

## **Hubungan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Penerapan *Good Hospital Governance* Di Ruma Sakit Umum Sembiring Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025**

**Alprindo Sembiring Meliala (1) Friska Ernita Sitorus (2) Dwi Albari Santira (3)**

Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua

[alprindosembiring84@gmail.com](mailto:alprindosembiring84@gmail.com) (1), [friskasitorus87@gmail.com](mailto:friskasitorus87@gmail.com) (2) [dwialbari687@gmail.com](mailto:dwialbari687@gmail.com) (3)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian analitik korelasional yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan penerapan Good Hospital Governance (GHG) di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua, Kabupaten Deli Serdang, Tahun 2025. Data diperoleh dari 88 responden melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan penerapan GHG ( $p = 0,026$ ), serta antara komitmen organisasi dan penerapan GHG ( $p = 0,013$ ). Selain itu, uji simultan terhadap kedua variabel menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap penerapan GHG dengan nilai Pearson Chi-Square sebesar 24,52 dan  $p = 0,006$ . Secara nyata di lapangan, budaya organisasi yang kuat tercermin dari adanya nilai, norma, dan etos kerja yang dijunjung tinggi oleh staf rumah sakit, sementara komitmen organisasi tampak melalui loyalitas dan tanggung jawab pegawai dalam mendukung terciptanya tata kelola rumah sakit yang transparan dan akuntabel. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya dan komitmen organisasi, maka semakin optimal pula penerapan prinsip *Good Hospital Governance* di rumah sakit tersebut.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, *Good Hospital Governance*, Rumah Sakit, *Chi-Square*

### **ABSTRACT**

This research is a quantitative research with a correlational analytical research design that aims to analyze the relationship between organizational culture and organizational commitment with the implementation of Good Hospital Governance (GHG) at Sembiring Deli Tua General Hospital, Deli Serdang Regency, in 2025. Data were obtained from 88 respondents through questionnaires and analyzed using the Chi-Square test. The results showed that there was a significant relationship between organizational culture and the implementation of GHG ( $p = 0.026$ ), as well as between organizational commitment and the implementation of GHG ( $p = 0.013$ ). In addition, simultaneous tests on both variables showed a significant relationship to the implementation of GHG with a Pearson Chi-Square value of 24.52 and  $p = 0.006$ . In reality in the field, a strong organizational culture is reflected in the values, norms, and work ethic that are upheld by hospital staff, while organizational commitment is seen through employee loyalty and responsibility in supporting the creation of transparent and accountable hospital governance. These findings indicate that the better the organizational culture and commitment, the more optimal the implementation of Good Hospital Governance principles in the hospital.

**Keywords:** Organizational Culture, Organizational Commitment, Good Hospital Governance, Hospital, *Chi-Square*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1. Latar belakang**

Menurut WHO, rumah sakit merupakan bagian dari sistem sosial dan kesehatan yang menyediakan layanan komprehensif, termasuk kuratif dan preventif, serta berperan sebagai pusat pendidikan dan penelitian medis. Sementara itu, Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 mendefinisikan rumah sakit sebagai institusi yang memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh, mencakup rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Sebagai institusi vital dalam sistem kesehatan, rumah sakit perlu menerapkan *Good Hospital Governance* (GHG) untuk memastikan pengelolaan yang transparan, akuntabel, partisipatif, dan bertanggung jawab. Keberhasilan GHG sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen pegawai. Budaya organisasi adalah nilai dan norma yang memandu perilaku kerja, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan emosional pegawai terhadap tujuan institusi. Penerapan budaya organisasi yang positif, seperti di RSUD Sembiring Deli Tua, mendorong akuntabilitas dan mendukung GHG. Komitmen tinggi dari pegawai memperkuat etos kerja dan mendukung pencapaian visi rumah sakit. Namun, pelaksanaan GHG masih menghadapi tantangan seperti kurangnya koordinasi antarunit, resistensi terhadap perubahan, dan rendahnya pemahaman terhadap prinsip GHG. Kepemimpinan yang efektif juga menjadi faktor penting dalam memperkuat budaya dan komitmen organisasi. Pemimpin yang komunikatif dan visioner mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Di sisi lain, pemanfaatan teknologi informasi dalam bentuk sistem informasi manajemen rumah sakit juga mendukung penerapan GHG dengan meningkatkan efisiensi dan pengambilan keputusan berbasis data. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan kualitas layanan. Selain itu, peningkatan kesejahteraan pegawai melalui insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja yang baik dapat memperkuat loyalitas dan efektivitas penerapan GHG. Evaluasi kinerja berbasis indikator seperti Key Performance Indicators (KPI) diperlukan untuk menilai keberhasilan implementasi GHG. Sayangnya, di RSUD Sembiring Deli Tua, hasil survei awal menunjukkan belum optimalnya pengawasan internal, kurangnya pemahaman SOP oleh pegawai, dan keluhan pasien terkait layanan yang kurang responsif dan disiplin pegawai. Permasalahan utama dalam penerapan GHG di rumah sakit adalah minimnya pemahaman pegawai terhadap prinsip transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi. Budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan juga menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas layanan.

