MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

Vol. 23 No 3 Tahun 2026
Cahaya Ilmu Bangsa

PENGARUH PENERAPAN *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KEPATUHAN TENAGA ADMINISTRASI DI RSUD BUNG KARNO SURAKARTA

Marcella Cindi Adelia[1*], Devi Pramita Sari[2], Puguh Ika Listyorini[3]
[12]Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

E-mail: marcelladelia11@gmail.com

Abstract

The implementation of good governance is one of the efforts to establish transparent, accountable, responsible, and effective hospital governance. The implementation of these principles is expected to improve the work discipline and compliance of administrative staff in carrying out their duties in accordance with applicable regulations. This study aimed to analyze the effect of good governance implementation on the work discipline and compliance of administrative staff at RSUD Bung Karno Surakarta.

This study employed a quantitative method with a cross-sectional design. The population consisted of all 34 administrative staff members at RSUD Bung Karno Surakarta, selected using a total sampling technique. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis included univariate analysis followed by binary logistic regression at a significance level of <0,05.

The results showed that the implementation of good governance at RSUD Bung Karno Surakarta was predominantly categorized as good. The binary logistic regression analysis indicated that the implementation of good governance had a significant effect on the work discipline of administrative staff (p = 0.029; OR = 12.000), indicating that better implementation of good governance increased the likelihood of administrative staff having very high work discipline. However, the implementation of good governance did not have a significant effect on the compliance of administrative staff (p > 0.05).

This study concludes that the implementation of good governance significantly affects the work discipline of administrative staff but does not significantly affect their compliance at RSUD Bung Karno Surakarta.

Keywords: good governance, work discipline, compliance, administrative staff

Article history
Received : Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Copyright : Author
Publish by : Nutricia

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

Vol. 23 No 3 Tahun 2026
Cahaya Ilmu Bangsa

Abstrak

Penerapan *good governance* merupakan salah satu upaya dalam mewujudkan tata kelola rumah sakit yang transparan, akuntabel, bertanggung jawab, dan efektif. Penerapan prinsip-prinsip tersebut diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja dan kepatuhan tenaga administrasi dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan *good governance* terhadap disiplin kerja dan kepatuhan tenaga administrasi di RSUD Bung Karno Surakarta.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga administrasi di RSUD Bung Karno Surakarta yang berjumlah 34 responden dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan secara univariat dan dilanjutkan dengan uji regresi logistik biner pada tingkat signifikansi <0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *good governance* di RSUD Bung Karno Surakarta sebagian besar berada pada kategori baik. Hasil analisis regresi logistik biner menunjukkan bahwa penerapan *good governance* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja tenaga administrasi (p=0,029; OR=12,000), sehingga semakin baik penerapan *good governance*, semakin besar peluang tenaga administrasi memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi. Sementara itu, penerapan *good governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan tenaga administrasi (p>0,05).

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan *good governance* berpengaruh terhadap disiplin kerja, namun tidak berpengaruh terhadap kepatuhan tenaga administrasi di RSUD Bung Karno Surakarta.

Kata kunci: *good governance*, disiplin kerja, kepatuhan, tenaga administrasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan berpikir atan berkarya yang ada pada dalam diri manusia yang dapat dibina dan dikembangkan sehingga dapat bermanfaat bagi manusia lainnya atau organisasi yang diikuti. Kemampuan yang dimiliki manusia tersebut dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja manusia dalam mencapai tujuan hidup secara individu maupun berorganisasi. Oleh karena itu, harus dipastikan bahwa setiap organisasi perlu memiliki SDM yang tepat, diperkerjakan dengan tepat, dan pada waktu yang tepat sehingga tugas yang diberikan dapat membantu organisasi dengan efektif dan efisien (Lestari et al., 2023; Muktamar et al., 2024).

