

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2021

Eka Wigyawati ¹, Rahma Yeni ²

^{1,2} Universitas Indonesia Maju
email: ¹ekawigya@gmail.com, ²yeniyahya320@gmail.com

ABSTRAK

Komitmen organisasi adalah partisipasi dari rencana keselamatan pasien yang harus dilaksanakan. Pengelolaan keselamatan pasien dalam pelayanan rumah sakit membantu menurunkan derajat kecacatan atau kesalahan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Perawat dalam Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2021. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif yang menggunakan desain *cross sectional*. Sample yang digunakan sebanyak 75 responden. Metode analisis yang digunakan *Structural equation model* (SEM) menggunakan *Smart PLS 2.0* dan *SPSS 23*. Hasil pengujian *hipotesis* menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) menghasilkan temuan penelitian yaitu variabel komitmen perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan 16,56%, budaya organisasi 21,26%, komunikasi 19,89%, kepuasan kerja 23,15%, motivasi kerja 19,99%, Total pengaruh langsung sebesar 80,86% sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 2,65%, kepuasan kerja yang paling mempengaruhi komitmen perawat. Diharapkan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja bisa melalui memberikan kesempatan serta mempromosikan karyawan tanpa membeda-bedakan, menanamkan sikap saling mendukung sesama rekan kerja, memberikan reward atau bonus kepada perawat sebagai bentuk motivasi agar perawat semakin berkomitmen dalam pekerjaannya.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Perawat

ABSTRACT

Organizational commitment is participation in the patient safety plan that must be implemented. Management of patient safety in hospital services helps reduce the degree of disability or error in providing services to patients. The purpose of this study was to determine the direct and indirect influence and the magnitude of the influence of leadership style, organizational culture, communication and job satisfaction on the commitment of nurses in reporting patient safety incidents in the Inpatient Room of Ciawi Hospital, Bogor Regency in 2021. The method used in this study was a quantitative approach that uses a cross sectional design. The sample used was 75 respondents. The analysis method used was the Structural Equation Model (SEM) using Smart PLS 2.0 and SPSS 23. The results of hypothesis testing using the Structural Equation Model (SEM) resulted in research findings that the variable nurse commitment in reporting patient safety incidents was influenced by leadership style factors 16.56%, culture organization 21.26%, communication 19.89%, job satisfaction 23.15%, work motivation 19.99%, the total direct effect is 80.86% while the indirect effect is 2.65%. It is hoped that in an effort to increase job satisfaction it can be through providing opportunities and promoting employees without discrimination, instilling mutual support for fellow colleagues, giving rewards or bonuses to nurses as a form of motivation so that nurses are more committed to their work..

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Communication, Job Satisfaction, Nurse Commitment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam Suatu organisasi. Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan berdedikasi tinggi untuk memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Di rumah sakit keselamatan pasien merupakan bagian terpenting dari perawatan medis sehingga diharapkan perawat sebagai *service leader* memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap hal tersebut.¹

Secara umum karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan menunjukkan upaya terbaiknya dalam menjalankan tugas. Komitmen organisasi dapat dilihat dari sikap loyal, perhatian dan partisipasi karyawan terhadap organisasinya. Tanpa komitmen yang tinggi, maka karyawan dalam organisasi tersebut tidak akan menghasilkan kinerja. Ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasinya, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang mungkin berdampak pada meningkatnya kejadian kecelakaan di tempat kerja, infeksi luka, kematian, *turnover*, reputasi organisasi menurun dan kepercayaan pasien hilang.²

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pegawai. Nijhof et al (1998) mengatakan bahwa faktor organisasi yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan praktik sumber daya manusia berkaitan dengan imbalan, prospek karier dan kemungkinan untuk melanjutkan pendidikan. Selain itu menurut Stum (1998) terdapat lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: budaya terbuka, kepuasan kerja, dan kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai dengan keterbukaan (*life balance needs*). Sedangkan Young et al (1998) mengemukakan ada 8 faktor yang berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yaitu: kepuasan terhadap promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap organisasi kepemimpinan, pertukaran *intrinsik*, imbalan *intrinsik*, dan imbalan *ekstrinsik*, begitu juga menurut Mc Shane dan Glinow (2006:169) dalam Sri langgeng (2018) keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan pegawai, kepercayaan pegawai berpengaruh terhadap komitmen organisasi.³

