

## Pengaruh Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Perawat di RS. Dedy Jaya Brebes

Robert<sup>1\*</sup>, Dasrun Hidayat<sup>2</sup>, Budi Santoso<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Pascasarjana Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [robertmd993@gmail.com](mailto:robertmd993@gmail.com)

**Abstract.** Nurse discipline is a crucial factor in achieving hospital objectives in delivering high-quality healthcare services. However, issues related to work discipline are still frequently found in various healthcare facilities, including RS Dedy Jaya Brebes. Prominent problems include a high number of written warnings, low achievement of response time quality indicators, and a high rate of tardiness in work attendance. This study aims to analyze the effect of organizational support and organizational culture on nurses' work discipline at RS Dedy Jaya Brebes. This research employed a quantitative method with an explanatory approach. The study population consisted of all active nurses at RS Dedy Jaya Brebes, with a total sampling technique involving 62 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicate that organizational support has a positive and significant effect on nurses' work discipline when tested partially. Likewise, organizational culture also has a positive and significant effect on nurses' work discipline. Simultaneously, organizational support and organizational culture jointly have a positive and significant effect on nurses' work discipline. These findings imply that improving nurses' work discipline can be achieved through strengthening organizational support and fostering a conducive organizational culture.

**Keywords:** Nurses; Organizational Culture; Organizational Support; Service Performance; Work Discipline.

**Abstrak.** Kedisiplinan perawat merupakan faktor krusial dalam pencapaian tujuan rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu. Namun demikian, permasalahan disiplin kerja masih sering ditemui di berbagai fasilitas pelayanan kesehatan, termasuk di RS. Dedy Jaya Brebes. Permasalahan yang mencolok meliputi tingginya angka teguran tertulis, rendahnya capaian mutu waktu respon time, dan tingginya angka keterlambatan kehadiran kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja perawat di RS. Dedy Jaya Brebes. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh perawat aktif di RS. Dedy Jaya Brebes, dengan teknik pengambilan sampel total sampling sebanyak 62 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat. Demikian pula, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat. Hasil uji simultan menegaskan bahwa dukungan organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja perawat dapat dicapai melalui penguatan dukungan dari organisasi serta pembentukan budaya organisasi yang kondusif.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Dukungan Organisasi; Kinerja Pelayanan; Perawat.

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset vital dalam organisasi, termasuk dalam lingkungan rumah sakit. Kualitas pelayanan rumah sakit tidak terlepas dari peran serta SDM yang ada, di mana perawat berposisi sebagai tenaga kesehatan garda terdepan yang berhadapan langsung dengan pasien (Febriani dkk., 2024). Oleh karena itu, perawat dituntut untuk memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang menjadi kunci keberhasilan dalam manajemen sumber daya manusia (Widayanto dan Ismawati, 2021; Wisesa dkk., 2022).

Data Kementerian Kesehatan Indonesia menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait kepatuhan perawat, di mana hanya 87% perawat yang memiliki Surat Izin Praktik (SIP) aktif, menandakan adanya ketidaksiplinan dalam administrasi profesional. Penelitian-penelitian sebelumnya juga mencatat masih rendahnya tingkat disiplin di berbagai fasilitas kesehatan. Huda (2024) misalnya, menemukan bahwa “mayoritas perawat di Puskesmas Haurpanggung Garut tidak menjaga disiplin kerja”. Sari dan Atmajawati (2024) juga menemukan tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi di kalangan perawat.

Permasalahan disiplin kerja juga terjadi di RS. Dedy Jaya Brebes, sebuah rumah sakit tipe D di Jawa Tengah. Meskipun telah memiliki visi untuk menjadi rumah sakit pilihan masyarakat berdasarkan keunggulan manajemen dan SDM, realitas di lapangan menunjukkan masih adanya ketidaksiplinan. Data internal rumah sakit menunjukkan bahwa selama satu tahun terakhir, terdapat 78 kasus teguran tertulis yang diterbitkan kepada perawat akibat pelanggaran peraturan dan ketidaksesuaian prosedur kerja. Selain itu, capaian mutu waktu *response time* di Instalasi Gawat Darurat (IGD) masih berada di bawah target nasional (di bawah 80%), serta masih tingginya angka keterlambatan kehadiran kerja perawat yang mencapai 27,4% pada bulan tertentu.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi disiplin kerja adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menjunjung kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Pranogyo dkk., 2021). Penelitian Magdalena dkk., (2024) membuktikan bahwa “dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja perawat. Namun, terdapat pula penelitian yang menyatakan dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan” (Rifqi dkk., 2025).

Selain dukungan organisasi, budaya organisasi juga diduga berperan penting. Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan asumsi bersama yang berkembang dalam organisasi dan memandu perilaku anggotanya. Budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karena menyediakan pedoman perilaku yang jelas. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat (Kurniawati dkk, 2021; Laoh dkk., 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja perawat di RS. Dedy Jaya Brebes. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen rumah sakit dan menjadi rekomendasi bagi manajemen dalam meningkatkan kualitas SDM keperawatan.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) didefinisikan sebagai persepsi global karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Pranogyo dkk., 2021). Menurut Eisenberger, “dukungan organisasi menciptakan kewajiban moral bagi karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, salah satunya melalui peningkatan disiplin kerja” (Retnowati dan Masnawati, 2023).