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855
Vol. 23 No 3 Tahun 2026
Cahaya Ilmu Bangsa

Kualitas SDM dalam sektor pelayanan kesehatan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan penyelenggaraan pelayanan rumah sakit. salah satu unsur SDM yang memiliki peran tak kalah penting selain tenaga medis adalah tenaga administrasi di rumah sakit yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan data tenaga kerja maupun pasien, sistem informasi, dan koordinasi layanan yang dapat berdampak pada mutu dan efisiensi pelayanan di rumah sakit. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit yang menyebutkan bahwa rumah sakit wajib memiliki tenaga nonmedis untuk menyempurnakan pelayanan kesehatan. Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga administrasi di rumah sakit sangat penting untuk mendukung pelayanan sehingga tenaga administrasi dituntut untuk disiplin dan patuh terhadap prosedur.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tenaga administrasi masih menghadapi berbagai permasalahan pada rendahnya kedisiplinan seperti tidak hadir tepat waktu, atau tidak mengikuti SOP yang menyebabkan turunnya kualitas pelayanan administrasi pasien. Selain itu masih terdapat permasalahan pada kurangnya sistem monitoring, sosialisasi prosedur, maupun implementasi yang konsisten sehingga menjadi tantangan untuk menjalankan kepatuhan. Pengelolaan tenaga administrasi di rumah sakit harus dipastikan berjalan sesuai regulasi yang berlaku dan meminimalkan permasalahan seperti contoh diatas, diperlukan penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam tata kelola organisasi rumah sakit (Insyiraah et al., 2025; Meri et al., 2024).

Upaya meningkatkan disiplin kerja dan kepatuhan memerlukan sistem tata kelola organisasi yang baik melalui penerapan *good governance*. Pengertian *good governance* merupakan suatu sistem yang mengatur hubungan antara komisaris, direksi, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya. prinsip yang digunakan untuk menerapkan *good governance* antara lain Akuntabilitas berarti para pengambil keputusan bertanggung jawab pada publik, Transparansi berarti berbagai proses dan informasi harus dapat diakses oleh mereka yang membutuhkan, Partisipasi yang berarti memiliki hak suara yang sama dalam proses pengambilan keputusan, Aturan hukum (*Rule of law*) kerangka hukum yang harus dilaksanakan dengan adil, Efektivitas dan efisiensi, Responsivitas lembaga-lembaga yang terkait harus cepat dan tanggap, Keadilan (*Equity*) (Cahyono, 2022; Sedarmayanti, 2012).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku patuh terhadap aturan jam kerja, tata tertib perusahaan, serta penyelesaian tugas sesuai standar kualitas dan waktu yang ditetapkan. Pegawai dengan tingkat disiplin tinggi menunjukkan konsistensi kerja yang lebih stabil dibandingkan pegawai dengan tingkat disiplin rendah. Disiplin kerja digambarkan sebagai bentuk loyalitas perilaku yang diwujudkan melalui ketaatan terhadap kebijakan organisasi serta

kesiapan menjalankan tanggung jawab tanpa pengawasan ketat (Ningrum, 2024; Taufan, 2024). Disiplin kerja tenaga administrasi berperan penting dalam menjamin kelancaran proses administrasi, ketepatan pelayanan, serta mendukung terciptanya mutu pelayanan kesehatan yang optimal. Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai factor antara lain: kepemimpinan, pengawasan, kompensasi, tujuan dan motivasi, kemampuan dan kecakapan, budaya organisasi, system administrasi.

Kepatuhan tenaga administrasi juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit. Kepatuhan pegawai merupakan perilaku yang mencerminkan ketaatan dalam melaksanakan aturan organisasi, prosedur internal, dan standar operasional kerja. Kepatuhan pegawai mencakup kemampuan untuk mengikuti instruksi formal hingga menjalankan tanggung jawab sesuai dengan yang ditetapkan oleh organisasi. Kepatuhan administrasi menjadi salah satu poin penting dalam pelayanan kesehatan karena dokumen medis yang lengkap berpengaruh terhadap kualitas kontinuitas pelayanan pasien (Sabanari et al., 2025). Kepatuhan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan kerja.