Selama ini komitmen organisasi di seluruh dunia masih sangat rendah. Asosiasi Sekolah Perawat Amerika (AACN) menyatakan pada tahun 2010 bahwa komitmen yang tidak memadai dari organisasi keperawatan menyebabkan tingkat kekosongan 81% untuk karyawan RN di Amerika Serikat. Selain itu juga menunjukkan tingginya tingkat *turnover* yaitu antara 17,4% hingga 24%. Sementara itu, di Indonesia tercatat 76% komitmen organisasi masih rendah.⁴

Jika dilihat dari faktor gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi maka gaya kepemimpinan atasan memberikan pengaruh besar terhadap jalannya organisasi dan keberlangsungan hidup sebuah organisasi, yang dapat diukur dengan indikator mampu memberikan semangat, melibatkan bawahan pada pengambilan keputusan dan pemimpin yang informatif. Penelitian Kholid, Hadi Sunaryo (2013) mengatakan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen menghasilkan nilai t hitung sebesar $-2,766$ (nilai signifikansi 0,007), gaya kepemimpinan sebagian berpengaruh signifikan terhadap komitmen dengan menghasilkan nilai t sebesar 22,182 (nilai signifikansi 0,000), karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.⁵

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi akan membentuk budaya organisasi. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Alfiana and Durinda

Puspasari (2015), mengatakan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Sinar sosro Surabaya dengan memiliki nilai t hitung sebesar $2.715 > t$ tabel 0.167 dengan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan 38% .⁶

Selain budaya organisasi, komunikasi sangat diperlukan dalam proses berjalannya organisasi, komunikasi juga menunjang komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Magdalena (2016) di SD Santo Fransiskus Lampung menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komunikasi organisasi kerja terhadap komitmen organisasi, koefisien korelasi $0,445$, dan koefisien jalur $0,330$. Artinya komunikasi organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.⁷

Data RSUD Ciawi Kabupaten Bogor mengenai komitmen organisasi karyawan dapat dilihat dari pelaporan insiden dan data kepegawaian tahun 2020 yang menunjukkan adanya pemberhentian karyawan dan pengunduran diri karyawan pada tahun 2019 sebanyak 14 orang perawat, dan pada tahun 2020 sebanyak 32 orang perawat diantaranya diberhentikan dan mengundurkan diri. Selain itu dari data kejadian insiden menunjukkan angka kejadian insiden keselamatan pasien tahun 2019 di RSUD Ciawi Kabupaten Bogor terdapat 5 insiden kecelakaan (KTD), 3 insiden hampir cedera (KNC), 4 insiden tidak cedera (KTC) dan 27 insiden potensi cedera (KPC). Selain data ini, hasil wawancara pendahuluan mengenai komitmen organisasi, diketahui bahwa dari 9 responden yang bertugas di ruang rawat inap ditemukan fakta bahwa sebagian besar atau $88,8\%$ perawat mengatakan takut disalahkan bila melakukan pelaporan insiden keselamatan pasien sehingga ada yang melaporkan dan ada yang jarang melaporkan, bahkan ada yang tidak mau melaporkan dikarenakan bila melaporkan akan terkesan menyalahkan perawat yang lain. Kemudian ($77,7\%$) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan rumah sakit sudah cukup baik, tetapi pimpinan dianggap sangat mempengaruhi. Begitu juga dengan komunikasi atasan dan bawahan, $88,8\%$ mengatakan masih ada kesalahan dalam komunikasi baik lisan maupun tulisan dan mengatakan kurang puas terhadap pekerjaannya karena terkadang tidak sesuai tupoksi perawat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien di ruang rawat inap RSUD Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2021”.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian cross-sectional. Data variable dependen dan independen di ambil dalam waktu bersamaan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien di RSUD Ciawi Kabupaten Bogor tahun 2021.⁸

Populasi adalah segala hal yang menyangkut objek penelitian.¹⁰ Populasi dari penelitian ini adalah perawat rawat inap di RSUD Ciawi Kabupaten Bogor tahun 2021. Sampel merupakan setengah dari populasi yang akan diteliti. Sampel yang digunakan *sampling non-probabilitas* merupakan metode pemilihan sample dimana elemen populasi tidak berpeluang sama sebagai anggota sample (non- random- tidak acak). Pengambilan sampel secara *purposive sampling* teknik pengambilan sample atas dasar pertimbangan tertentu). Menurut Ferdinand (2006), jumlah sampel untuk penelitian *Structural Equation Modeling* (SEM) ditentukan dengan mengalikan jumlah indikator dengan 5

sampai 10. Dalam penelitian ini jumlah indikator yang akan diukur sebanyak 15 indikator, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 sampel.⁹

Adapun Kriteria inklusi: perawat rawat inap yang bersedia menjadi responden dan perawat yang hadir saat penelitian. Kriteria eksklusi: perawat tidak ada pada saat penelitian dan perawat tidak bersedia menjadi responden. Data penyajian analisa SEM dari pengolahan data output yang menggunakan bantuan *smart PLS 2.0*, Disajikan dalam bagan, tabel, dan bentuk lainnya.

