



HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERENCANAAN PULANG PASIEN (*DISCHARGE PLANNING*) DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

Dewi Romadhoni ¹⁾, Muh Abdurrauf ²⁾, Dyah Wiji Puspita Sari ³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Islam Sultan Agung

Semarang Email : dewiromadhoni@gmail.com

Submitted	Revised	Accepted	Published
Nov 05, 2025	Dec 03, 2025	Dec 17, 2025	Dec 31, 2025

Abstract

Patient discharge planning is a crucial process initiated at hospital admission to ensure safe and smooth transitions. Structured discharge planning has been shown to reduce readmission rates and length of stay. At Sultan Agung Islamic Hospital in Semarang, however, its effectiveness remains at 40–50%. Key obstacles include limited understanding of discharge planning mechanisms (35%), high nurse workload (35%), and insufficient collaboration among medical teams (25%). Organizational culture is considered vital in fostering a positive work environment that supports nurses' loyalty and commitment to discharge planning. This study aims to examine the relationship between organizational culture and discharge planning at Sultan Agung Islamic Hospital. A quantitative correlational approach with a cross-sectional design was employed. The sample consisted of 100 registered nurses selected through total sampling. Instruments included an organizational culture questionnaire based on Robbins' theory and a discharge planning questionnaire. Data were analyzed using univariate and bivariate methods with correlation tests. Results indicate that organizational culture is generally well-regarded, with discipline at 97.8%, cooperation at 87.7%, and initiative at 85%. Discharge planning implementation is moderately effective, yet statistical analysis reveals a significant, positive, and strong correlation between organizational culture and discharge planning. Strengthening organizational culture through discipline, teamwork, and nurse commitment is recommended. Future studies may explore additional factors such as workload, management support, or psychosocial aspects.

Keywords: Organizational Culture; Discharge Planning; Nurses

Abstrak

Perencanaan pemulangan pasien adalah proses penting yang dimulai saat pasien masuk rumah sakit untuk memastikan transisi yang aman dan lancar. Perencanaan pulang yang terstruktur telah terbukti mengurangi angka rawat inap kembali dan lama tinggal. Namun, di Rumah Sakit Islam Sultan Agung di Semarang, efektivitasnya tetap berada di angka 40–50%. Hambatan utama meliputi pemahaman yang terbatas tentang mekanisme perencanaan pulang (35%), beban kerja perawat yang tinggi (35%), dan kolaborasi yang tidak memadai antar tim medis (25%). Budaya organisasi dianggap vital dalam membina lingkungan kerja yang positif yang mendukung loyalitas dan komitmen perawat terhadap perencanaan pulang. Studi ini bertujuan untuk menguji hubungan antara budaya organisasi dan perencanaan pulang di Rumah Sakit Islam Sultan Agung. Pendekatan korelasional kuantitatif dengan desain cross-sectional digunakan. Sampel terdiri dari 100 perawat terdaftar yang dipilih melalui total sampling. Instrumen yang digunakan meliputi kuesioner budaya organisasi berdasarkan teori Robbins dan kuesioner perencanaan pulang. Data dianalisis menggunakan metode univariat dan bivariat dengan uji korelasi. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi secara umum dinilai baik, dengan disiplin mencapai 97,8%, kerja sama 87,7%, dan inisiatif 85%. Implementasi perencanaan pulang cukup efektif, namun analisis statistik mengungkapkan korelasi yang signifikan, positif, dan kuat antara budaya organisasi dan perencanaan pulang. Direkomendasikan untuk memperkuat budaya organisasi melalui disiplin, kerja tim, dan komitmen perawat. Studi di masa depan dapat mengeksplorasi faktor tambahan seperti beban kerja, dukungan manajemen, atau aspek psikososial.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Perencanaan Pulang; Perawat

PENDAHULUAN

Perencanaan pulang pasien (discharge planning) merupakan salah satu komponen penting dalam pelayanan keperawatan yang dilakukan sejak awal pasien masuk rumah sakit. Tujuan utama discharge planning adalah memastikan transisi pasien dari rumah sakit ke rumah berjalan aman, terstruktur, dan mendukung kemandirian pasien dalam melakukan perawatan mandiri. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa discharge planning yang efektif mampu menurunkan angka rawat inap ulang hingga 20–30% (Irmawati et al., 2021).