Dimensi pengukuran dukungan organisasi meliputi: (1) Dukungan Atasan, yaitu sejauh mana atasan memberikan arahan dan bimbingan; (2) Penghargaan, berupa tunjangan dan promosi; (3) Kondisi Kerja, yaitu kenyamanan dan keamanan kerja; (4) Perhatian Terhadap Karyawan, seperti penghargaan atas usaha ekstra; dan (5) Perhatian Terhadap Kesejahteraan Karyawan, yaitu perhatian terhadap kepuasan dan kebutuhan karyawan (Pranogyo dkk., 2021).

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dipegang bersama oleh kelompok tertentu ketika belajar menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem kontrol sosial informal yang mengatur perilaku karyawan. Menurut Tuala (2020), terdapat lima dimensi budaya organisasi, yaitu: (1) Inovasi dan Pengambilan Resiko; (2) Perhatian terhadap detail; (3) Orientasi Hasil; (4) Orientasi Tim; dan (5) Kegresifan (kompetisi).

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental dan perilaku seseorang yang tunduk dan taat terhadap aturan yang berlaku, serta mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Kedisiplinan perawat sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan aman bagi pasien. Indikator disiplin kerja meliputi: tingkat absensi, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap instruksi atasan (Widayanto dan Ismawati, 2021).

### Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antar variabel ini. Magdalena dkk., (2024) menemukan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja perawat. Sementara itu, Kurniawati et al. (2021) dan Laoh et al. (2022) membuktikan bahwa “budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.”

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat di RS. Dedy Jaya Brebes.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat di RS. Dedy Jaya Brebes.

H3: Dukungan organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat di RS. Dedy Jaya Brebes.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausalitas untuk menjelaskan hubungan antar variabel, yang dilaksanakan di RS Dedy Jaya Brebes pada bulan Maret hingga Agustus 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat aktif di rumah sakit tersebut yang berjumlah 62 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil dan dianggap representatif. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, menggunakan skala Likert 1–5, dengan variabel independen meliputi dukungan organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2), serta variabel dependen berupa disiplin kerja perawat (Y).

Teknik analisis data yang digunakan meliputi:

- a. Uji Instrumen: Uji validitas dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha).
- b. Uji Asumsi Klasik: Uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
- c. Analisis Regresi Linier Berganda: Untuk menguji hipotesis penelitian, meliputi uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

Bagian hasil penelitian ini menyajikan temuan empiris yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data penelitian mengenai pengaruh dukungan organisasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja perawat di RS Dedy Jaya Brebes. Analisis dilakukan secara sistematis melalui pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Penyajian hasil penelitian ini bertujuan untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan serta memberikan gambaran objektif mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Uji validitas memperlihatkan bahwa seluruh nilai  $r$ -hitung masing-masing item lebih besar daripada nilai  $r$ -tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel penelitian berada di atas batas minimum 0,60, yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Selanjutnya, hasil uji asumsi klasik yang dilakukan sebagai prasyarat analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi seluruh asumsi yang disyaratkan. Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga layak untuk dianalisis menggunakan model regresi. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya hubungan linear yang kuat antar variabel independen, yang ditunjukkan oleh nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola tertentu pada sebaran residual, yang mengindikasikan bahwa varians residual bersifat homogen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE) dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana  $Y$  merupakan disiplin kerja perawat,  $X_1$  adalah dukungan organisasi,  $X_2$  adalah budaya organisasi,  $a$  adalah konstanta,  $b_1$  dan  $b_2$  adalah koefisien regresi, serta  $e$  adalah error term. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja perawat dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan budaya organisasi, baik secara parsial maupun simultan.

Hasil uji  $t$  (parsial) menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi, baik dalam bentuk fasilitas kerja, perhatian manajemen, kejelasan kebijakan, maupun dukungan psikologis, maka semakin meningkat pula tingkat disiplin kerja perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di RS Dedy Jaya Brebes.

Selain itu, hasil uji  $t$  juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Temuan ini

menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat. Budaya organisasi yang kuat, positif, dan konsisten, seperti nilai kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan, serta kepatuhan terhadap aturan, terbukti mampu mendorong perawat untuk berperilaku disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari di lingkungan rumah sakit.

Hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja perawat di RS Dedy Jaya Brebes. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja perawat merupakan hasil dari kombinasi dukungan organisasi yang memadai dan penerapan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan.

Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa “variabel dukungan organisasi dan budaya organisasi mampu menjelaskan sebagian variasi dalam disiplin kerja perawat”. Sementara itu, sisa variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model ini dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja, yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat. Hasil ini sejalan dengan teori dukungan organisasi yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, mereka akan merasa berkewajiban untuk membalas dengan perilaku positif, termasuk ketaatan terhadap aturan kerja (Pranogyo dkk., 2021). Dukungan atasan yang baik, fasilitas kerja yang memadai, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan akan membuat perawat merasa nyaman dan termotivasi untuk menjunjung tinggi standar disiplin kerja. Penelitian ini mendukung temuan Magdalena dkk. (2024) yang menyatakan dukungan organisasi merupakan pendorong utama disiplin kerja di rumah sakit.

Selanjutnya, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Budaya organisasi menciptakan norma dan nilai yang membimbing perilaku sehari-hari karyawan (Tuala, 2020). Di RS. Dedy Jaya Brebes, budaya yang mengedepankan orientasi hasil, kerja tim, dan perhatian terhadap detail (seperti prosedur keselamatan pasien) akan membentuk kebiasaan baik di kalangan perawat. Budaya yang menghargai inovasi dan tanggung jawab juga akan menekan perilaku menyimpang seperti keterlambatan atau ketidakhadiran. Hasil ini konsisten dengan penelitian Laoh dkk. (2022) dan Kurniawati dkk. (2021) yang menemukan

bahwa budaya organisasi yang kuat berkorelasi dengan peningkatan disiplin dan kinerja perawat.

Secara simultan, kedua variabel ini saling memperkuat. Tanpa dukungan organisasi yang nyata, pembentukan budaya organisasi yang positif akan sulit diwujudkan. Sebaliknya, dukungan organisasi tanpa diimbangi dengan budaya yang disiplin akan maksimal hasilnya. Manajemen RS. Dedy Jaya Brebes perlu menyelaraskan kebijakan dukungan SDM dengan pembangunan budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan pasien dan ketelitian.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat di RS. Dedy Jaya Brebes; (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat di RS. Dedy Jaya Brebes; dan (3) Dukungan organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat di RS. Dedy Jaya Brebes.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja perawat, pihak manajemen rumah sakit tidak hanya perlu memberikan sanksi, tetapi terutama harus membangun lingkungan kerja yang mendukung serta menanamkan nilai-nilai budaya organisasi yang positif.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya yang telah memberikan fasilitas pendidikan. Terima kasih juga disampaikan kepada Direktur dan seluruh staf RS. Dedy Jaya Brebes yang telah memberikan izin dan bantuan dalam pengambilan data penelitian ini, serta kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan.

## DAFTAR REFERENSI

- Febriani, R., Solehudin, S., & Lannasari, L. (2024). Hubungan punishment dan kedisiplinan dengan kinerja perawat. *JIMAD: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 154–163. <https://doi.org/10.59585/jimad.v1i3.306>
- Huda, T. (2024). Keterkaitan bobot pekerjaan dan situasi kerja dengan kedisiplinan kerja perawat. *Jurnal Ners Universitas Pahlawan*.
- Kurniawati, N., Djamil, M., & Saluy, A. B. (2021). The influence of organizational culture and competence on patient safety with work discipline as an intervening variable at RS YPK

- Mandiri. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(4), 690–705. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i4.886>
- Laoh, V. C. E., Kairupan, B. H. R., & Nelwan, J. E. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean. *Health Care: Jurnal Kesehatan*, 11(2), 366–373. <https://doi.org/10.36763/healthcare.v11i2.268>
- Magdalena, M., Zunaidah, Z., Hadjri, M. I., & Widiyanti, M. (2024). The influence of workload and organizational commitment on the performance of nurses at Siloam Palembang Hospital. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 8(2), 63–78. <https://doi.org/10.53730/ijssh.v8n2.14985>
- Pranogyo, A. B., Ramaditya, M., & Sumampow, R. W. J. (2021). *Perilaku organisasi*. Widina Bhakti Persada.
- Retnowati, E., & Masnawati, E. (2023). Pengaruh dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 86–94. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i2.104>
- Rifqi, D., H., D., Rukhiyat, Kosasih, Paramarta, V., & Yuliaty, F. (2025). The effect of organizational support, internal communication, and organizational culture on employees' work discipline at Hawari Essa Hospital, Tegal District. *Multidisciplinary Output Research for Actual and International Issue (MORFAI)*, 5(4), 5850–5857. <https://doi.org/10.54443/morfai.v5i4.4200>
- Sari, Y. C. P., & Atmajawati, Y. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 13.
- Tuala, R. P. (2020). *Budaya organisasi dan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam*. Pusaka Media.
- Widayanto, M. T., & Ismawati, I. (2021). Kinerja ditinjau dari tingkat absensi dan reward. Dalam K. Khaeruman (Ed.), *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia* (hlm. 129–153). CV. AA Rizky.
- Wisesa, P. N. P. A., Kepramareni, P., & Widnyana, I. W. (2022). The effect of work discipline and communication on work motivation and performance of agricultural officers of Denpasar City, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 7(6), 120–126. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.6.1625>