HASIL

Penyajian hasil penelitian ini disusun berdasarkan sistematika yang dimulai dengan gambaran analisis univariat dan analisa bivariat. Dimana analisa univariat bertujuan untuk dapat melihat distribusi frekuensi variable dependen dan independen. Sedangkan analisa bivariate untuk dapat melihat pengaruh diantara variable eksogen dengan variable endogen. Selanjutnya pada akhir penelitian diberikan gambaran *Structural Equation Modeling* (SEM) agar dapat menjelaskan hubungan yang kompleks dari beberapa variable yang diuji didalam penelitian ini.

Jumlah sample yang menjadi responden pada penelitian ini sebanyak 75 perawat di ruang rawat inap Rsud Ciawi Kabupaten Bogor.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Menurut Karakteristik Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2021

	Karakteristik	Jumlah	Persen
Umur	20 - 30 Tahun	52	69,3
	31 - 35 Tahun	12	16,0
	> 35 Tahun	11	14,7
Pendidikan	D III Keperawatan	54	72,0
	Profesi Ners	21	28,0
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	33,3
	Perempuan	50	66,7

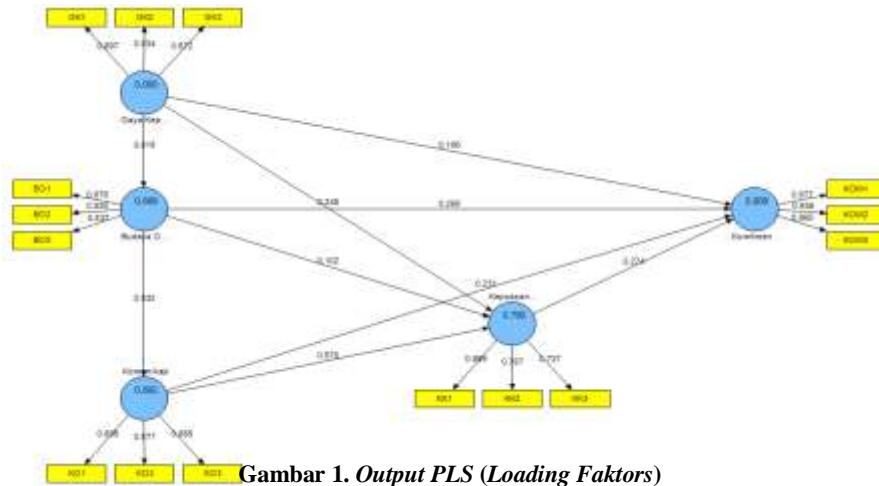
Sumber: Hasil olah data penelitian tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 1. Dapat dilihat bahwa sebagian besar perawat adalah berumur pada rentang 20 - 30 tahun sebanyak 52 (69,3%) responden. Berdasarkan pendidikan perawat memperlihatkan bahwa sebagian besar responden adalah berpendidikan D III Keperawatan, yaitu sebanyak 54 (72,0%) responden. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin memperlihatkan bahwa sebagian besar perawat pada jenis kelamin perempuan sebanyak 50 (66,7%) responden.

Structural Equation Modeling (SEM) adalah salah satu analisis *multivariate* yang mampu menganalisis pengaruh variabel secara kompleks. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), dilakukan dalam menjelaskan secara keseluruhan pengaruh antar variabel yang ada didalam penelitian. Syarat utama dalam menggunakan SEM ialah membangun sebuah model hipotesis yang terdiri dari model struktural dan model pengukuran didalam bentuk diagram jalur yang berdasarkan justifikasi teori. Model struktural dalam penelitian ini sebagai berikut:

Evaluasi Outer Model

Hasil faktor *loading* indikator pada masing masing variabelnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini. Berikut output hasil *run* awal

