

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit menurut WHO (*World Health Organization*), merupakan bagian penting dari suatu organisasi kesehatan yang berfungsi untuk menyediakan layanan kesehatan secara komprehensif, termasuk penyembuhan dan pencegahan penyakit bagi masyarakat. Selain itu, rumah sakit juga berperan sebagai pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medis. Di sisi lain, menurut (Undang-Undang Kesehatan Nomor 17 Tahun 2023), rumah sakit diartikan sebagai institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan layanan kesehatan perorangan secara menyeluruh, termasuk pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Presiden RI, 2023).

Rumah sakit memiliki budaya yang tinggi memiliki keunggulan bersaing yang lebih baik. Selain itu, rumah sakit yang memperhatikan budaya organisasinya memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih baik jika dibandingkan dengan rumah sakit yang tidak memperhatikan budaya yang terdapat pada organisasinya. Budaya organisasi suatu konsep yang berkembang dan terus mengalami evolusi. Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Anur alam., 2022). Kontribusi dari kegiatan yang terjadi di dalam sebuah

organisasi rumah sakit sangat menentukan kualitas pelayanan yang dihasilkannya. Untuk itu perlu adanya upaya peningkatan kinerja baik dari segi disiplin sumber daya manusia rumah sakit.

Rumah sakit harus memiliki Kinerja optimal pegawai dapat dicapai apabila setiap pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi. (Garza-Reyes, 2012) mengatakan bahwa disiplin adalah unsur penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggup jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Menurut Hasibuan (2010), salah satu indikator disiplin kerja adalah tingkat absensi. Absensi menggambarkan tingkat ketidakhadiran karyawan serta mencerminkan tingkat disiplin kerja pegawai di suatu organisasi. Ketidakhadiran dapat didefiniskan sebagai kegagalan dalam melapor pada waktu kerja. Kedisiplinan karyawan akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerjanya. Kedisiplinan karyawan diharapkan pekerjaannya dapat dilakukan secara efisien dan efektif mungkin. Dimana disiplin tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya tidak dapat dicapai secara efisien dan efektif. kedisiplinan yang baik akan lebih cepat mencapai tujuan, sedangkan karyawan dengan disiplin

yang rendah akan lebih lambat dalam mencapai cita-cita suatu organisasi. Baik perorangan maupun kelompok, pastinya membutuhkan kedisiplinan, karena ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi. Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, disiplin patutnya dikoreksi supaya karyawan bisa memberikan kinerja sebaik mungkin untuk mencapai target secara konsisten (Sinaga & Bernarto, 2022).

Kinerja karyawan adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan karyawan didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya (A et al., 2022). Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Darmadi, 2018). Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat ada organisasi tersebut. Kinerja karyawan dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan di RSUD Kabupaten Kediri, ditemukan bahwa masih terdapat kendala dalam disiplin kerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya terkait keterlambatan absen. Hasil studi menunjukkan ada perawat ASN yang belum mematuhi jadwal absensi yang ditentukan, sehingga berpotensi mengganggu kinerja dan pelayanan kesehatan. Keterlambatan ini perlu ditangani secara serius untuk meningkatkan disiplin dan kualitas pelayanan kesehatan.

Berdasarkan data rekapitulasi jam kerja tenaga keperawatan yang dianalisis, ditemukan bahwa masih 47% pegawai yang mengalami kekurangan jam kerja dalam beberapa bulan. Analisis terhadap data menunjukkan bahwa dari total 107 perawat yang tercatat di bidang keperawatan, terdapat sebagian yang mengalami kekurangan jam kerja bulanan. Kekurangan ini tersebar pada beberapa individu dengan frekuensi yang bervariasi, mulai dari satu hingga beberapa bulan. Fakta ini menunjukkan adanya potensi ketidaksesuaian antara perencanaan jadwal kerja dengan realisasi di lapangan.

Kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti sistem penjadwalan yang belum optimal, keterbatasan SDM, izin cuti, atau absensi yang belum dikelola secara efektif. Apabila dibiarkan, hal ini berpotensi mempengaruhi kualitas pelayanan pasien, beban kerja rekan sejawat, serta akuntabilitas institusi terhadap regulasi tenaga kerja dan akreditasi rumah sakit. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui akar penyebab terjadinya kekurangan jam kerja bulanan, dampaknya terhadap pelayanan, serta alternatif solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM di rumah sakit.