Namun, efektivitas implementasi discharge planning di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang masih relatif rendah, hanya mencapai sekitar 40–50%. Hambatan utama yang ditemukan meliputi kurangnya pemahaman perawat terhadap mekanisme discharge planning (35%), tingginya beban kerja (35%), serta kurangnya kolaborasi tim medis (25%). Kondisi ini berpotensi menurunkan mutu pelayanan keperawatan dan meningkatkan risiko kejadian buruk setelah pasien pulang (Fønss Rasmussen et al., 2021).

Budaya organisasi memiliki peran krusial dalam mendukung keberhasilan discharge planning. Budaya organisasi yang kuat mencerminkan nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi, sehingga mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, serta komitmen perawat terhadap prosedur discharge planning. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berkontribusi terhadap peningkatan mutu pelayanan rumah sakit dan kepuasan pasien (Parhusip, 2023)

Rumah Sakit Islam Sultan Agung sebagai rumah sakit tipe B memiliki visi dan misi untuk memberikan pelayanan kesehatan berkualitas dengan berlandaskan nilai-nilai Islami. Budaya organisasi yang diterapkan di rumah sakit ini, seperti budaya tepat waktu, disiplin, dan komitmen terhadap mutu pelayanan, diharapkan mampu mendukung pelaksanaan discharge planning secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan budaya organisasi dengan perencanaan pulang pasien (discharge planning) di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional dipilih untuk meneliti hubungan antara perilaku caring perawat dan keberhasilan pencegahan risiko jatuh di RSI Sultan Agung Semarang.

1. Populasi dan sampel
Semua perawat rawat inap di RSI Sultan Agung Semarang di ruang Baitussalam, Baitullzzah, dan Baitunnisa melalui pengklasifikasian jenis kelamin, usia, lama kerja, dan pendidikan.
2. Instrumen
Instrumen yang digunakan berupa kuesioner budaya organisasi berdasarkan teori Robbins dan kuesioner *discharge planning*. Kuesioner budaya organisasi mencakup indikator nilai, norma, komunikasi, dan perilaku organisasi, sedangkan kuesioner *discharge planning* menilai aspek pengkajian, perencanaan, implementasi, dan evaluasi perencanaan pulang pasien.
3. Teknik Pengumpulan Data
 - a. Penelitian meminta surat izin persetujuan dari direktur Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang untuk melakukan penelitian dengan memberikan surat permohonan izin penelitian dari Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
 - b. Peneliti meminta izin kepada kepala ruangan untuk melakukan observasi pendahuluan.
 - c. Peneliti menemui dan menjelaskan kepada perawat yang bersedia menjadi responden.
 - d. Peneliti menemui membagikan kuesioner kepada perawat yang terpilih bersedia berpartisipasi menjadi responden.
 - e. Peneliti melihat hasil sekor kuesioner yang telah diisi oleh perawat.
 - f. Setelah pengisian kuesioner selesai,

peneliti meminta kembali kuesioner tersebut untuk dicek dan dilihat hasil skor kuesioner tersebut.

4. Analisis data

Analisis data dalam penelitian menggunakan dua tahap, yaitu analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel yang diteliti.

Sementara itu, analisis bivariat digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebelum melakukan uji statistik, data terlebih dahulu diuji normalitasnya. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal, sehingga uji Sparaman digunakan dalam penelitian ini.

HASIL

1. Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Budaya Organisasi (n=94)

Budaya Organisasi	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Buruk	17	18.1
Cukup	37	39.4
Baik	40	42.6
Total	94	100

Berdasarkan Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan bahwasannya "total 94 responden, sebagian besar perawat menilai budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

berada dalam kategori baik, yaitu sebanyak 40 responden (42,6%). Selanjutnya, sebanyak 37 responden (39,4%) menilai budaya organisasi dalam kategori cukup, dan 17 responden (18,1%) menilai budaya organisasi dalam kategori buruk.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Perencanaan Pulang (Discharge Planning) (n=94)

Perencanaan Pulang (<i>Discharge Planning</i>)	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Kurang Baik	19	20.2
Cukup	31	33.0
Baik	44	46.8

Berdasarkan Tabel 2 berdasarkan perencanaan pulang pasien (*discharge planning*), diketahui bahwa dari total 94 responden, sebagian besar perawat memiliki perencanaan pulang pasien dalam kategori baik, yaitu sebanyak 44 responden (46,8%).

