkatkan disiplin kerja perawat melalui penguatan budaya organisasi

yang positif. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perawat memahami pentingnya budaya organisasi dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin, serta dapat digunakan sebagai rujukan bagi institusi pendidikan keperawatan.

1.5 Keaslian Penelitian

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yahya, et al. (2024) dengan judul "*Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna*" bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap sebanyak 96 orang dengan jumlah sampel 49 responden yang diambil menggunakan teknik *proportional random sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan uji chi-square. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat, dengan nilai $p = 0,004$ ($p < 0,05$). Sebanyak (87%) perawat menilai budaya organisasi di rumah sakit tersebut kuat, dan (80,4%) perawat memiliki disiplin kerja yang baik. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di rumah sakit, maka semakin baik pula kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Liun Kendage Tahuna. (Yahya et al., 2024). Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini berfokus pada hubungan budaya organisasi dengan disiplin kerja, bukan kinerja perawat. Selain itu, penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Kota Malang dengan

jumlah populasi dan sampel yang lebih besar, yaitu 116 perawat dengan 90 responden. Fokus penelitian ini diarahkan secara khusus pada perilaku disiplin kerja perawat, sehingga memberikan sudut pandang yang berbeda mengenai pengaruh budaya organisasi di lingkungan rumah sakit.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningtyas (2024) dengan judul "*Peran Motivasi dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di RSUD Dr. Soetomo*" bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja serta kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 50 orang karyawan RSUD Dr. Soetomo sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh langsung antarvariabel. Hasil menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, ditunjukkan oleh nilai *p-value* 0,072 dan 0,875 ($> 0,05$). Artinya, perubahan motivasi dan budaya organisasi tidak secara langsung meningkatkan disiplin kerja karyawan. Namun, keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan *p-value* 0,000 ($< 0,05$), yang berarti semakin tinggi motivasi dan semakin kuat budaya organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (*p-value* 0,046). Nilai R^2 sebesar 0,201 menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi menjelaskan (20,1%) variasi disiplin kerja, sedangkan R^2 sebesar 0,831 menunjukkan bahwa ketiga variabel (motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja) bersama-sama menjelaskan (83,1%) variasi kinerja karyawan. Dengan kata lain, faktor internal organisasi memiliki kontribusi yang kuat terhadap

peningkatan kinerja di RSUD Dr. Soetomo (Ratnaningtyas, 2024). Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini tidak memasukkan variabel motivasi maupun kinerja karyawan. Fokus penelitian ini hanya menelaah hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja perawat, sehingga analisis diarahkan secara lebih spesifik pada aspek kepatuhan dan perilaku kerja. Selain itu, perbedaan konteks lokasi dan karakteristik responden juga memberikan sudut pandang yang berbeda mengenai bagaimana budaya organisasi memengaruhi disiplin kerja di lingkungan rumah sakit.

3. Penelitian oleh Pratama dan Juhaeti (2024) dengan judul "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rawat Inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan*" bertujuan untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di RS Yadika Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif dengan pendekatan kausal dan menggunakan teknik regresi linier berganda. Populasi terdiri dari 38 perawat rawat inap, dan sampel yang digunakan sebanyak 34 responden. Hasil uji statistik penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Budaya organisasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar (65,2 %), yang berarti variabilitas kinerja perawat sebesar (65,2 %) dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya (34,8 %) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti (Pratama & Juhaeti, 2024). Berbeda dengan penelitian tersebut,

penelitian ini tidak menguji variabel kinerja perawat. Fokus penelitian diarahkan pada hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja perawat, sehingga analisis lebih menekankan pada aspek kepatuhan dan perilaku kerja perawat, bukan kinerja. Selain itu, penelitian ini melibatkan jumlah responden yang lebih besar, yaitu 90 perawat dari total populasi 116 perawat di Rumah Sakit Kota Malang. Perbedaan lokasi, karakteristik responden, serta variabel terikat menjadikan penelitian ini memberikan kontribusi yang berbeda dalam memahami pengaruh budaya organisasi di lingkungan rumah sakit.