Dengan permasalahan diatas, untuk itu rumah sakit berupaya memberikan pelatihan dan pengembangan kepada perawat untuk meningkatkan kompetensi dalam menjalankan tugas-tugasnya, meningkatkan komunikasi antara karyawan dan pimpinan atau antar karyawan, dan menjaga

lingkungan kerja fisik maupun psikologis yang nyaman dan aman seperti fasilitas yang memadai memadai, dukungan sosial, dan pengakuan terhadap prestasi dapat membantu menciptakan lingkungan yang positif.

Keterlambatan absen perawat ASN dipilih sebagai topik penelitian karena dampaknya yang signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan dan efisiensi kerja. Fenomena ini juga mencerminkan permasalahan disiplin kerja dan manajemen waktu yang memerlukan perhatian serius. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor penyebab keterlambatan, analisis dampaknya, dan mengembangkan strategi efektif untuk meningkatkan disiplin kerja perawat ASN, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Kabupaten Kediri dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Kabupaten Kediri”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Perawat shift Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Sakit Umum Kabupaten Kediri?

## 1.3 Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Perawat shift Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Sakit Umum Kabupaten Kediri.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat shift ASN (aparatur sipil negara) di RSUD Kabupaten kediri.
- b. Menganalisis disiplin kerja terhadap perawat shift ASN (aparatur sipil negara) di RSUD Kabupaten kediri.
- c. Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat shift ASN (aparatur sipil negara) di RSUD Kabupaten kediri.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep pemahaman dalam teori “Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Shift ASN Di RSKK Kabupaten Kediri”

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.

#### **b. Bagi Rumah Sakit**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pendapat pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi rumah sakit dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang

menyangkut budaya organisasi dan disiplin kerja, terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**c. Bagi Perawat**

Penelitian ini diharapkan perawat dapat mengurangi keterlambatan dan kesalahan dapat membantu mengurangi insiden tersebut.

**d. Bagi Pasien**

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi pasien dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan meningkatkan kepuasan pasien.

**e. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau referensi dalam melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang analisis budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja di rumah sakit ataupun yang berhubungan dengan penelitian sejenisnya.

**f. Bagi Pihak Kampus**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai bahan acuan dan bahan pustaka bagi pihak – pihak yang akan melakukan penelitian lanjutan dengan masalah yang sama

## 1.5 Keaslian Penelitian

**Tabel 1.1**  
**Keaslian Penelitian**

| NO | Nama Penelitian   | Judul Penelitian   | Karakteristik Variabel                                   |           |   |   | Perbedaan Hasil Penelitian   | Link Jurnal   |
|----|---|--|--|-----------|---|---|--|---|
|    |   |  | Variabel   | Sample    | Jenis Penelitian  | Hasil   |  |   |
| 1. | Yernijati Gea, Listyowati Puji Rahayu, Unna Ria Safitri , Alean Kistiani Hegy Suryana | Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Disiplin Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja | Lingkungan Kerja (x1), Motivasi (x2) Disiplin Kerja (x3) | 100 orang | Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan, sedangkan | lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja (Y). | Perbedaan penelitian terletak pada : variable, populasi sampel, Teknik sampling, tempat penelitian dan uji | <a href="https://ejournal.ubj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/1067">https://ejournal.ubj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/1067</a> |

|    |   |  |  |  |   |   |   |   |
|----|---|--|--|--|---|---|---|---|
|    |   | Pada Pt.<br>Tupai<br>Adyamas<br>Indonesia<br>Boyolali  |  |  | metode<br>analisis data<br>menggunakan<br>analisis regresi<br>berganda.   |   | statistic yang<br>digunakan.  |   |
| 2. | Ardiyanto<br>Kusoma<br>Saputro,<br>Muhamad<br>Yamin<br>Noch ,<br>Duta<br>Mustajab | Pengaruh<br>Budaya<br>organisasi<br>Organisasi,<br>(x1),<br>Gaya<br>gaya<br>Kepemimpina<br>kepemimpina<br>nan Dan<br>n (x2),<br>Disiplin<br>displin kerja<br>kerja<br>(x3) kinerja<br>Terhadap<br>Kinerja<br>Pegawai | budaya<br>organisasi<br>pegawa<br>i di<br>Setda<br>Kabupa<br>Kepemimpina<br>kepemimpina<br>n (x2),<br>displin kerja<br>kerja<br>(x3) kinerja<br>pegawai (y1) | 62<br>pegawa<br>i di<br>Setda<br>Kabupa<br>Kepemimpina<br>kepemimpina<br>n (x2),<br>displin kerja<br>kerja<br>(x3) kinerja<br>pegawai (y1) | Penelitian ini<br>menggunakan<br>pendekatan<br>kuantitatif<br>deskriptif<br>untuk<br>mengeksploras<br>i<br>hubungan<br>antara variabel<br>Budaya<br>Organisasi,<br>Gaya<br>Kepemimpinan | Hasil analisis regresi<br>menunjukkan bahwa variabel<br>Budaya Organisasi (X1)<br>memiliki pengaruh yang<br>signifikan terhadap kinerja<br>pegawai di Badan Pusat<br>Statistik (BPS) Provinsi<br>Papua, dengan nilai koefisien<br>sebesar 0,331 dan nilai<br>signifikansi sebesar 0,002.<br>Hal ini<br>mengindikasikan bahwa<br>peningkatan satu satuan<br>dalam budaya organisasi akan | Perbedaan<br>penelitian<br>terletak pada<br>: variable,<br>metode<br>penelitian,<br>populasi<br>sampel,<br>Teknik<br>sampling,<br>tempat<br>penelitian<br>dan uji<br>statistic yang | <a href="https://jurnal.umi.id/index.php/PARICLE/view/899">https://jurnal.umi.id/index.php/PARICLE/view/899</a> |