Penerapan *good governance* diyakini mampu meningkatkan kualitas tata kelola organisasi dan perilaku kerja pegawai, meskipun begitu terdapat berbagai penelitian menunjukkan bahwa implementasinya di sektor pelayanan kesehatan masih menghadapi berbagai kendala. Permasalahan yang sering ditemukan meliputi belum optimalnya penerapan pada prinsip *good governance* sehingga dapat berdampak pada rendahnya tanggung jawab pegawai seperti keterlambatan kehadiran dan pelanggaran SOP (Mahqfirah, 2022; Mariana et al., 2025; Sudjoni, 2020). Berdasarkan hasil studi pendahuluan, hal tersebut juga masih dijumpai di RSUD Bung Karno Surakarta. Rumah sakit telah menerapkan tata kelola yang mengacu pada Peraturan Walikota Surakarta Nomor 38.3 Tahun 2020 dengan melaksanakan evaluasi kinerja secara berkala, menerapkan sistem pengawasan dan presensi bagi tenaga administrasi. Namun, masih ditemukan pelanggaran disiplin dan kepatuhan dalam kategori ringan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh penerapan *good governance* terhadap disiplin kerja dan kepatuhan tenaga administrasi di RSUD Bung Karno Surakarta.

Implementasi *good governance* telah banyak diteliti pada berbagai organisasi. Penelitian Sudjoni (2020) menyatakan bahwa implementasi *good governance* telah berjalan baik melalui penerapan prinsip *good governance*. Penelitian Mahqfirah (2022) menemukan bahwa penerapan prinsip *good governance* mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai. Sementara itu, penelitian Mariana (2025) menunjukkan bahwa implementasi *good governance* memberikan pengaruh positif terhadap kepatuhan, namun masih terdapat hambatan berupa rendahnya

kesadaran terhadap regulasi dan budaya organisasi yang mendukung secara optimal.

Penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya *research gap*. Sebagian besar penelitian hanya berfokus pada implementasi *good governance* secara deskriptif atau menghubungkannya dengan satu variabel perilaku kerja, seperti disiplin atau kepatuhan secara terpisah. Selain itu, mayoritas penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan dilakukan pada organisasi pemerintahan maupun perusahaan, sehingga bukti empiris mengenai pengaruh *good governance* terhadap disiplin kerja dan kepatuhan tenaga administrasi di rumah sakit masih terbatas. Padahal tenaga administrasi merupakan bagian penting dalam mendukung efektivitas pelayanan rumah sakit dan pencapaian mutu organisasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada analisis pengaruh penerapan *good governance* terhadap dua aspek perilaku kerja sekaligus, yaitu disiplin kerja dan kepatuhan tenaga administrasi di rumah sakit daerah menggunakan pendekatan kuantitatif. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya mengkaji implementasi *good governance* secara deskriptif atau menghubungkannya dengan satu variabel, penelitian ini mengintegrasikan ketiga variabel tersebut pada kelompok tenaga administrasi sebagai subjek penelitian. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan tata kelola rumah sakit, khususnya dalam pengelolaan SDM nonmedis, serta menjadi dasar penyusunan kebijakan untuk meningkatkan disiplin kerja dan kepatuhan pegawai melalui penerapan prinsip-prinsip *good governance*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan *good governance* terhadap disiplin kerja dan kepatuhan tenaga administrasi di RSUD Bung Karno Surakarta. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya bukti empiris mengenai implementasi *good governance* pada sektor pelayanan kesehatan sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam memperkuat tata kelola organisasi dan meningkatkan mutu pelayanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif korelasional dan pendekatan cross sectional. Pada penelitian ini akan menguji pengaruh *good governance* terhadap disiplin kerja dan kepatuhan tenaga administrasi di RSUD Bung Karno Surakarta. *Good governance* sebagai variable independen, sedangkan disiplin kerja dan kepatuhan tenaga administrasi sebagai variable dependen, yang akan dilakukan dalam satu waktu bersamaan di RSUD Bung Karno Surakarta pada tahun 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh tenaga administrasi RSUD Bung Karno Surakarta sebanyak

34 orang. Seluruh populasi dijadikan responden menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan pada penelitian utama.