### **2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penelitian dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Penerapan *Good Hospital Governance* Di Ruma Sakit Umum Sembiring Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025” dapat dilaksanakan dengan benar dan tepat waktu.

### **3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari pada penelitian ini adalah memperoleh hasil penelitian dari judul “Hubungan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Penerapan *Good Hospital Governance* Di Ruma Sakit Umum Sembiring Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025.”

#### 4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah dapat mengimplikasikan hasil penelitian dari judul “Hubungan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Penerapan *Good Hospital Governance* Di Ruma Sakit Umum Sembiring Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025” kepada dunia kesehatan dan masyarakat.

## II. METODE PENELITIAN

Menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian analitik korelasional. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis Hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Dengan Penerapan *Good Hospital Governance* Dirumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua. Tujuan dari penelitian ini adalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan penerapan *good hospital governance*. Penelitian dilaksanakan di di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua, Sumatera Utara, Medan. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Januari sampai dengan Mei 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan tenaga kesehatan yang ada di Rumah sakit Umum Sembiring Deli Tua dan berjumlah 766 orang. Jumlah sampel dilakukan perhitungan menggunakan rumus slovin dengan sampel sebanyak 88. Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua dengan Nomor: 527/DKN.FKM.IKDH-DT/VI/2025 dan juga mendapatkan persetujuan dari Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi frekuensi dilakukan pada saat penelitian seperti yang ditunjukkan pada tabel 1. Diperlihatkan distribusi frekuensi karakteristik responden. Besarnya pengaruh uji antara variabel yang dihitung dan nilai p disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi karakteristik responden

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Usia</b>		
<30 Tahun	40	45,5
31–40 Tahun	48	54,5
<b>pendidikan Terakhir</b>		
D3	27	30,7
S1	38	43,2
S2	23	26,1
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	43	48,9
Perempuan	45	51,1
<b>Jabatan</b>		
Administrasi	21	23,9
Dokter	25	28,4
Manajemen Rumah Sakit	21	23,9
Perawat	21	23,9
<b>Lama Kerja</b>		
<1 Tahun	30	34,1
1–5 Tahun	23	26,1
6–10 Tahun	19	21,6
>10 Tahun	16	18,2

<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	------------

Hasil penelitian pada rentang usia 31–40 tahun yaitu sebanyak 48 orang (54,5%), sedangkan sisanya berada pada usia di bawah 30 tahun sebanyak 40 orang (45,5%). pendidikan terakhir S1 sebanyak 38 orang (43,2%), disusul oleh D3 sebanyak 27 orang (30,7%) dan S2 sebanyak 23 orang (26,1%). jabatan dokter sebanyak 25 orang (28,4%). Responden lainnya terdiri dari administrasi, manajemen rumah sakit, dan perawat masing-masing sebanyak 21 orang (23,9%). lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 30 orang (34,1%) mendominasi kelompok ini.

**Tabel 2.** Hubungan Budaya Organisasi terhadap *Good Hospital Governance*

Variabel	<i>Good Hospital Governance</i>				Total	P-Value
	Baik		Tidak Baik			
	n	%	n	%		
<b>Budaya Organisasi</b>						
Baik	40	45,5%	24	27,3%	64	0.002
Kurang Baik	6	6,8%	18	20,5%	24	
<b>Komitmen Organisasi</b>						
Baik	38	43,2%	24	27,3%	62	0.009
Kurang Baik	8	9,1%	18	20,5%	26	
<b>Total</b>	46	52,3%	42	47,7%	88	

