

Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Pencegahan KTD Pada Masa Pandemi Covid 19

The Relationship between Organizational Commitment and Preventive Behaviors of Adverse Events during the Covid-19 Pandemic

¹Ari Pebru Nurlaily, ²Meri Oktariani, ³Endang Zulaicha

¹²³Universitas Kusuma Husada Surakarta

arifebru1@gmail.com, meri.oktariani81@gmail.com,
ending.zulaicha.s@gmail.com

Jalan Jaya Wijaya, Mojosongo No 11 Surakarta

ABSTRAK

Masa pandemi covid 19 cukup panjang di Indonesia, saat ini kasus positif covid 19 di RS Bagas Waras semakin meningkat tiap harinya, namun upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan menjadi fokus utama, khususnya keselamatan pasien. Diperlukan upaya yang optimal dari rumah sakit untuk menekan angka kejadian tidak diharapkan (KTD). Membutuhkan kerjasama antara top manajer, middle manajer dan juga tenaga kesehatan. Perawat merupakan *back bone* dalam sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit, mereka memiliki kesempatan lebih banyak bertemu dengan pasien. Kepercayaan yang tinggi serta keyakinan terhadap rumah sakit diperlukan oleh seorang perawat untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik, sebaliknya rumah sakit sebaiknya memperhatikan kebutuhan tenaga kesehatan dalam hal kesejahteraan dan dalam pemberian kesempatan untuk dapat mengembangkan diri. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasi, dengan design cross sectional, pengambilan data dengan kuesioner dan lembar observasi perilaku. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 31 perawat yang bekerja di ruang IGD dan Isolasi Covid 19 dengan tehnik total sampling. Hasil penelitian dengan uji pearson menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku pencegahan KTD dalam masa pandemi covid 19 di RSD Bagas Waras, p value 0,007 ($p < 0,05$) dan nilai korelasi $r = 0,596$. Komitmen afektif paling dominan berhubungan dengan perilaku pencegahan KTD, dengan nilai beta sebesar 0,428. Sebesar 35,5% perilaku pencegahan KTD disumbangkan oleh komitmen organisasi.

Kata Kunci : Keselamatan pasien, pandemi covid 19, komitmen organisasi

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has lasted for a quite long time in Indonesia. Currently, positive cases of COVID-19 in Bagas Waras Hospital are increasing every day. Efforts to maintain the quality of health services should be the primary focus, especially concerning patient safety. Optimal efforts are required from the hospital to suppress the incidence of adverse events. Cooperation among top-level managers, middle-level managers, and health workers is needed. Nurses are the front lines of the health care system in hospitals that have more opportunities to make contact with patients. High trust and confidence in the hospital are required by nurses so that they can do the job well. On the other hand, the hospitals should pay attention to the health workers' needs in terms of welfare and opportunities for self-development. This research was a quantitative correlational study with a cross-sectional design. Data collection was conducted using questionnaires and behavior observation sheets. The samples were 31 nurses working in the emergency unit and Covid-19 isolation room recruited using a total sampling technique. Results of the Pearson's test showed a relationship between organizational commitment and preventive behaviors of adverse events during the Covid-19 pandemic in Bagas Waras Hospital with a p-value of 0.007 ($p < 0.05$) and r (correlation coefficient) of 0.596. Affective commitment was most significantly related to preventive behaviors of adverse events with a beta value of 0.428. Organizational commitment contributed 35.5% of the preventive behaviors of adverse events.

Keywords: Patient safety, Covid-19 pandemic, organizational commitment

PENDAHULUAN

Pandemi merupakan penyebaran suatu penyakit atau wabah yang bergerak melintas ke teritorial negara-negara dan merupakan skala besar dari epidemi. Pada tahun 2020, lebih dari 160 negara di dunia terdampak pandemi corona virus 19 (covid 19), yakni berpengaruh signifikan terhadap aktivitas pelayanan kesehatan. Rumah sakit sebagai sarana pelayanan kesehatan dengan tujuan utamanya untuk menyelamatkan pasien.

Keselamatan pasien merupakan salah satu dari enam indikator utama dalam kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit yang juga merupakan komponen s a n g a t penting dari mutu pelayanan kesehatan utamanya dalam penilaian akreditasi rumah sakit. Dimana dalam pedoman SNARS edisi 1 diuraikan secara jelas pentingnya keselamatan bagi pasien, dan perilaku perswatn yang harus mengacu pada sasaran keselamatan pasien untuk mencegah KTD (Komisi Akreditasi Rumah Sakit, 2017), mencatat laporan kasus dalam rentang waktu 2006-2011 terjadi 877 kasus Insiden Keselamatan Pasien dan Jawa Barat menempati urutan tertinggi yaitu 33.33% diantara provinsi lainnya Banten 20.0%, Jawa Tengah 20.0%, DKI Jakarta 16.67%, Bali 6.67%, dan Jawa Timur 3.33%.

Berdasarkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini menyebabkan pelayanan kesehatan di rumah sakit menjadi sangat kompleks sehingga jika tidak dilakukan dengan benar dan hati-hati akan berpotensi untuk terjadinya kejadian tidak diharapkan (KTD). Saat ini kasus positif covid 19 di RS Bagas Waras semakin meningkat tiap harinya, namun upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan menjadi fokus utama, khususnya keselamatan pasien. Diperlukan upaya yang optimal dari rumah sakit untuk menekan angka kejadian tidak diharapkan (KTD).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan rumah sakit untuk keselamatan pasien adalah dengan program pencegahan KTD melalui tujuh Langkah menuju keselamatan pasien sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 1691 Tahun 2011.(Republik Indonesia, 2011). Sasaran keselamatan pasien mengacu kepada *Nine Life-Saving Patient Safety Solutions* dari WHO yang digunakan juga oleh Komite Keselamatan Pasien Rumah Sakit (Joint Commission International, 2011)

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2013). Komitmen adalah salah satu nilai dasar dari budaya kerja yang menunjukkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Komitmen merupakan kesetiaan, keteguhan hati, tekad yang mantap dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini.

Demikian Sutrisno, Haryono & Warso (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik maupun buruk (Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, 2018).

Hasil penelitian Sumarni dan Pramuntadi (2019) menyatakan adanya pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen profesi, begitu juga apabila semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah pula komitmen profesi (Sumarni, 2019). Berdasar hasil penelitian Angesti, Muhadi, dan Prameswari (2021) bahwa adanya kesiapan individu karyawan tergolong tinggi dalam menghadapi perubahan di masa pandemi covid 19.

Komitmen berperan penting pada kinerja karyawan yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Dimensi komitmen organisasi ada tiga, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Ramadhan, 2017), tiga komponen komitmen organisasi ini juga disebutkan oleh Kreitner, Robert; Kinicki (2014).

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasi, dengan *design cross sectional*, dilaksanakan pada bulan Juli 2020, pengambilan data dengan kuesioner dan lembar observasi perilaku. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 31 responden yang bekerja di ruang IGD dan Isolasi Covid 19 dengan tehnik *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner komitmen organisasi diisi langsung oleh responden melalui *link google form* untuk meminimalisir kontak langsung dengan responden dan lembar observasi perilaku pencegahan KTD diisi kepala ruang selaku enumerator. Cara analisa data menggunakan analisa *univariate* dengan distribusi frekuensi untuk usia, jenis kelamin, pendidikan, status kepegawaian, dan status perkawinan, sedangkan analisa *bivariate* dengan uji *pearson* karena memiliki skala data interval, dan analisis *multiple regresi linier* berganda (Sugiyono, 2014). Pengolahan data menggunakan komputer dengan program SPSS 25 yang dilakukan dengan beberapa tahap diantaranya *editing*, *coding*, *entry data*, *analysis* dan *saving*

HASIL

Hasil analisis univariate bertujuan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dari karakteristik demografi (jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, status kepegawaiaa), komitmen organisasi (afektif, berkesinambungan, normatif, dan pencegahan KTD).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Demografi Responden di RSD Bagas Waras

Karakteristik Demografi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	11	35,5
b. Perempuan	20	64,5
Status Perkawinan		
a. Belum menikah	20	64,5
b. Menikah	11	35,5
Pendidikan		
a. D3 Perawat	26	83,9
b. S1 Ners	5	16,1
Status Kepegawaian		
Non PNS	31	100

Pada tabel 1 menunjukkan karakteristik perawat berdasarkan jenis kelamin Sebagian besar berjenis kelamin perempuan yakni 20 atau 64,5%. Berdasarkan status perkawinan Sebagian besar belum menikah yakni 20 (64,5%). Berdasarkan pendidikan Sebagian besar adalah lulusan D3 keperawatan yakni 26 (83,9%). Berdasarkan status kepegawaiannya menunjukkan secara keseluruhan responden non PNS yakni 31 (100%)

Table 2. Komitmen Organisasi Responden di RSD Bagas Waras Klaten

Variabel	n	Min	Max	Mean	SD
<i>Affective Commitment</i>	31	19	32	25,10	3,581
<i>Continuance Commitment</i>	31	9	24	16,29	3,699
<i>Normatif Commitment</i>	31	16	28	21,74	2,792

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata responden affective commitment adalah 25,10 dengan jawaban maksimal 32 dan minimal 19, standar deviasi 3,581. Responden continuance commitment rata-rata 16,29 dengan jawaban maksimal 24 dan minimal 9, standar deviasi 3,699, sedangkang normative commitment jawaban maksimal 28 dan minimal 16, standar deviasi 2,792

Table 3. Pencegahan KTD Responden di RSD Bagas Waras Klaten

Variabel	n	Min	Max	Mean	SD
Pencegahan KTD	31	89	102	95,42	3,510

Analisa bivariat pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yakni komitmen organisasi (*affective commitment, continuance commitment, normative commitment*) dengan variabel dependen yakni pencegahan KTD.