Analisis data dilakukan secara bertahap. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan analisis regresi logistik biner untuk mengetahui pengaruh penerapan *good governance* terhadap disiplin kerja dan kepatuhan tenaga administrasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 34 tenaga administrasi di RSUD Bung Karno Surakarta yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, lama kerja, dan unit kerja. Sebagian besar responden merupakan perempuan dengan jumlah 27 pegawai dari 34 pegawai yang diteliti, berada pada kelompok usia produktif dengan rentang usia 25-35 tahun dengan jumlah 23 pegawai, 14 pegawai memiliki masa kerja lebih dari satu tahun berkisar 4-6 tahun masa kerja, serta tersebar pada berbagai unit administrasi rumah sakit yaitu rekam medis dengan jumlah 13 pegawai, resepsionis dengan jumlah 2 pegawai, keuangan dan penunjang yanmed memiliki jumlah pegawai yang sama yakni 6 pegawai, terakhir uni kerja kepegawaian dengan jumlah 7 pegawai. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden merupakan tenaga administrasi yang telah memiliki pengalaman kerja dan memahami sistem kerja maupun kebijakan organisasi di lingkungan rumah sakit. Kondisi tersebut mendukung kualitas informasi yang diperoleh karena responden telah berinteraksi secara langsung dengan penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

B. Penerapan *Good Governance* Pada Tenaga Administrasi di RSUD Bung Karno Kota Surakarta

Distribusi Frekuesi Variabel *Good Governance*

Kriteria	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Sangat Baik	18	52,9
Baik	16	47,1
Cukup Baik	0	0
Kurang Baik	0	0
Tidak Baik	0	0
Total	34	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *good governance* di RSUD Bung Karno Surakarta sebagian besar berada pada kategori sangat baik sebanyak 18 responden dengan

persentase 52,9%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga administrasi menilai penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran telah berjalan dengan baik dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan administrasi rumah sakit.

Penerapan *good governance* yang baik menunjukkan bahwa rumah sakit telah memiliki tata kelola organisasi yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang profesional, transparan, dan bertanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sudjoni (2020) yang menunjukkan bahwa implementasi good corporate governance di rumah sakit telah berjalan dengan baik melalui penerapan transparansi, akuntabilitas, audit internal, dan audit eksternal sehingga mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan tata kelola yang baik menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit serta membentuk perilaku kerja pegawai yang lebih profesional.

C. Disiplin Kerja Pada Tenaga Administrasi di RSUD Bung Karno Kota Surakarta

Distribusi Frekuesi Variabel Disiplin Kerja

Kriteria	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Sangat Tinggi	9	26,5
Tinggi	25	73,5
Cukup	0	0
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Total	34	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga administrasi memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi dengan jumlah persentase hingga 73,5%. Temuan tersebut menggambarkan bahwa responden telah menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta ketaatan terhadap peraturan yang berlaku di rumah sakit.

Disiplin kerja tidak hanya tercermin dari kehadiran tepat waktu, tetapi juga dari kemampuan pegawai menjalankan tugas secara konsisten sesuai dengan ketentuan organisasi. Dalam lingkungan rumah sakit, disiplin kerja sangat diperlukan untuk menjamin kelancaran pelayanan administrasi, mempercepat proses pelayanan pasien, serta meminimalkan terjadinya kesalahan administrasi yang dapat memengaruhi mutu pelayanan kesehatan. Tingginya disiplin kerja pada penelitian ini diduga dipengaruhi oleh adanya sistem pengawasan yang diterapkan rumah sakit melalui evaluasi kinerja secara berkala, rapat evaluasi, serta pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mahqfirah & Fadhly (2022) yang menyatakan bahwa penerapan prinsip-

prinsip *good governance* mampu meningkatkan disiplin pegawai melalui penguatan akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas pengawasan organisasi.

D. Kepatuhan Pada Tenaga Administrasi di RSUD Bung Karno Kota Surakarta

Distribusi Frekuesi Variabel Kepatuhan Tenaga Administrasi

Kriteria	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Sangat Patuh	7	20,6
Patuh	27	79,4
Cukup Patuh	0	0
Kurang Patuh	0	0
Tidak Patuh	0	0
Total	34	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan tenaga administrasi berada pada kategori patuh dengan persentase sebanyak 79,4%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur, kebijakan organisasi, serta peraturan yang berlaku di RSUD Bung Karno Surakarta.