Berdasarkan tabel 2 Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan budaya organisasi yang baik cenderung menunjukkan kinerja *Good Hospital Governance* yang baik pula, yaitu sebesar 45,5%, dibandingkan yang tidak baik sebesar 27,3%. Sementara itu, responden dengan budaya organisasi kurang baik sebagian besar menunjukkan kinerja GHG yang tidak baik (20,5%) dibandingkan yang baik (6,8%). Hasil uji Chi-Square menunjukkan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan *Good Hospital Governance* dengan nilai  $p = 0,002$ . komitmen organisasi yang baik memiliki kinerja *Good Hospital Governance* yang baik pula, yaitu sebesar 43,2%, sementara yang tidak baik sebesar 27,3%. Sebaliknya, responden dengan komitmen organisasi yang kurang baik lebih banyak menunjukkan kinerja GHG yang tidak baik (20,5%) dibandingkan yang baik (9,1%). Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,009.

## **PEMBAHASAN**

### **Hubungan Budaya Organisasi dengan Penerapan *Good Hospital Governance***

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan penerapan Good Hospital Governance (GHG) di RSUD Sembiring Deli Tua, dengan nilai  $p = 0,002$ .

### **Hubungan Komitmen Organisasi dengan Penerapan *Good Hospital Governance***

Penelitian juga menemukan adanya hubungan signifikan antara komitmen organisasi dan penerapan Good Hospital Governance, dengan nilai  $p = 0,009$ . Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung mendukung pelaksanaan prinsip GHG seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan keadilan. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana pegawai memiliki keterikatan emosional, rasa tanggung jawab moral, dan keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi.

#### **IV. KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen pegawai dengan penerapan *Good Hospital Governance* (GHG) di RSUD Sembiring. Budaya organisasi yang positif mendorong tata kelola rumah sakit yang transparan, akuntabel, dan berkualitas. Sementara itu, komitmen pegawai yang tinggi memperkuat dukungan terhadap kebijakan GHG. Kedua faktor ini saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan efisien. Penelitian juga menemukan adanya hubungan signifikan antara komitmen organisasi dan penerapan *Good Hospital Governance*, dengan nilai  $p = 0,009$ . Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung mendukung pelaksanaan prinsip GHG seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan keadilan. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana pegawai memiliki keterikatan emosional, rasa tanggung jawab moral, dan keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi. Komitmen ini terbagi dalam tiga aspek: afektif (emosional), normatif (moral), dan kontinuan (pertimbangan keberlanjutan karier). Penelitian ini sejalan dengan Mustafa (2019) yang menyatakan bahwa pegawai dengan komitmen tinggi akan mendukung nilai-nilai organisasi dalam praktik kerja sehari-hari. Hanafi et al. (2023) juga menyebutkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepatuhan terhadap prosedur, dan keberhasilan rumah sakit mencapai standar akreditasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aditama, H., Nugroho, E.P., & Satibi, S. (2022). *Gambaran Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional di Unit Struktural Rumah Sakit*

Ambong, M., Chahyono, C., & Saleh, H. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan Berubah melalui Budaya Organisasi dalam Efektivitas Penerapan Zona Integritas. *Indonesian Journal of Business and Management*.

Andi, A., & Khair, U. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. 5(3), 587–600.

Anisah, Anisah, A. Rohendi, and Agus Hadian Rahim. "Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kepuasan Pasien Terhadap Loyalitas Pasien Rawat Jalan Rumah Sakit Khusus Paru Karawang." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3.4 (2023): 9151-9164.

Azizah, A., & Emil, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan di RSUD K.H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(2).

Dewangga, F., & Dwityanto, A. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta

Fajriah, A. D., Chahyono, C., & Abubakar, H. (2021). Analisis Motivasi dan Lingkungan Organisasi terhadap Penerapan Good Corporate Governance melalui Kepemimpinan. *Indonesian Journal of Business and Management*.

Hanafi, I., Padang, N.S., & Soesanto, D.R. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja: Implikasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum di DKI Jakarta)*.

Handayani, R., & Pratama, Y. (2022). Analisis Budaya Kerja dalam Implementasi Good Hospital Governance. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*.

Hilmawan, Ipan. "Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang." *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen* 4.2 (2020): 135-146.

Jumrin, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 2(3).

Accepted Date	Revised Date	Decided Date	Accepted to Publish
16 April 2025	22 April 2025	12 Mei 2025	Ya