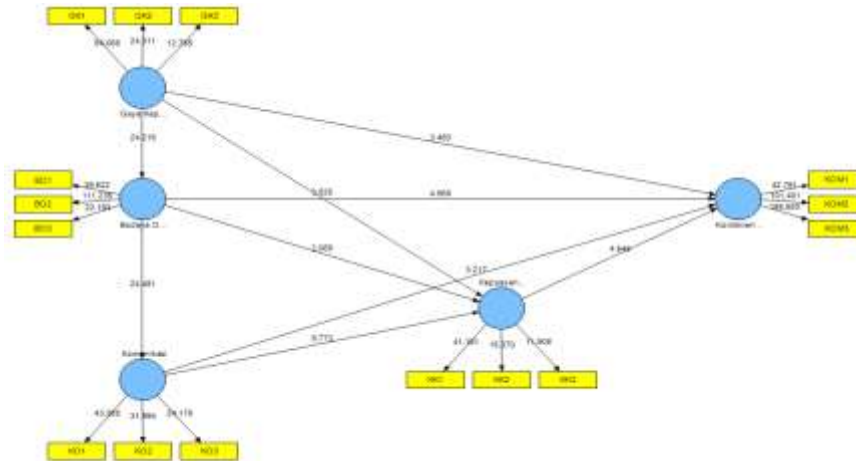


Gambar 1. Output PLS (Loading Faktors)

Dari gambar 1 terlihat bahwa nilai faktor *loading* telah memenuhi persyaratan yaitu nilai *loading factors* lebih besar dari 0,5. Suatu indikator reflektif dinyatakan valid jika mempunyai *loading faktor* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju berdasarkan pada *substantive content*-nya dengan melihat signifikansi dari *weight* ($t = 1,96$). Cara agar melihat *discriminant validity* dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Nilai yang diharapkan di atas 0,50. Berdasarkan hasil *output* bisa dilihat semua variabel dinyatakan valid dikarenakan memberikan nilai AVE di atas 0,50. Sehingga dapat kesimpulan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki *discriminant validity* yang baik. *Composite reliability* maupun *cronbachs alpha*, dari setiap konstruk memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi syarat *construct reliabilit*.

Evaluasi Inner Model

Hasil evaluasi signifikan *outer* model diatur dalam *output PLS* di bawah ini dengan mengevaluasi refleksi nilai *T-statistic* indikator terhadap variabelnya. Evaluasi signifikansi *outer model* dilakukan untuk menilai signifikansi konstruk laten dengan konstruknya, yaitu dengan membandingkan nilai t statistik masing-masing konstruk laten dengan nilai $\alpha = 0,05$ (1,96). Untuk mengukur nilai t statistik dilakukan *bootstrapping* pada model dengan hasil sebagai berikut:



Gambar
Output PLS (T-Statistic)

Tabel. 2
Hasil Pengukuran R- Square

Variabel	R Square
Budaya Organisasi	0,669297
Gaya Kepemimpinan	
Kepuasan Kerja	0,790136
Komitmen Organisasi	0,808647
Komunikasi	0,692457

Sumber : *SmartPLS 2.0 report, 2021*

Tabel.3
Persentase Pengaruh Antar Variabel

Sumber	LV Correlation	Direct Path	Indirect Path	Total	Direct %	Indirect %	Total %
Gaya Kepemimpinan	0,847	0,196	0,566	0,761	16,56	1,41	17,97
Budaya Organisasi	0,824	0,258	0,350	0,608	21,26	0,83	22,09
Komunikasi	0,863	0,231	0,157	0,387	19,89	0,41	20,31
Kepuasan Kerja	0,844	0,274		0,274	23,15		23,15
Total					80,86	2,65	83,52

Sumber : *SmartPLS 2.0 report, 2021*

Setelah dilakukan *bootstrapping* untuk mengukur nilai t statistik dari masing-masing konstruk laten terhadap konstruksinya, maka nilai t statistik dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ (1,96). *Inner* model disebut juga dengan nilai *R Square*, uji hipotesis T-Statistik, pengaruh variabel langsung dan prediktif (nilai *Q Square*). Berikut ini adalah hasil pengukuran nilai *R-Square*, yang juga merupakan nilai *goodness of fit model*.

Gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi sebesar 0,669297. Budaya organisasi terhadap komunikasi sebesar 0,692457. Gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,790136. Gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen perawat sebesar 0,808647. Dapat disimpulkan bahwa variabilitas gaya kepemimpinan terhadap variabilitas budaya organisasi sebesar 66,93% dan 33,07%. Variabilitas budaya organisasi terhadap variabilitas komunikasi sebesar 69,25% dan 30,75%. Variabilitas gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap variabilitas kepuasan kerja sebesar 79,01% dan 20,99%. Variabilitas gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabilitas komitmen perawat sebesar 80,86% dan 19,14%. hasil pengukuran nilai t statistik dari setiap indikator ke variabel lebih besar dari 1,96 dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Hal itu berarti, semua indikator berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang diteliti. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,818106, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 24,216207. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,247801, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 3,825523. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen perawat, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,195644, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 3,459774.

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komunikasi, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,832140, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 24,481413. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,102102, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 2,065764. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen perawat, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,258016, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 4,957934.

Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,570301, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 9,773254. Komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen perawat, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,230563, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 3,216500. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen perawat, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,274474, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 4,647727.

Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen perawat. Hasil uji koefisien parameter antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen perawat sebesar 16,56%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen perawat melalui budaya organisasi, maupun kepuasan kerja didapatkan nilai sebesar 1,41%.

Budaya organisasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen perawat. Hasil uji koefisien parameter antara budaya organisasi terhadap komitmen perawat sebesar 21,26%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap komitmen perawat melalui komunikasi dan kepuasan kerja didapatkan nilai sebesar 0,83%.

Komunikasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen perawat. Hasil uji koefisien parameter antara komunikasi terhadap komitmen perawat sebesar 19,89%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara komunikasi terhadap komitmen perawat melalui kepuasan kerja didapatkan nilai sebesar 0,41%.

Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap komitmen perawat. Hasil uji koefisien parameter antara kepuasan kerja terhadap komitmen perawat sebesar 23,15%. Sehingga nilai

dari masing-masing pengaruh langsung variabel laten independen tersebut apabila secara bersama-sama menunjukkan kesesuaian dengan nilai *R Square* atau dengan kata lain hal ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel komitmen perawat sebesar $(16,56\% + 21,26\% + 19,89\% + 23,15\%) = 80,86\%$. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel komitmen perawat sebesar $(1,41\% + 0,83\% + 0,41\%) = 2,65\%$. Jadi total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 83,52%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen

Pengaruh antara variable gaya kepemimpinan terhadap komitmen perawat didapatkan hasil uji menunjukan ada pengaruh positif (0,195644), sedangkan nilai T- Statistik sebesar (3,459774), signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T- Statistik tersebut berada diatas nilai kritis (1,96). Sehingga hasil penelitian ini didapatkan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen perawat, sehingga parameter gaya kepemimpinan terhadap komitmen perawat dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dinata, Bachri, Rahmawati 2019), dimana gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai sig. dari gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,026 lebih kecil dari nilai korelasi signifikan 0,05. Menurut ¹⁰ Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional sebesar 0,619 dengan t- statistik sebesar 6,333 yang mana lebih besar dari pada 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang semakin baik, akan meningkatkan secara signifikan komitmen organisasional karyawan.

Gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi karyawan dalam hal membuat karyawan menjadi berkomitmen lebih kuat dalam sebuah organisasi, sehingga karyawan dapat mendukung tujuan yang ingin dicapai oleh organisasinya. Gaya kepemimpinan yang baik akan membangun seseorang untuk berprestasi. Berhasil atau tidaknya seorang karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Komitmen

Pengaruh antara variable Budaya Organisasi terhadap komitmen perawat didapatkan hasil uji menunjukan ada pengaruh positif (0,258016), sedangkan nilai T- Statistik sebesar (4,957934), signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T- Statistik tersebut berada diatas nilai kritis (1,96). Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen perawat, sehingga parameter budaya organisasi terhadap komitmen perawat dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Menurut Busro (2018) budaya organisasi ialah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lain. ²

Nijhof et al. (1998) dalam Utamaminingsih (2014) menjelaskan bahwa faktor organisasional yang mempengaruhi komitmen organisasi mencakup budaya organisasi. Menurut Reskantika, Paminto and Ulfah (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini bisa dilihat dari organisasi RS Pertamina Balikpapan, mereka mendorong para karyawannya untuk melakukan tugas yang diembannya secara jujur, amanah dan menunjukkan sikap yang bisa di percaya oleh pelanggan, organisasi RS Pertamina Balikpapan mendorong para karyawan melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu dan akurat

dan dapat diukur sehingga dapat diandalkan oleh *Customer External* dan *Internal*, organisasi menciptakan unit yang unggul, manajemen mengutamakan kecepatan dalam melaksanakan layanan, baik yang bersifat layanan customer maupun dalam pekerjaan institusi, kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim - tim bukan individu. Hasil dari penelitian Syahrudin (2016)¹¹ menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai perusahaan jasa Kota Samarinda.

