

LITERATURE REVIEW: HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA PENCEGAHAN KEJADIAN TIDAK DIHARAPKAN (KTD)

Ari Pebru Nurlaily¹, Edi Dharmana², Muhammad Hasib Ardani³

¹Program Pendidikan Keperawatan Poltekkes Bhakti Mulia

²Program Pendidikan Kedokteran Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro,

³Program Pendidikan Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro
aryuko_laily@yahoo.com

ABSTRAK

Program keselamatan pasien pada pencegahan KTD berguna untuk mengurangi tingkat kecacatan atau kesalahan dalam memberikan pelayanan kepada pasien di rumah sakit. Untuk dapat menjalankan visi dan misi rumah sakit maka diperlukan komitmen organisasi yang baik, jadi setiap perawat sebaiknya memiliki *engagedment* yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, sehingga dengan komitmen organisasi yang baik akan meningkatkan perilaku pencegahan KTD. Metodologi : Pencarian artikel menggunakan *Medline, Science Direct, Pro Quest*, dan *Google Schollar* untuk menemukan artikel sesuai kriteria kemudian dilakukan review. Hasil : Ada hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja pada perilaku pencegahan KTD dengan nilai $p < 0,05$. Komitmen afektif dan normatif merupakan komitmen organisasi yang baik dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Saran : Perlunya perhatian pihak manajerial untuk dapat memelihara dan meningkatkan komitmen organisasi ke arah komitmen afektif sehingga meningkatkan perilaku pencegahan KTD di rumah sakit.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Kinerja, Keselamatan Pasien, *Literature Review*

ABSTRACT

Patient safety programs on the prevention of adverse events is not expected to be useful for reducing the level of defects or errors in providing care for patients in hospital. In order to implement the vision and mission of the hospital will require good organizational commitment, so every nurse should have engagedment which could affect their performance, so that organizational commitment that will either enhance the adverse event prevention behaviors. Methodology: The research was conducted by using Medline, ScienceDirect, ProQuest, and Google Scholar to find articles according to criteria to be reviewed then. Results: There was a strong correlation between organizational commitment and performance on preventive health behaviors adverse events with a value of $p < 0.05$. Affective and normative commitment is a commitment that both organizations in realizing the vision and mission of the organization. Suggestion: The need for attention managerial parties to maintain and enhance the commitment of the organization towards affective commitment to increase prevention behaviors adverse events in hospitals.

Keywords : *Organizational Commitment, Performance, Patient Safety, Literature Review*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan jantung dari analisis manajemen sumber daya manusia¹. Komitmen adalah salah satu nilai dasar dari budaya kerja yang menunjukkan profesionalisme karyawan dalam bekerja². Robbins menyatakan "*The degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals, and wishes to*

maintain membership in the organization", yang artinya komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut³.

Untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan diperlukan sumber daya

manusia yang profesional. Hal ini berarti bahwa dalam menjalankan tugasnya, perawat harus memiliki kapabilitas, berdisiplin pada pelaksanaan tugas, berorientasi pada pencapaian hasil dan memiliki integritas yang tinggi dalam mengemban visi dan misi organisasi.

Tanda dari suatu karyawan yang memiliki *engaged* pada organisasi yang baik adalah melakukan 3 (tiga) S yaitu *Stay*, *Say*, dan *Strive*. *Stay* artinya keinginan yang besar dari karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. *Say* artinya perilaku yang antusias untuk merekomendasikan positif tentang produk/jasa organisasi kepada calon pegawai maupun para pelanggannya. *Strive* artinya suatu kesediaan karyawan untuk berkontribusi maksimal dalam memajukan organisasi baik berguna bagi diri sendiri maupun organisasi ke depan⁴.

Komitmen organisasi tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja tetapi juga terhadap kedisiplinan. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses tersebut dapat efektif, maka pemimpin perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, bersikap positif, adil, dan membuat suatu komitmen peraturan dalam organisasi.

Perawat yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi. Bahkan dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi sering menjadi hal yang sangat penting dan sering menjadi syarat untuk masuk ke dalam organisasi.

Dengan dukungan teori, pengamatan dan study literature pada perawat dengan komitmen organisasi sebagai salah satu faktor penting dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Tujuan dari *study literature* adalah ingin mengetahui secara spesifik gambaran hubungan komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*) terhadap kinerja pada pencegahan KTD dan mengetahui upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi.

METODE

Desain yang masuk dalam literature review ini menggunakan desain *cross sectional* dan *path analysis*, pengujian

hingga pada regresi linier berganda. Jenis metode penelitian ini merupakan salah satu metode yang dapat menjawab pertanyaan di lapangan. Tipe studi yang *direview* adalah semua jenis penelitian yang menggunakan variabel komitmen organisasi (komitmen afekti, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif) terhadap kinerja, dalam hal ini adalah perilaku pencegahan KTD. Responden yang ditentukan tidak dibatasi. Semua jenis sampel baik perawat maupun karyawan dimasukkan sebagai sampel yang diamati dalam *literature review*.