Sebanyak 31 responden (33,0%) berada pada kategori cukup, dan 19 responden (20,2%) termasuk dalam kategori kurang baik.

2. Analisis Bivariat

Tabel 3. Uji Normalitas Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perencanaan Pulang Pasien (*Discharge Planning*) Di RSI Sultan Agung Semarang

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	Df	Sig
Budaya Organisasi	.140	94	0.034
Perencanaan Pulang (<i>Discharge Planning</i>)	.223	94	0.017

Berdasarkan Tabel 3 dapat ditarik kesimpulan bahwasannya “Penelitian ini digunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov karena ukuran sampelnya lebih dari 50. Hasil uji normalitas kemudian menunjukkan bahwa data budaya organisasi di RSI Sultan Agung dari 94 responden tidak terdistribusi secara normal. Ini terkonfirmasi oleh nilai p-value atau signifikansi p- value untuk variable

budaya organisasi 0,034 dan untuk variable perencanaan pulang (*discharge planning*) sebesar 0,017. Karena kedua nilai p value tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis hubungan dalam penelitian ini menggunakan uji *non-parametrik Spearman Rank* (ρ).

Tabel 4. Uji Spearman Rank Hubungan Antara Perilaku *Caring* Perawat Dengan Pencegahan Risiko Jatuh Di RSI Sultan Agung

Budaya Organisasi	Perencanaan Pulang (<i>Discharge Planning</i>)			Total	p value	r
	Kurang Baik	Cukup	Baik			
Buruk	12	1	4	17	0.000	0.609
Cukup	4	29	4	37		
Baik	3	1	36	40		
Total	19	31	44	94		

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa dari total 94 responden, perawat dengan budaya organisasi baik sebagian besar memiliki perencanaan pulang dalam kategori baik, yaitu sebanyak 36 responden dari 40 responden. Selanjutnya, perawat dengan budaya organisasi cukup sebagian besar berada pada kategori perencanaan pulang cukup, yaitu sebanyak 29 responden dari 37 responden, sedangkan perawat dengan budaya organisasi buruk sebagian besar memiliki perencanaan pulang dalam kategori kurang baik, yaitu sebanyak 12 responden dari 17 responden. Hasil *uji Spearman Rank* menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,609 dan nilai signifikansi (p value) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Nilai koefisien korelasi positif ($r = 0,609$) menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan perencanaan pulang pasien bersifat searah dengan kekuatan hubungan kuat, yang berarti semakin baik budaya organisasi di lingkungan kerja, maka semakin baik pula pelaksanaan perencanaan pulang pasien di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”

PEMBAHASAN

1. Budaya Organisasi Perawat Di RSI Sultan Agung Semarang

Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar perawat menilai budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang berada dalam kategori baik, sedangkan sebagian lainnya menilai cukup dan hanya sedikit yang menilai kurang baik. Budaya organisasi yang baik tercermin dari kemampuan organisasi dalam mendorong pembaruan dan keberanian mengambil risiko, memperhatikan detail, serta menekankan orientasi pada hasil kerja dan anggota organisasi. Selain itu, budaya yang kuat juga terlihat dari koordinasi kerja dalam kelompok untuk mendukung kerja sama, serta keagresifan setiap anggota dalam bersaing dan berkontribusi bagi keberlangsungan organisasi. Dengan karakteristik ini, organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan (Robbins & Judge, 2008).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afriyani et al., 2024), menunjukkan bahwa budaya organisasi tergolong kuat, dengan jumlah responden

sebanyak 68 orang (53,1%). Sejalan dengan itu, penelitian Darmin (2021) yang juga menemukan bahwa budaya organisasi perawat di RSUD Kota Kotamobagu termasuk dalam kategori kuat sebesar 56,1%. Selain itu, penelitian Yundelfa et al., (2020) menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 42 orang di RSUD 'Aisyiyah Padang, menilai budaya organisasi berada dalam kategori baik yang mencerminkan adanya penerapan nilai, norma, serta perilaku kerja yang positif dan mendukung kinerja di lingkungan rumah sakit.

Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem dan kerangka kerja yang dibentuk, dikembangkan, dan dijalankan oleh setiap anggotanya melalui sikap, nilai, perilaku, harapan, dan keyakinan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya ini memberikan identitas bagi anggota sehingga mereka bertindak sesuai dengan prinsip dan nilai yang dianut organisasi, serta menjadi dasar bagi perilaku mereka. Sikap anggota organisasi tercermin dari budaya yang dijalankan, termasuk kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan (Afriyani et al., 2024). Budaya organisasi bertujuan membentuk keterikatan dan komitmen anggota terhadap organisasi, sehingga penerapan budaya organisasi yang baik dapat memengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Robbins dan Coulter dalam Afriyani et al., (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat cenderung menunjukkan kinerja unggul dan dapat meningkatkan kepuasan perawat dalam melaksanakan tugasnya.

Budaya organisasi memegang peran penting dalam kinerja karyawan, karena berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan dengan menanamkan nilai-nilai yang dibutuhkan perusahaan agar tetap kondusif dan kompetitif. Beragam nilai dan keyakinan yang dimiliki karyawan turut mendukung kelancaran proses organisasi. Budaya organisasi juga membantu dalam internalisasi hubungan

antaranggota, sehingga dapat mengelola proses organisasi secara lebih efektif (Darmin, 2021).

Beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang diyakini dan dijalankan oleh anggota organisasi, sehingga membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat mampu memberikan stabilitas bagi organisasi dan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi terdiri dari beberapa elemen yang perlu diukur, antara lain tuntutan kerja, hubungan interpersonal, dukungan kerja, dan lingkungan kerja fisik. Selain itu, penerapan budaya keselamatan juga berhubungan dengan tingkat kepedulian perawat dalam memberikan pelayanan (Indriani et al., 2024).

Sebuah organisasi yang baik harus mampu membangun budaya organisasi dalam tata kerjanya, sehingga seluruh perawat, mulai dari pimpinan hingga perawat pelaksana, dapat mencapai kinerja yang tinggi. Kesuksesan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya organisasi yang berfungsi sebagai identitas, pedoman dasar, penentu kesamaan, pengendali perubahan, pemberi kesadaran, dan pemersatu. Jika anggota organisasi telah menerapkan fungsi-fungsi budaya tersebut, hal ini menjadi indikasi bahwa organisasi berhasil memanfaatkan budaya sebagai perekat antara organisasi dan perawat. Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan kinerja perawat adalah menciptakan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi sebagai pedoman kerja menjadi penting untuk mendukung terciptanya kinerja perawat yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi (Darmin, 2021).

Budaya organisasi diperlukan di rumah sakit sebagai sistem nilai yang menjadi pedoman dalam berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang berkembang dan terjaga dengan baik dapat mendorong organisasi menuju kemajuan, sehingga kinerja yang optimal dapat tercapai (Yundelfa et al., 2020).

Menurut peneliti, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menilai budaya organisasi berada dalam kategori baik. Hal ini mencerminkan bahwa organisasi telah berhasil menanamkan nilai, norma, dan perilaku kerja yang positif di lingkungan rumah sakit. Budaya organisasi yang baik terlihat dari adanya semangat kerja sama, tanggung jawab, serta keberanian untuk berinovasi dan mengambil risiko dalam menjalankan tugas. Selain itu, budaya yang kuat juga memperkuat komitmen dan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga perawat lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas.

2. Discharge Planning

Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar perawat memiliki perencanaan pulang pasien dalam kategori baik, sedangkan sebagian lainnya berada pada kategori cukup dan hanya sedikit yang termasuk dalam kategori kurang baik.

Hasil penelitian mengenai pelaksanaan discharge planning menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pelaksanaannya dalam kategori baik. Aspek-aspek *discharge planning* yang dinilai baik oleh responden meliputi: perawat mengkaji kebutuhan pelayanan kesehatan pasien saat pulang dari rumah sakit; bekerja sama dengan dokter dan tenaga kesehatan lainnya terkait perlu atau tidaknya rujukan; berkolaborasi dengan tim kesehatan mengenai berbagai kebutuhan pasien pascapulang; menjelaskan kepada pasien dan keluarga mengenai penggunaan obat-obatan; memberikan informasi tentang makanan yang boleh dikonsumsi dan yang harus dihindari; menyerahkan resep obat sesuai anjuran dokter; serta menawarkan

bantuan penggunaan kursi roda untuk menuju kendaraan pulang pasien (Baker et al., 2019).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baker et al., (2019) di RSUD Prof. Dr. W.Z. Johannes Kupang menunjukkan bahwa pelaksanaan *discharge planning* berdasarkan penilaian pasien berada dalam kategori baik, dengan persentase sebesar 41,4% atau 46 pasien. Selain itu, penelitian Rahayu, (2024) juga menunjukkan sebagian besar responden memiliki perilaku *discharge planning* yang baik sebesar 60,3%, menandakan bahwa proses perencanaan pulang pasien umumnya telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan pasien.