Kepatuhan merupakan perilaku individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan organisasi. Kepatuhan yang tinggi mencerminkan komitmen pegawai terhadap pelaksanaan prosedur kerja sehingga mampu mengurangi risiko terjadinya kesalahan administrasi maupun penyimpangan dalam pelayanan. Pada rumah sakit, kepatuhan terhadap SOP menjadi salah satu unsur penting dalam menjaga mutu pelayanan dan keselamatan pasien.

Tingginya kepatuhan pada penelitian ini menunjukkan bahwa rumah sakit telah memiliki sistem regulasi dan prosedur kerja yang cukup jelas. Namun demikian, kepatuhan pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh keberadaan aturan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi, serta pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mariana (2025) yang menyatakan bahwa kepatuhan pegawai dipengaruhi oleh pemahaman terhadap prinsip *good governance* serta budaya organisasi yang mendukung pelaksanaan aturan secara konsisten.

E. Pengaruh Penerapan *Good Governance* Terhadap Disiplin Kerja Pada Tenaga Administrasi di RSUD Bung Karno Kota Surakarta

Hasil uji regresi biner penerapan *good governance* terhadap disiplin kerja

B	Wald	Signifikansi	Exp (B)
2,485	4,780	0,029	12,000

Hasil analisis regresi logistik biner menunjukkan bahwa penerapan *good governance* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja tenaga administrasi (p = 0,029; OR = 12,000). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *good governance*, semakin besar peluang tenaga administrasi memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi.

Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa tata kelola organisasi yang menerapkan prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, dan pengawasan mampu membentuk perilaku disiplin pegawai. Ketika pegawai memahami tanggung jawabnya, memperoleh informasi secara terbuka, serta bekerja dalam sistem pengawasan yang jelas, maka kesadaran untuk mematuhi peraturan organisasi akan meningkat. Hal tersebut sesuai dengan teori Sedarmayanti yang menyatakan bahwa penerapan *good governance* mampu menciptakan organisasi yang profesional, efektif, dan bertanggung jawab.

Nilai Odds Ratio (OR) sebesar 12,000 menunjukkan bahwa tenaga administrasi yang bekerja pada lingkungan dengan penerapan *good governance* yang baik memiliki peluang 12 kali lebih besar untuk memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi dibandingkan tenaga administrasi pada lingkungan dengan penerapan *good governance* yang kurang baik. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Mahqfirah dan Fadhly (2022) yang menyatakan bahwa penerapan prinsip *good governance* mampu meningkatkan disiplin pegawai melalui penguatan sistem pengawasan, akuntabilitas, dan budaya organisasi.

F. Pengaruh Penerapan *Good Governance* Terhadap Kepatuhan Pada Tenaga Administrasi di RSUD Bung Karno Kota Surakarta

Hasil uji regresi biner penerapan *good governance* terhadap kepatuhan tenaga administrasi

B	Wald	Signifikansi	Exp (B)
0,214	0,062	0,803	1,238

Hasil analisis regresi logistik biner menunjukkan bahwa penerapan *good governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan tenaga administrasi (p = 0,803; OR = 1,238). Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi yang tidak terpenuhi yakni > 0,05.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan tenaga administrasi tidak hanya dipengaruhi oleh penerapan *good governance*, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti motivasi individu, komitmen organisasi, budaya kerja, kualitas kepemimpinan, komunikasi, serta intensitas pengawasan terhadap pelaksanaan SOP. Walaupun sistem tata kelola organisasi telah diterapkan dengan baik, kepatuhan tetap memerlukan kesadaran individu untuk melaksanakan aturan secara konsisten dalam setiap aktivitas pekerjaan.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Mariana et al. (2025) yang menyatakan bahwa