Tabel 4. Hasil Uji statistik hubungan komitmen organisasi dengan pencegahan KTD di RSD Bagas Waras Klaten

Variabel			Nilai Korelasi Pearson	Sig.(2tailed)
<i>Affective</i>	<i>Commitment</i>	dengan	0,563	0,001
Pencegahan KTD				
<i>Continuance</i>	<i>Commitment</i>	dengan	0,435	0,015
Pencegahan KTD				
<i>Normatif</i>	<i>Commitment</i>	dengan	0,444	0,012
Pencegahan KTD				

Berdasarkan tabel 4 analisa hubungan pada sub *variable independent* yaitu komitmen afektif, komitmen berkesinambungan dan komitmen normative dengan pencegahan KTD didapatkan hasil *p value* 0,001 ($p < \alpha$ (0,05)), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan dengan pencegahan KTD. Pada komitmen berkesinambungan dengan *p value* 0,015, ($p < \alpha$ (0,05)), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan dengan pencegahan KTD. Dan pada komitmen normative dengan *p value* 0,012 ($p < \alpha$ (0,05)), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan dengan pencegahan KTD.

Tabel 5. Hasil Analisa regresi linier komitmen organisasi dengan pencegahan KTD di RSD Bagas Waras

R	R ²	F	Persamaan Regresi Linier	Sig
0,596	0,355	4.953	$Y=103,809+0,428x_1+0,204x_2+0,044x_3$	0,007

Berdasarkan tabel 5 Nilai uji F hitung sebesar 4,953 pada taraf signifikan 0,007, maka $0,007 < 0,05$, maka variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan berupa garis linier terhadap variabel Y (perilaku pencegahan KTD) karena *p value* $< 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara bersama-sama antara komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif dengan perilaku pencegahan KTD di RSD Bagas Waras. Nilai koefisien determinan variabel komitmen organisasi terhadap perilaku pencegahan KTD sebesar 0,355 yang berarti 35,5% perilaku pencegahan KTD disumbangkan oleh komitmen organisasi, sedang 64,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai korelasi $r = 0,596$ menunjukkan adanya hubungan cukup kuat antara komitmen organisasi dengan perilaku pencegahan KTD di RSD Bagas Waras.

PEMBAHASAN

Keselamatan pasien (*patient safety*) rumah sakit menurut PMK No.11 Tahun 2017 merupakan suatu sistem dimana rumah sakit membuat asuhan pasien lebih aman. Keselamatan pasien (*patient safety*) merupakan suatu variabel untuk mengukur dan mengevaluasi kualitas pelayanan keperawatan yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan. Program keselamatan pasien adalah suatu usaha untuk menurunkan angka kejadian tidak diharapkan (KTD) (Nursalam, 2014).

Enam sasaran keselamatan pasien (*patient safety*) menurut SNARS tahun 2017, yaitu 1) ketepatan identifikasi pasien, 2) peningkatan komunikasi efektif., 3) peningkatan keamanan obat yang perlu diwaspadai (*high alert*), 4) kepastian tepat lokasi, tepat prosedur, tepat pasien operasi. 5) pengurangan resiko infeksi terkait pelayanan kesehatan. 6) pengurangan resiko pasien jatuh. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan.

Pelayanan keperawatan sangat menentukan pelayanan kesehatan di rumah sakit secara keseluruhan. Selain itu, perawat sebagai salah satu SDM yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan Kesehatan.

Gambaran Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Pencegahan KTD Dalam Keselamatan Pasien di RSD Bagas Waras

Berdasarkan penelitian ini yang telah dianalisis dengan pearson terbukti bahwa adanya hubungan antara komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*) dengan perilaku pencegahan KTD di RSD Bagas Waras dengan *p value* 0,001 ($\alpha < 0,05$) pada *affective commitment* dengan nilai korelasi yakni 0,563, yang artinya ada hubungan cukup kuat antara komitmen afektif dengan perilaku pencegahan KTD. Sedangkan *continuance commitment p value* 0,015 ($\alpha < 0,05$) pada *continuance commitment*, yang artinya ada hubungan antara komitmen afektif dengan perilaku pencegahan KTD, dan *normative commitment p value* 0,012 ($\alpha < 0,05$) pada *normative commitment*, yang artinya ada hubungan antara komitmen afektif dengan perilaku pencegahan KTD\.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Febriani (2013) menyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja (Febriani U.F, 2013). Dalam penelitian ini dapat diartikan adanya hubungan signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku pencegahan KTD dalam masa pandemi covid 19. Didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja (Nikpour, 2017).