|    |                                |  |  |             |  |   |            |  |
|----|--------------------------------|--|--|-------------|--|---|------------|--|
|    |                                |  |  |             |  |   |            |  |
|    |                                |  |  |             |  |   |            |  |
| 3. | Hafidulloh & Dyah Ratnaningtya | Peran Motivasi Dan Budaya Organisasi Dalam | Peran motivasi (x1), budaya organisasi (x2) disiplin | 50 Karyawan | , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua Tengah. | menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,331 satuan atau sekitar 33,1%, dengan signifikansi statistik yang kuat. Namun, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Papua. Meskipun nilai koefisien regresi untuk variabel ini adalah 0,431, nilai signifikansinya adalah 0,013. | digunakan. |  |

|    |  |  |  |  |  |  |   |   |
|----|--|--|--|--|--|--|---|---|
|    |  | Meningkatkan Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Rsud Dr. Soetomo | kerja kerja (y1)<br>kinerja karyawan (y2)      | mengkaji pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan di RSUD Dr. Soetomo, Jawa Timur. | disiplin kerja, termasuk kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan tugas, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, manajemen sebaiknya fokus pada pengembangan dan pemeliharaan disiplin kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan. | populasi sampel, Teknik sampling, tempat penelitian dan uji statistic yang digunakan.                          | /view/24370   |   |
| 4. | Dwi haryanti, Endang Winarsih, Ngaisah | Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja,                        | budaya organisasi (x1), lingkungan kerja (x2), | 100 pegawai RSUD Sukoharjo.  | kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi   | Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo. Terdapat | Perbedaan penelitian terletak pada : variable, metode | <a href="https://jurnal.stiewijaya.mulya.ac.id/index.php/wiranomika/a">https://jurnal.stiewijaya.mulya.ac.id/index.php/wiranomika/a</a> |

|  |  |  |  |                  |  |  |                 |
|--|--|--|--|------------------|--|--|-----------------|
|  |  | Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud Sukoharjo | disiplin kerja (x3) kompensasi (x4) kinerja pegawai (y1) dan kompensasi (y2) | linier berganda. | <p>pengaruh yang signifikan secara parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo.</p> <p>Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo.</p> <p>Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Dan</p> | <p>penelitian, populasi sampel, Teknik sampling, tempat penelitian dan uji statistic yang digunakan.</p> | rticle/view/ 61 |
|--|--|--|--|------------------|--|--|-----------------|

|    |  |   |  |             |  |   |  |   |
|----|--|---|--|-------------|--|---|--|---|
|    |  |   |  |             |  | Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo.<br>Variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai RSUD Sukoharjo (Y) adalah Budaya Organisasi (X1).                               |  |   |
| 5. | Hartomy Akbar Basory, Felik Sad Windu Wisnu Broto, Michael Marshal Bintang Rossach | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (y1) | Disiplin Kerja (x1), Motivasi Kerja (x2) | 46 karyawan | Teknik yang dipergunakan menganalisa data yaitu regresi linier berganda. | Hasil penelitian menampilkan secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta negatif atau tidak signifikan kepada kinerja pegawai tendik Universitas Ma Chung. | Perbedaan penelitian terletak pada : variable, metode penelitian, populasi sampel, Teknik sampling, tempat | <a href="https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/upajiwa/article/view/16973">https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/upajiwa/article/view/16973</a> |

|  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  |  |  |  |  |  | penelitian<br>dan uji<br>statistic yang<br>digunakan. |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|