Komitmen organisasi dan kinerja adalah variabel yang dipilih untuk *direview* yang disusun melalui penelusuran artikel penelitian yang telah terpublikasi. Penelusuran dilakukan menggunakan *Medline*, *Science Direct*, *Pro Quest*, dan *Google Schollard* dengan kata kunci tiap variabel yang telah dipilih. Artikel yang ditemukan dibaca dengan cermat untuk melihat apakah artikel memenuhi kriteria penulis untuk dijadikan sebagai literatur dalam penulisan literature review. Pencarian terbatas mulai dari tahun 2006 hingga tahun 2016 yang diakses *fulltext* dalam format pdf.

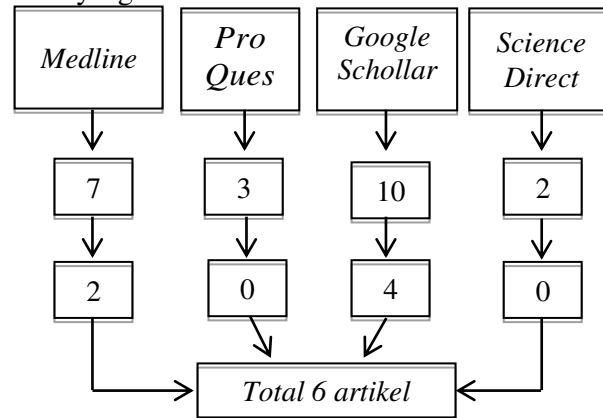
Artikel yang memenuhi kriteria dianalisis, diekstraksi dan disintesis kemudian ditentukan *evidencenya*. Dari hasil ekstraksi dan analisis diharapkan akan ditemukan sebuah kesimpulan yang dapat dijadikan dasar dalam upaya peningkatan manajemen sumber daya manusia melalui komitmen organisasi ataupun upaya untuk meningkatkan kinerja.

Berikut adalah intisari yang diambil dari penelitian: judul penelitian, nama peneliti, tahun publikasi, metode, alat yang digunakan dalam penelitian, hasil dan kesimpulan penelitian lengkap dengan nilai signifikansinya, intisari yang diambil kemudian dimasukkan ke dalam sebuah tabel agar hasil ekstraksi mudah dibaca.

HASIL

Untuk mencari artikel, penulis melakukan pencarian menggunakan kata kunci yang sudah disusun. Setelah dilakukan seleksi berdasarkan variabel komitmen organisasi dan kinerja didapatkan 6 artikel, 6 artikel tersebut dianalisis. Di bawah ini

merupakan 6 daftar artikel yang diekstraksi dalam bentuk tabel :



Gambar 1. Artikel berdasar kriteria

Tabel : Ekstraksi Data Hasil Penelitian

No	Judul/Author	Tempat	Variabel	Instrumen Penelitian dan Sampel	Metode Desain Dan Analisis	Outcome
1	A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees Ali Mohammad Mosadeghrad, Ewan Ferlie, and Duska Rosenberg ⁵	Isfahan Hospitals, Iran	– Komitmen organisasi – Turnover – Job satisfaction	Kuesioner <i>Stratified random sampling</i> 629 karyawan	<i>Cross sectional</i> dengan Regresi ganda	Ada hubungan komitmen organisasi dengan turnover dengan nilai $p=0,000$ ($p<0,05$). Dan komitmen organisasi memiliki hubungan sangat kuat terhadap penampilan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang baik akan lebih termotivasi dan patuh pada peraturan sehingga meningkatkan kinerja dan menurunkan terjadinya turnover
2	Examination of Relationships among Organizational Characteristics and Organizational Commitment of Nurses in Western and Eastern Region of Nepal Archana	Nepal	– Komitmen Organisasi : <i>affective commitment, continuance commitment, dan normative</i> – Kepemimpin-an	Kuesioner <i>Stratified random sampling</i> 240 perawat	<i>Cross sectional</i> dengan Regresi ganda	Ada hubungan antara karakteristik responden dengan komitmen afektif dan komitmen normatif dengan . nilai $r=0.939$ ($p<0.01$). Namun tidak berhubungan dengan komitmen berkelanjutan.