Budaya organisasi yang kuat mengajarkan nilai - nilai mendorong anggotanya untuk berinovasi, menjaga kualitas, berorientasi pada pelanggan, bekerja keras, menunjukkan perilaku - perilaku individu dan anggota yang memiliki kepuasan kerja, berkontribusi positif, membangun hubungan yang harmonis, serta bekerja secara efektif dan efisien.

Budaya organisasi di dalam penelitian ini merupakan nilai organisasi yang di anut oleh anggota organisasi, yang kemudian mampu mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasinya. Budaya organisasi mampu membentuk perilaku perawat dengan mendorong pencampuran *core value* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan sebuah organisasi bekerja secara efektif dan efisien dalam meningkatkan konsistensi dalam menyelesaikan konflik serta memfasilitasi koordinasi dan kontrol.

Pengaruh Langsung Komunikasi Terhadap Komitmen

Pengaruh antara variable komunikasi terhadap komitmen perawat didapatkan hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif (0,230563), sedangkan nilai T- Statistik sebesar (3,216500), signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T- Statistik tersebut berada diatas nilai kritis (1,96). Hasil penelitian ini ada pengaruh antara komunikasi terhadap komitmen perawat, sehingga parameter komunikasi terhadap komitmen perawat dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Menurut Everett M. Rogers (Lawewncw Kincaid dalam Silviani Irane (2020) komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi antara satu sama lain, yang pada gilirannya terjadi saling pengertian yang mendalam. Komunikasi yang terjadi antara pemimpin dengan pekerja yang penuh kepercayaan, yang akhirnya pekerja dapat berkomitmen.

Hal ini sejalan dengan penelitian Zuraidah (2018) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variable komunikasi terhadap komitmen karyawan, dimana diketahui nilai koefisien variable komunikasi sekitar 0,269 dengan t hitung komunikasi sebesar 4,633 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Angka ini mengandung arti bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan¹² berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur sebesar 0,364 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,493. Dengan demikian terdapat pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu hendaknya pemimpin senantiasa mempertahankan serta menjaga agar komunikasi di rumah sakit terutama ruang rawat inap terjadi dengan baik antara atasan dengan bawahan, antara rekan kerja sehingga komitmen perawat terus meningkat.

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen

Pengaruh antara variable gaya kepemimpinan terhadap komitmen perawat didapatkan hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif (0,274474), sedangkan nilai T- Statistik sebesar (4,647727), signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T- Statistik tersebut berada diatas nilai kritis (1,96). Hasil penelitian ini ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen perawat, sehingga parameter kepuasan kerja terhadap komitmen perawat dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Zuraidah (2018), dalam penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variable kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien variable kepuasan kerja sebesar 0,261 dan mempunyai t hitung 2,718 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05, Artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yaitu bahwa apabila ada upaya peningkatan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan komitmen karyawan.³

Begitu juga dengan hasil penelitian Novieka (2018), hasil uji menunjukkan bahwa nilai beta untuk pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan adalah 0,201 dengan t hitung sebesar 3,433 dan probabilitas sebesar 0,001 hal ini menunjukkan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.¹³

Kreirner dan Kiniciki (2001) dalam Ratnasari (2019) komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuan. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.¹⁴

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat akan sangat mempengaruhi komitmen perawat terhadap organisasi. Upaya peningkatan kepuasan kerja bisa melalui faktor - faktor seperti: memberikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan, memberikan kesempatan serta mempromosikan karyawan tanpa membedakan, menciptakan hubungan serta menanamkan sikap saling mendukung sesama rekan kerja dalam lingkungan organisasi, serta memberikan reward atau bonus kepada perawat sebagai bentuk motivasi agar perawat semakin berkomitmen dalam pekerjaannya.¹⁴

Kepuasan kerja ialah sikap positif tenaga kerja pada pekerjaannya, yang muncul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerjanya. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai adalah satu nilai - nilai penting dalam pekerjaan.

Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen perawat. Hasil uji koefisien parameter antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen perawat didapatkan pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen perawat melalui budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja didapatkan nilai sebesar 1,41%.