implementasi good corporate governance berpengaruh terhadap kepatuhan pegawai. Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, lingkungan organisasi, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan pada masing-masing institusi. Pada RSUD Bung Karno Surakarta, kepatuhan tenaga administrasi kemungkinan lebih dipengaruhi oleh mekanisme pengawasan langsung, evaluasi rutin, dan budaya organisasi dibandingkan penerapan *good governance* secara umum. Dengan demikian, peningkatan kepatuhan tidak hanya memerlukan penguatan tata kelola organisasi, tetapi juga strategi lain yang mampu meningkatkan komitmen dan kesadaran individu terhadap pelaksanaan aturan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian *good governance* di RSUD Bung Karno Surakarta berada pada kategori baik hingga sangat baik, yang menunjukkan bahwa prinsip transparansi, akuntabilitas, indenpendensi, dan kewajaran telah diterapkan dalam tata kelola organisasi. Disiplin kerja tenaga administrasi berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, sedangkan kepatuhan tenaga administrasi berada pada kategori patuh hingga sangat patuh. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa penerapan *good governance* berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi 0,029 (<0,05) dan nilai *Odds Ratio* sebesar 12,000 yang menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *good governance* maka semakin tinggi pula kedisiplinan para tenaga administrasi. Namun, penerapan *good governance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepatuhan, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,803 (>0,05) dan nilai *Odds Ratio* hanya 1,238, yang berarti bahwa kepatuhan tenaga administrasi kemungkinan juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Saran rumah sakit dapat terus mempertahankan dan meningkatkan penerapan prinsip-prinsip *good governance* secara konsisten sebagai upaya memperkuat disiplin kerja tenaga administrasi, serta mengoptimalkan pembinaan, monitoring, evaluasi, dan sosialisasi standar operasional prosedur (SOP) untuk meningkatkan kepatuhan tenaga administrasi. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi program studi administrasi rumah sakit sebagai pengembangan pembelajaran dan kajian ilmiah mengenai *good governance,* disiplin kerja, kepatuhan tenaga administrasi di rumah sakit. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah responden yang lebih besar, memperluas cakupan lokasi penelitian, serta menambahkan variabel lain sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja maupun kepatuhan tenaga administrasi.

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

Vol. 23 No 3 Tahun 2026
Cahaya Ilmu Bangsa

DAFTAR PUSTAKA

Cahyono, D. P., & Indartuti, E. (2022). Penerapan Prinsip-Prinip *Good Governance* Suatu Studi Tentang SILOKDES di Desa Mancon Kecamatan Wilangan Kabupaten Nganjuk Doni. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, *2*(05), 56–61.

Insyiraah, A. R. Al, Pangkey, D. Y., & Ambarini, T. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Kedisiplinan Tenaga Kesehatan Terhadap Kualitas Pelayanan Poli Rawat Jalan di Rumah Sakit Unimedika Setu Bekasi Tahun 2024. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, *9*(4), 1135–1149.

Lestari, P. P. N., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Kuta. *Jurnal EMAS*, *4*(3), 632.

Mahqfirah, D., & Fadhly, Z. (2022). Implemetasi Good Govrnance dalam Meningkatkan Kedisplinan Pegawai (Studi Kasus Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Aceh Barat). *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, *10*(November), 29–41.

Mariana, D., Ginting, B., & Aflah. (2025). Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Kepatuhan Karyawan PT. Sri Pamela Medika Nusantara di Kota Tebing Tinggi. *Sibatik Journal*, *4*(8), 2187–2198.

Meri, Aziz, A., & Indrawati, L. (2024). Analisis Hubungan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, *8*(2), 167–176.

Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, A. R. (2024). Peranan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, *2*(7), 52–69.

Ningrum, D. M. W., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *3*(2), 644–657.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit, 1 (2020).

Peraturan Walikota Surakarta Nomor 38.3 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pengangkatan Dan Pemberhentian Pejabat Pengelola Dan Pegawai Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Umum Daerah Bung Karno Ko (2020).

Sabanari, F. G., Yahya, I. M., & Talibo, N. A. (2025). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Perawat dalam Melaksanakan Standar Asuhan Keperawatan. *Jurnal Riset Ilmu Kesehatan Umum*, *3*(3), 11–21.

Sedarmayanti. (2012). *Good Governance "Kepemerintahan Yang Baik" Bagian Kedua*. Mandar Maju.

Sudjoni, N. (2020). Implementasi Good Corporate Governance di Rumah Sakit Islam X. *Journal of Education and Management Studies*, *3*(4), 13–22.

Taufan, S., & Rachmawati, P. T. (2024). Disiplin Kerja Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Akuntansi*, *20*(01), 64–74.