	Shrestha Joshi, Mineko Namba, Tara Pokharela ⁶					Dan karakteristik responden memiliki hubungan paling kuat dengan komitmen afektif
3	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial Marsudi Endang Sri Rejeki, 2012 ⁷	Jakarta	– Komitmen Organisasi – Gaya Kepemimpinan	Kuesioner <i>Total sampling</i> 80 pimpinan dan manajer	<i>Cross sectional</i> dengan Regresi ganda	Ada pengaruh positif dan signifikan variabel partisipasi anggaran terhadap kinerja, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial dengan koefisien korelasi sebesar 0,818, nilai $p = 0,000$ ($p < \alpha$)
4	Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Umi Farida Febriani. 2013 ⁸	Gumpang, Kartasura	– Komitmen Organisasi : <i>affective commitment, continuance commitment, dan normative</i> – Disiplin Kerja	Kuesioner 300 Karyawan	<i>Cross sectional</i> dengan Regresi ganda	Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja, dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,595$, $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Artinya semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya.
5	Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenzhip Behavior</i> Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati. 2004 ⁹	Depok Indonesia	– Kepribadian – Komitmen Organisasi – <i>Organizational Citizenzhip Behavior</i>	Kuesioner 40 Akuntan	<i>Cross sectional</i> dengan Regresi ganda	<i>trait</i> kepribadian dan komitmen organisasi secara bersama-sama adalah sebesar 42.2%. <i>trait</i> kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi <i>civic virtue</i> menunjukkan <i>trait extraversion, openness to</i>

						<i>experience</i> , komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuans berpengaruh terhadap dimensi <i>civic virtue</i> sebesar 36%. <i>trait</i> kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi <i>conscientiousness</i> menunjukkan <i>trait</i> <i>conscientiousness</i> , <i>openness</i> <i>to experience</i> , komitmen afektif, dan komitmen kontinuans berpengaruh terhadap dimensi <i>conscientiousness</i> sebesar 36,5% Komitmen afektif, dan komitmen kontinuans berpengaruh terhadap OCB
6	Hirarki Akuntan Sebagai Moderasi Hubungan Antara Komitmen Afektif Dan Berkelanjutan Dengan Komitmen Profesional Janjte Eduard Lekatopessy. 2006	Jakarta, Semarang, Bandung, dan Surabaya	– Komitmen Afektif – Komitmen Berkelanjut- an – Komitmen Profesional	Kuesioner <i>Convenience</i> <i>sampling</i> 250 akuntan	<i>Cross</i> <i>sectional</i> dengan Regresi ganda	Ada hubungan antara komitmen organisasi (komitmen afektif dan berkelanjutan) dengan komitmen profesional Nilai $p = 0,000$ dengan nilai $r = 0,368$ Analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh komitmen afektif sebesar 0,852 lebih kuat daripada komitmen berkelanjutan sebesar 0,085

Didapatkan 6 artikel, metode penelitian artikel yang dianalisis sama yakni metode observasional dengan desain cross sectional analisis regresi berganda. Tempat penelitian dari artikel dilakukan di tempat

yang berbeda. Artikel pertama dilakukan di Isfahan Hospitals, Iran, artikel ini menunjukkan bahwa ada hubungan komitmen organisasi dengan turnover dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Dan

komitmen organisasi memiliki hubungan sangat kuat terhadap penampilan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang baik akan lebih termotivasi dan patuh pada peraturan sehingga meningkatkan kinerja dan menurunkan terjadinya *turnover*. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki motivasi yang baik dalam mewujudkan visi dan misi organisasi dalam kinerjanya, karena mereka merasa sepaham dengan organisasi tersebut. Dan komitmen normatif merupakan sebuah dasar dalam melaksanakan pekerjaan karena karyawan menjunjung tinggi moral, adat yang ada di negara islam. Artikel kedua dilakukan penelitian di Nepal, artikel ini menunjukkan ada hubungan antara karakteristik responden dengan komitmen afektif dan komitmen normatif dengan nilai $r = 0.939$ ($p < 0.01$). Namun tidak berhubungan dengan komitmen berkelanjutan. Dan karakteristik responden memiliki hubungan paling kuat dengan komitmen afektif. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh dukungan pemimpin, bahwa pemimpin ikut serta dalam peningkatan motivasi untuk dapat bekerja dengan baik pula. Artikel ketiga dilakukan penelitian di Jakarta-Indonesia, artikel ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel partisipasi anggaran terhadap kinerja, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial dengan koefisien korelasi sebesar 0,818, nilai $p = 0,000$ ($p < \alpha$). Artikel keempat di Gumpang-Kartasura Indonesia, artikel ini menunjukkan bahwa Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja, dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,595$, $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Artinya semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya. Artikel kelima di Depok-Indonesia, artikel ini menunjukkan bahwa *trait* kepribadian dan komitmen organisasi secara bersama-sama adalah sebesar 42.2%. *trait* kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi *civic virtue* menunjukkan *trait extraversion*, *openness to experience*, komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuans berpengaruh terhadap dimensi *civic virtue* sebesar 36%, *trait* kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi

conscientiousness menunjukkan *trait conscientiousness*, *openness to experience*, komitmen afektif, dan komitmen kontinuans berpengaruh terhadap dimensi *conscientiousness* sebesar 36,5%. Komitmen afektif, dan komitmen kontinuans berpengaruh terhadap *OCB*. Selanjutnya, juga ditemukan pengaruh positif dan signifikan dari komitmen normatif terhadap dimensi *civic virtue* dari *OCB*. Hal ini berarti karyawan yang merasa wajib terikat pada perusahaan cenderung akan terlibat dalam kegiatan-kegiatan perusahaan dan peduli terhadap kelangsungan perusahaan. Pengaruh negatif dari komitmen kontinuans terhadap dimensi *civic virtue*, *conscientiousness* dan *OCB* total mengindikasikan bahwa karyawan yang terikat dengan perusahaan karena pertimbangan untung rugi cenderung tidak bersedia menampilkan perilaku-perilaku yang tidak mendapatkan *reward* sehingga karyawan tersebut tidak dapat diharapkan peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan, tidak suka bekerja keras, dan tidak mau mengambil tanggung jawab ekstra. Artikel keenam di beberapa kota di Indonesia : Jakarta, Semarang, Bandung, dan Surabaya. artikel ini menunjukkan bahwa Ada hubungan antara komitmen organisasi (komitmen afektif dan berkelanjutan) dengan komitmen profesional. Nilai $p = 0,000$ dengan nilai $r = 0,368$. Analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh komitmen afektif sebesar 0,852 lebih kuat daripada komitmen berkelanjutan sebesar 0,085.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil *literature review* ini menunjukkan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja. Komitmen organisasi sangat penting untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi dalam hal ini adalah pencegahan KTD di rumah sakit. Engan komitmen yang baik akan mengoptimalkan kinerja karyawan. Komitmen terbaik dalam sebuah organisasi yaitu komitmen afektif dimana seorang bertahan dalam organisasi tersebut karena adanya nilai yang sama dengan organisasinya sehingga dalam melaksanakan tugasnya akan dijalankan dengan sebaik mungkin tanpa adanya paksaan dari siapapun

Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki motivasi yang tinggi dalam mewujudkan visi dan misi organisasi dalam kinerjanya, karena mereka merasa sepaham dengan organisasi tersebut. Komitmen normatif merupakan sebuah dasar dalam melaksanakan pekerjaan karena karyawan menjunjung tinggi moral, adat yang ada di negara Islam. Sedangkan karyawan dengan komitmen berkelanjutan mereka tidak dapat diharapkan peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan karena tidak suka bekerja keras, dan tidak mau mengambil tanggung jawab ekstra untuk kemajuan organisasinya

Perusahaan juga harus memberikan suatu cara untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan dengan cara mengoptimalkan aspek-aspek yang ada pada komitmen organisasi, yaitu

- a. *Affective commitment*, dengan cara berusaha menimbulkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang menjadi nilai dan tujuan organisasi memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan pribadi karyawan.
- b. *Continuence commitment*, dengan cara memberi penjelasan rasional pada karyawan mengenai untung ruginya mereka bertahan dalam organisasi, dan perusahaan perlu menyajikan fasilitas-fasilitas yang dapat mengikat karyawan dalam perusahaan serta terlibat penuh dalam proses organisasi, diantaranya adalah pemberian tunjangan kepada karyawan.
- c. *Normative commitment*, dengan cara mengikutsertakan karyawan untuk berpartisipasi penuh dalam tujuan perusahaan, menumbuhkan tanggung jawab, loyalitas/kewajiban moral terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Gupta A. (2007). *Organizational Commitment-basic concept & recent development*. Available from: www.selfgrowth.com
2. Republik Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2011). No.1691 /Menkes/Per/VIII/20 11, tentang Keselamatan Pasien Rumah Sakit.
3. Robbins SP. (2008). *Perilaku Organisasi*. 10th ed. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
4. Ratminto & Atik SP. (2010). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
5. Ali Mohammad Mosadeghrad, Ewan Ferlie and DR. (2007). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Heal Serv Manag Res*. Vol. 21:211–227. Available from: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=fc2c7893-4e4e-43d9-b7c7-9a056ce30da1%40sessionmgr4007&vid=0&hid=4201>
6. Archana Shrestha Joshi, Mineko Namba TP. (2015). Examination of Relationships among Organizational Characteristics and Organizational Commitment of Nurses in Western and Eastern Region of Nepal. *Nepal Med Assoc*. Vol. 53(200):256–61. Available from: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=50b4ae2e-55ff-46a6-8df2-9239b16638e9%40sessionmgr4008&vid=0&hid=4201>
7. Marsudi Endang Sri Rejeki. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial. *LANTIP*. Vol. 2.
8. Umi Farida Febriani. (2013). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Gumpang - Kartasura*. UMS;
9. Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati. (2004). Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sos Hum*. Vol. ;8 No. 3, DOI :105–11.