Pelayanan keperawatan, salah satunya perencanaan pulang atau *discharge planning*, merupakan bagian penting dari program keperawatan pasien yang dimulai sejak pasien masuk rumah sakit hingga saat pasien pulang. Program perencanaan pulang pada dasarnya melibatkan pemberian pendidikan kesehatan kepada pasien, yang mencakup aspek nutrisi, aktivitas atau latihan, penggunaan obat-obatan, serta instruksi khusus terkait tanda dan gejala penyakit pasien (Baker et al., 2019).

Discharge planning yang baik merupakan proses yang terfokus dan terkoordinasi, melibatkan berbagai disiplin ilmu untuk memastikan pasien memiliki rencana perawatan berkelanjutan setelah meninggalkan rumah sakit. Kebutuhan pasien dalam perencanaan pulang bervariasi; beberapa pasien memiliki kebutuhan yang kompleks, sementara yang lain lebih sederhana. Perawat memegang peran penting dalam *discharge planning* karena mereka merupakan tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi dengan pasien. Kegagalan perawat dalam melaksanakan *discharge planning* dapat meningkatkan risiko memburuknya kondisi penyakit pasien, mengancam keselamatan hidup, serta menimbulkan disfungsi fisik. Pemberian informasi yang kurang optimal

dalam *discharge planning* dapat membuat pasien tidak memahami langkah-langkah yang harus dilakukan setelah pulang, sehingga perawatan berkelanjutan menjadi terhambat (Baker et al., 2019).

Pelaksanaan *discharge planning* yang kurang baik pada sebagian perawat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya pengetahuan dan adanya sikap negatif perawat terhadap pelaksanaan *discharge planning* (Rahayu, 2024). Kegagalan dalam memberikan dan mendokumentasikan *discharge planning* dapat meningkatkan risiko memburuknya kondisi penyakit, ancaman terhadap keselamatan hidup, dan disfungsi fisik pasien. Sebaliknya, pelaksanaan *discharge planning* yang baik dapat memperpendek lama perawatan pasien, mencegah kekambuhan, meningkatkan kondisi kesehatan pasien, mengurangi beban keluarga, serta menurunkan angka mortalitas dan morbiditas (Elasari et al., 2024).

Dampak dari pelaksanaan *discharge planning* yang tidak efektif antara lain rendahnya tingkat kepatuhan pasien untuk melakukan kontrol ke rumah sakit serta terbatasnya kemampuan pasien melanjutkan perawatan di rumah. Penelitian Rusadi dalam (Elasari et al., 2024) menunjukkan bahwa 70,6% pasien yang tidak patuh disebabkan karena perawat sebagai edukator tidak memberikan pendidikan kesehatan dengan baik.

Discharge planning yang efektif meliputi koordinasi perawatan pasca rumah sakit, seperti perawatan di rumah atau layanan perawatan primer. Dengan menerima perawatan lanjutan yang sesuai dan dukungan yang diperlukan, pasien cenderung mengalami hasil kesehatan yang lebih baik serta menurunkan kemungkinan readmisi. Kontinuitas perawatan ini juga meningkatkan kepuasan pasien, karena kebutuhan perawatan mereka terpenuhi secara konsisten dan menyeluruh. Selain itu, *discharge planning* mencakup pengaturan

layanan dukungan pasca pemulangan, termasuk perawatan di rumah, rehabilitasi, atau dukungan sosial (Elasari et al., 2024).

Menurut peneliti, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah melaksanakan perencanaan pulang pasien *discharge planning* dengan baik. Hal ini mencerminkan bahwa perawat memiliki kemampuan yang memadai dalam mengidentifikasi kebutuhan pasien, memberikan edukasi kesehatan, serta berkoordinasi dengan tim medis untuk memastikan kesinambungan perawatan setelah pasien pulang dari rumah sakit. *Discharge planning* yang baik menggambarkan adanya tanggung jawab profesional perawat dalam menjamin keselamatan, kemandirian, dan kesiapan pasien pascapemulangan. Pelaksanaan *discharge planning* yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan pasien, mencegah kekambuhan penyakit, dan mempercepat proses pemulihan.

3. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perencanaan Pulang Pasien (*Discharge Planning*)

Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan perencanaan pulang pasien dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,609$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai korelasi positif tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat searah dengan kekuatan hubungan yang kuat, artinya semakin baik budaya organisasi di lingkungan kerja, maka semakin baik pula pelaksanaan perencanaan pulang pasien di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Indriani et al., (2024) di RSKB Columbia Asia Pulomas yang menemukan adanya hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan budaya keselamatan pasien ($p = 0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif tidak hanya berdampak pada

peningkatan keselamatan pasien, tetapi juga memperkuat penerapan perencanaan pulang pasien yang efektif. Penelitian Rahayu, (2024) turut mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa pengetahuan dan sikap perawat berperan penting dalam pelaksanaan *discharge planning*. Perawat yang memiliki pengetahuan dan sikap positif terhadap *discharge planning* cenderung melaksanakan prosedur tersebut dengan lebih baik dan sesuai standar.

Pelaksanaan *discharge planning* yang baik tercermin dari tingkat kepuasan pasien yang tinggi. Pasien menilai bahwa perawat telah melaksanakan *discharge planning* sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), terutama pada pasien lanjut usia (≥ 60 tahun), pasien dengan hambatan mobilitas, pasien dengan kebutuhan perawatan lanjutan, serta pasien dengan keterbatasan aktivitas (Baker et al., 2019). Tingginya kepuasan pasien ini menunjukkan bahwa perawat telah menjalankan pendidikan kesehatan dan persiapan pulang secara komprehensif. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan pasien mengindikasikan bahwa pelaksanaan *discharge planning* belum optimal.

Budaya organisasi yang baik memiliki peran penting dalam menciptakan kebiasaan kerja positif yang mendorong loyalitas dan tanggung jawab perawat terhadap tugasnya. Roziq et al., (2024) menegaskan bahwa perilaku rutin yang terbentuk dalam organisasi dapat memperkuat loyalitas karyawan. Rumah sakit dengan budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan, sehingga meningkatkan kinerja serta mutu pelayanan kesehatan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa rumah sakit yang memiliki budaya organisasi kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan inovatif. Hal ini penting karena rumah

sakit menghadapi tidak hanya tuntutan internal, tetapi juga harapan pasien yang terus meningkat. Dengan memahami peran budaya organisasi, rumah sakit dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan, dan pada akhirnya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan (Roziq et al., 2024).

Riono et al., (2020) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Semakin baik penerapan budaya organisasi, semakin meningkat pula kinerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hasil serupa ditemukan oleh Wahyudi, (2024) di Rumah Sakit Islam Surakarta, bahwa budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif dan loyalitas karyawan yang tinggi.

Lebih lanjut, menurut Enny Khotimah dalam Roziq et al., (2024) rumah sakit perlu mengembangkan budaya kerja positif yang berorientasi pada pelayanan, sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Budaya kerja yang positif mampu menumbuhkan rasa keterikatan emosional dan tanggung jawab karyawan terhadap rumah sakit. Ketika perawat merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, mereka akan menunjukkan komitmen yang tinggi dalam memberikan pelayanan terbaik, termasuk dalam pelaksanaan perencanaan pulang pasien. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif berperan penting dalam meningkatkan pelaksanaan *discharge planning* di rumah sakit. Lingkungan kerja yang berbudaya baik tidak hanya membangun loyalitas dan kinerja perawat, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pelayanan serta kepuasan pasien secara keseluruhan.

KESIMPULAN

1. Sebagian besar perawat yang menjadi responden berada pada usia

- produktif, didominasi oleh perempuan, memiliki tingkat pendidikan profesi Ners, dan telah bekerja cukup lama di rumah sakit.
2. Budaya organisasi di rumah sakit ini umumnya dinilai baik oleh para perawat. Hal ini menggambarkan bahwa nilai-nilai organisasi seperti kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan, dan komunikasi antar rekan kerja telah diterapkan dengan cukup konsisten di lingkungan kerja. Serta pelaksanaan perencanaan pulang pasien atau *discharge planning* juga menunjukkan hasil yang baik. Perawat telah melaksanakan proses perencanaan pulang sesuai standar prosedur, terutama dalam hal pemberian edukasi kesehatan dan koordinasi tindak lanjut setelah pasien pulang.
 3. Hasil analisis statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan perencanaan pulang pasien. Hubungan tersebut bersifat positif dengan kekuatan korelasi yang kuat, artinya semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan rumah sakit, maka semakin optimal pula pelaksanaan perencanaan pulang pasien oleh perawat, begitu juga sebaliknya.