Gaya kepemimpinan ialah cara pimpinan bertindak dan mempengaruhi anggotanya dalam mencapai tujuan - tujuan tertentu.¹⁵ Ada tiga faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang disukai bawahan, yaitu pertama, sifat tugas bawahan, misalnya bila tugas tidak menyenangkan maka perhatian pimpinan akan menambah kepuasan dan motivasi bawahannya, kedua sistem wewenang formal organisasi, yang menjelaskan tindakan mana yang disetujui oleh pemimpin, ketiga kelompok kerja bawahan, misalnya kelompok yang kurang kompak akan memperoleh manfaat dari gaya yang mendukung dan penuh pengertian. Sehingga penentu gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam menghadapi situasi tertentu. Maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur, yaitu pemimpin, bawahan dan situasi secara menyeluruh.³

Dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membuat karyawan melaksanakan tanggung jawabnya secara sukarela. Pemimpin dengan kemampuan yang dimilikinya memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menumbuhkan serta menjaga komitmen yang dimiliki bawahan dalam mempertahankan keberlangsungan perusahaan. demi mewujudkan hasil kerja yang optimal, organisasi memiliki kewajiban untuk mempertahankan kepuasan kerja para karyawannya. (Basri, 2014 dalam ¹⁶. Semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.¹⁷

Gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan bisa ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik antara pimpinan ke bawah, sehingga karyawan akan merasa dirinya bagian yang penting dalam organisasi. Kepuasan kerja bisa menjadi aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasi, dengan begitu karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan menguatkan kepemimpinan terhadap organisasi.¹⁸

Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui komunikasi dan kepuasan kerja

Budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen perawat. Hasil uji koefisien parameter antara budaya organisasi terhadap komitmen perawat didapatkan pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen perawat melalui komunikasi dan kepuasan kerja didapatkan nilai sebesar 0,83%.

Budaya organisasi telah menjadi agenda penting dalam kegiatan komunikasi organisasi, sebagian besar perusahaan bersaing untuk membangun budaya organisasi mereka. Ada juga organisasi yang ingin mengubah budaya organisasi mereka menjadi lebih menarik, komersial dan lebih bermakna bagi kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu, sangat penting dalam mempelajari budaya organisasi yang baik dan idealnya berfungsi sebagai panduan organisasi lain untuk menumbuhkan budaya organisasi mereka.¹⁹

Apabila budaya organisasi kuat, anggota yang ada di dalam organisasi menganggap aturan bukan lagi sebagai kewajiban yang membelenggu, tetapi sudah menjadi sebuah kebutuhan. Di sisi lain, mereka memiliki rasa kebersamaan, kekeluargaan dan bangga pada organisasinya yang pada gilirannya menumbuhkan kepuasan dan komitmen anggota, itulah sebabnya kenapa budaya itu penting untuk dikelola. Mengelola budaya yang efektif harus melahirkan dan mempertahankan perilaku- perilaku yang melayani dalam iklim kerja yang menyenangkan.

Menurut Bennis, Benne, dan Chin (1990) dalam Edison (2018) mengatakan seharusnya pengelolaan budaya dapat dibagi menjadi beberapa tahap yaitu pertama, memahami sifat budaya dan pengaruhnya terhadap organisasi, kedua menilai kekuatan yang mendukung budaya yang sekarang dan kelemahan yang perlu diubah, ketiga memutuskan perubahan apa, jika ada, dalam budaya (atau dalam aspek lain dari organisasi), keempat menggunakan alat yang tersedia untuk mengubah budaya.²⁰

Budaya organisasi di dalam diri individu bersifat mengikat. Keterikatan anggota organisasi merasa rela tanpa ada paksaan atau tekanan, karena mereka merasa ada kesamaan nilai yang tertanam dalam diri individu mereka dan mereka akan selalu mengikuti setiap peristiwa dan kegiatan yang diprogramkan organisasi. Dengan terciptanya budaya organisasi, maka di dalam organisasi tersebut akan tercipta hubungan komunikasi antar anggota organisasi menjadi lebih kondusif, motivasi kerja meningkat, kinerja semakin tinggi, kesejahteraan anggota meningkat, seluruh SOP dilaksanakan dengan baik, pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Sedangkan budaya organisasi yang diterima oleh setiap masyarakat dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan.¹⁶

Pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

Komunikasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen perawat. Hasil uji koefisien parameter antara komunikasi terhadap komitmen perawat didapatkan pengaruh tidak langsung antara komunikasi terhadap komitmen perawat melalui kepuasan kerja didapatkan nilai sebesar 0,41%.