SARAN

1. Bagi Profesi Perawat
Perawat diharapkan terus menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dalam setiap aktivitas keperawatan, terutama dalam pelaksanaan perencanaan pulang pasien. Sikap profesional, rasa tanggung jawab, serta kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dengan tim kesehatan perlu dipertahankan agar proses *discharge planning* dapat berjalan efektif dan berfokus pada keselamatan serta kepuasan pasien.
2. Bagi Rumah Sakit
Pihak manajemen rumah sakit diharapkan terus memperkuat penerapan budaya organisasi melalui pembinaan, pelatihan, dan sosialisasi

- nilai-nilai kerja yang berorientasi pada pelayanan pasien. Manajemen juga dapat memberikan dukungan berupa kebijakan yang mendorong kerja sama tim dan penghargaan terhadap kinerja perawat yang konsisten dalam menerapkan budaya organisasi positif.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian mendatang disarankan untuk mengkaji faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap pelaksanaan *discharge planning*, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dukungan organisasi, dan sistem komunikasi antar profesi. Pendekatan penelitian yang lebih mendalam juga dapat dilakukan untuk menggali pengalaman perawat dalam mengimplementasikan budaya organisasi dalam praktik pelayanan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, Y., Siregar, T., Program,), Keperawatan, S., & Kesehatan, F. I. (2024). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Quality of Nursing Worklife Pada Perawat Rawat Inap Di Rsud X Jakarta. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 8(2), 1–12.
- Antonio. (2021). Budaya Organisasi dan Etos Kerja Islami di Rumah Sakit A Bandung The Organizational Cultures and Islamic Work Ethic in the A Hospital Bandung.
- Aprin Rusmawati, Alfian Fawzi, & Nisa Himmatul Faizah. (2024). The Effectiveness of Discharge Planning Implementation on the Quality of Life of Post Opname Patients with Heart Failure at Hospital. *Journal Of Nursing Practice*, 7(2), 417–426. <https://doi.org/10.30994/jnp.v7i2.593>
- Baker, M. S., Hidayati, L., & Kurnia, I. D. (2019). Kepuasan pasien dalam pelaksanaan discharge planning (patient satisfaction on discharge planning implementation). *Fundamental and Management Nursing Journal*, 2(2), 55–62.

- Darmin. (2021). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Kota Kotamobagu. *Info Kesehatan*, 11(2), 349–353
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Elasari, Y., Wulandari, R. Y., Kurniawan, M. H., Studi, P., Keperawatan, S., Kesehatan, F., Pringsewu, U. A., & Artikel, I. (2024). *PENGARUH PELAKSANAAN DISCHARGE PLANNING TERSTRUKTUR*
- Fitriani, R., Bachtiar, H., & Maisa, E. A. (2021). Hubungan Pengetahuan Dengan Pelaksanaan Discharge Planning Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Dumai Riau. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(2), 786.
- Fønss Rasmussen, L., Grode, L. B., Lange, J., Barat, I., & Gregersen, M. (2021). Impact of transitional care interventions on hospital readmissions in older medical patients: A systematic review. *BMJ Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-040057>
- Hager. (2020). *Upaya Peningkatan Pengetahuan Pelaksanaan Discharge Planning di Ruang Bedah Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu Universitas Aisyah Pringsewu, Indonesia melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dengan menggunakan kesembuhan pasien.*
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition. Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82.
- Hidayah, N., Kurniawati, D. A., Umaryani, D. S. N., & Ariyani, N. (2020). Discharge Planning Pada Rehospitalisasi Pasien Congestive Heart Failure (CHF). *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 5(2), 183–187. <https://doi.org/10.30651/jkm.v5i2.5999>
- Indriani, I., Jak, Y., & Sumijatun, S. (2024). Analisis Hubungan Antara Budaya Organisasi, Perilaku Caring Perawat Terhadap Budaya Keselamatan Pasien Di RSKB Columbia Asia Pulomas. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 8(2), 177–195. <https://doi.org/10.52643/marsi.v8i2.4267>
- Irmawati, N. E., Dwiantoro, L., & Santoso, A. (2021). *Pelaksanaan discharge planning di Rumah Sakit: Literature review.*
- Karida, R., & Dhamanti, I. (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5, 2674–2684. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/view/21007%0A> <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/download/21007/20571>
- Lako, A. (2019). Budaya Organisasi dan Kesuksesan Kinerja Ekonomi. *Kajian Bisnis*. <https://www.researchgate.net>
- Maria Rosamistika Tai Tuba, M. Y. M. (2024). Studi Kasus Penerapan Discharge Planning Terstruktur Pada Pasien Post Appendiktomi.
- Mu'alimin, Atiqotus Sa'adaah, Nova Kharisma, Roikul Ubbad, S. A. Z. (2024). MEMBANGUN BUDAYA