Bila orang tidak merasa senang dengan situasi kerjanya biasanya mereka mengatakan bahwa tidak puas dengan pekerjaannya. biasanya disebabkan dua hal. Pertama, bila seseorang tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaannya. Kedua, bila hubungan sesama teman sepekerjaan kurang kondusif. Dengan kata lain ketidakpuasan kerja tersebut berhubungan dengan masalah komunikasi.²¹

Menurut Robbins dalam Busro (2018) menyatakan hal - hal yang menentukan kepuasan kerja yaitu hubungan kerja, yang ditandai dengan keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan, komunikasi dua arah, kerja sama antar karyawan, dan keterbukaan atau transparansi antar pimpinan dan bawahan. Di dalam perusahaan atau organisasi apabila semakin lancar didalam komunikasi interpersonal, semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.²

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dari keempat variable yang di teliti diantaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja, variable yang paling dominan mempengaruhi komitmen perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien adalah kepuasan kerja dengan nilai *direct* sebesar 23,15%. Serta variable gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap komitmen perawat melalui budaya organisasi, komunikasi maupun kepuasan kerja sebesar 1,41%. Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, maka saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok/ tim, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan, harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat serta mampu memberikan semangat, mampu memberikan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara tim dan menjadi pemimpin yang informative, serta dapat memberikan masukan yang baik sehingga pegawai akan lebih berkomitmen. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan pujian atas hasil kerja karyawan yang telah di capai, serta senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, memberikan pelatihan dalam bekerja Bagi penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dan menambah variable lain selain yang peneliti ukur sehingga bisa menambah referensi lain dalam mengetahui faktor yang mempengaruhi komitmen perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien di ruang rawat inap.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada perawat RSUD Ciawi Kabupaten Bogor yang bersedia berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Hadi Irwan. *Manajemen Keselamatan Pasien (Teori & Aplikasi)*. Yogyakarta: Deepublish; 2017.
2. Busro DM. *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia group; 2018.
3. Utaminingsih Alifiulahtin. *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press); 2014.
4. Damba Wahyuni F, Machmud R, Jafril J. Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang. *J Endur*. 2019;4(3):530. doi:10.22216/jen.v4i3.4572
5. Kholid, Hadi Sunaryo MKA. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. *J Chem Inf Model*. 2013;53(9):1689-1699.
6. Alfiana ZM, Durinda Puspasari. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT . Sinar Sosro Surabaya. *J Pendidik Adm Perkantoran*. 2015;19:1-19.
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/view/10979/10509>.

7. Suliyem M. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Santo Fransiskus Di Lampung. *J Manaj Pendidik*. 2016;7(2):1310. doi:10.21009/jmp.07202
8. Nazir. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia; 2017.
9. Moh. Nazir P. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia; 2017.
10. Tabitha J, Harjati D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Mediator Pada Pt Young Multi Sarana. *Progr Manaj Bisnis, Progr Stud Manajemen, Univ Kristen Petra*. 2015;3(2):224-230. dhyah@peter.petra.ac.id.
11. Siwi GA, Tewal B, Pengaruh IT, et al. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt*. 2020;8(1):617-626. doi:10.35794/emba.v8i1.28023
12. Luz Yolanda Toro Suarez. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdiklat Bea dan Cukai. 2015:1-27.
13. Novieka, Prasetya A. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT PLN Persero Area Pasuruan). *J Adm Bisnis*. 2018;61(4):133-142.
14. Ratnasari Sri Langgeng dan Yenni Hartati. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Qiara Media; 2019.
15. Dr. Mahadin Shaleh MS. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur; 2018.
16. Yoga Pratama GMNTF, Suwandana IGM. Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana*. 2020;9(2):576. doi:10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p09
17. Sudirjo F, Kristanto T. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit PT. VALE Soroaka, Sukawesi Selatan). *J Ilm Untag Semarang*. 2015:1-16.
18. Saputra W. Auditing Process on Electronic Commerce Systems. *Akuntabilitas*. 2016;9(1):1-18. doi:10.15408/akt.v9i1.3581
19. Mohamad Bahtiar dan Burhan Bungin. *Corporate Communication*. Jakarta: Prenadamedia Group; 2020.
20. Edison Emron;, Yohny Anwar;, Imas Komariah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta; 2018.
21. Silviani Irene. *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka; 2020.