ORGANISASI SEBAGAI UPAYA
PENINGKATAN KINERJA MELALUI
PERENCANAAN KINERJA
ORGANISASI YANG.

- Noprianty, R., & Noviyanti, S. (2019). Pelaksanaan Discharge Planning oleh Profesional Pemberi Asuhan (PPA) di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 4(3), 139. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.48638>
- Parhusip, B. S. (2023). Gambaran Budaya Organisasi Keperawatan Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. *Healthcaring: Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 2(1), 23–28. <https://doi.org/10.47709/healthcaring.v2i1.2046>
- Putri, A. N., Nurhayati, N., Keperawatan, P. I., & Bengkulu, U. M. (2023). HUBUNGAN DISCHARGE PLANNING DENGAN KESIAPAN PULANG PADA KELUARGA PASIEN STROKE THE RELATIONSHIP BETWEEN DISCHARGE PLANNING AND DISCHARGE READINESS FOR HOSPITAL DISCHARGE OF STROKE PATIENT ' S FAMILIES. 16(1). <https://doi.org/10.20884/1.mandala.2023.16.1.7283>
- Rahayu, S. (2024). Hubungan Pengetahuan dan Sikap terhadap Perilaku Perawat dalam Perencanaan Pasien Pulang (Discharge Planning). *Faletehan Health Journal*, 11(01), 33–38. <https://doi.org/10.33746/fhj.v11i01.691>
- Reynilda. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Hative Ambon. *Jurnal Economix*, 8(2), 151–159.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 15(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Organizational Behavior. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.riegsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Roziq, N., Perdana, G., Sudarman, B. P., & Widjaja, Y. R. (2024). Peran Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit: Literature Review. 4, 4352–4362.
- Rusfandi. (2024). PENTINGNYA PEMAHAMAN BUDAYA & IDENTITAS SOSIAL. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i1.4>
- Ryandini, F. R. (2024). Pengaruh Pemberian Discharge Planning Terhadap.
- Saidah1, N., Hadi2, R. A., & Yayat Suharyat3. (2024). KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI: DEFINISI, SEJARAH, DAN KONTRIBUSINYA PADA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA PENDIDIKAN.
- Schein, E. H. (1985). Schein, Edgar H. (1985): *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. April 2015, 595–599.
- Schein, E. H. (1992). Cognitive behavioural therapy explained. *Cognitive*

- Behavioural Therapy Explained.
<https://doi.org/10.12968/indn.2006.1.4.73618>
- Tamalene, A., Rumadaul, M., Ambon, P. N., Tinggi, S., Azis, A., Kunci, K., & Belakang, A. L. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Radar Ambon). *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 197–217.
- Teguh Widodo, Sufarddin Bin Hasaruddin, & Nur Wening. (2022). Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) pada Karyawan PT Eddy Transport Raya. *Journal of Management and Social Sciences*, 1(4), 182–193.
<https://doi.org/10.55606/jimas.v1i4.101>
- Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi Hendra Wahyudin. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56.
- Wahyudi, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rs 'Aisyiah Kudus. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 3(2), 49–67.
<https://doi.org/10.24176/jsmb.v3i2.11265>
- Wiradani, N. L. K., & Diwyami, N. P. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Discharge Planning di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK. II Udayana dan Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar.
- Wulandari, D. F., & Hariyati, R. T. (2019). Pelaksanaan Discharge Planning di Ruang ICU RS X Jakarta. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 5(1), 67–76.
<https://doi.org/10.17509/jpki.v5i1.16008>
- Yundelfa, M., Refialdinata, J., & Haryono, B. (2020). Relationships of Communication, Organizational Culture, and Leadership With the Performance of Nurses in General Hospital 'Aisyiah Padang. *Menara Ilmu*, XIV(1), 79–84.