Komitmen organisasi diartikan sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat dengan organisasinya/perusahaannya (Griffin, 2013). Perawat dengan komitmen afektif akan bertahan pada rumah sakit tempat bekerja karena memiliki visi dan tujuan yang sama. Komitmen berkesinambungan menggambarkan perawat yang bertahan di rumah sakit tempat bekerja karena memiliki kebutuhan dalam organisasinya, sedangkan normative komitmen perawat bertahan di rumah sakit karena loyalitas terhadap organisasinya (Robbins, 2015).

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan komitmen organisasi dengan perilaku pencegahan KTD pada masa pandemic covid 19. Dalam penelitian Mary, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap lama pengabdian perawat terhadap organisasinya, komitmen organisasi merupakan salah satu faktor dari *intention to stay in nursing* (Mary and Sheridan, 2020). Hasil penelitian Zefeiti S.M.B and Mohamad N.A, (2017) menyebutkan bahwa semua subskala komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan pada dimensi kinerja.

Penelitian lain menyebutkan komitmen secara signifikan berkorelasi dengan kinerja karyawan (Bandula dan Jayatilake, 2016). Oleh karena itu, keterlibatan perawat dalam bekerja merupakan derajat sejauh mana seseorang melakukan pekerjaannya dan menganggap tingkat kerjanya yang dipersepsikan penting (Sumarni, 2019). Faktor-faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan (Meutia. K.I & Husda. C, 2019), Hasil penelitian yang sama disampaikan yakni budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian hasil penelitian ini menunjukkan adanya variasi komitmen organisasi di RSD Bagas Waras, dimana komitmen merupakan integrasi dari perasaan loyalitas dan kecintaan yang tinggi terhadap tempat kerjanya, komitmen tinggi yang dimiliki karyawan akan terikat secara emosional (afektif), rasional (normative), dan memiliki karir yang panjang (kontinuan). Sehingga ikatan kuat tersebut dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk meningkatkan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal (Noor, 2018). Filimonau V, Derqui B, (2020) menyebutkan masa pandemi covid 19 berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dimana respon komitmen organisasi akan meningkatkan keamanan kerja. Mempekerjakan individu yang nilai-nilainya tidak sejalan dengan nilai-nilai organisasi cenderung menghasilkan karyawan yang kurang memiliki komitmen dan motivasi, serta tidak terpuaskan oleh pekerjaan dan

organisasi. Dengan komitmen organisasi yang kuat akan dapat mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya komitmen terhadap organisasi maka perawat dalam mewujudkan program keselamatan pasien akan berjalan dengan baik, sehingga komitmen organisasi menjadi penting untuk diperhatikan. Motivasi dan disiplin kerja tidak muncul begitu saja. Namun, dibutuhkan kerjasama pimpinan dalam mewujudkan hal tersebut, proses belajar secara terus menerus akan lebih efektif jika didukung sikap pimpinan yang adil, positif, konsisten dan berkomitmen. Hasil statistik ini dapat menjadi masukan bagi pihak rumah sakit untuk memelihara dan meningkatkan kerja sama dengan perawat. Tidak hanya fokus pada peningkatan perilaku pencegahan KTD. Akan tetapi, juga untuk meningkatkan keselamatan pasien selama asuhan keperawatan berlangsung.

Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Pencegahan KTD

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda $Y = 103,809 + 0,428X_1 + 0,204X_2 + 0,044X_3$. Nilai koefisien determinan Terlihat bahwa nilai beta pada komitmen afektif paling besar yakni 0,428 yang artinya afektif memiliki hubungan paling kuat dengan perilaku pencegahan KTD, dimana wujud komitmen afektif meliputi perawat merasa senang menghabiskan sisa karir saya di rumah sakit ini. Perawat RS Bagas Waras dominan memiliki komitmen afektif, artinya memiliki tujuan yang sama dengan organisasinya, sehingga akan mampu mendukung dan lebih mengembangkan organisasinya.

George dan Jones (2007) dalam Manuel & Rahyuda (2015) menyebutkan komitmen afektif terjadi ketika karyawan merasa senang berada di dalam perusahaannya, percaya dan merasa nyaman terhadap organisasi dan mau melakukan sesuatu untuk kepentingan organisasi (Manuel. GPEC, 2015). Kesiapan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif pada masa pandemi covid 19 STIKES YRSDS (Angesti D, Muhadi, 2021). Oleh karena itu, dengan komitmen afektif yang dimiliki perawat RSD Bagas Waras optimal dalam perilaku pencegahan KTD dengan *engagement* akan menjalankan kebijakan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian hipotesis, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara komitmen organisasi (afektif, berkesinambungan, normatif) dengan perilaku pencegahan KTD dalam keselamatan pasien pada masa pandemi covid 19 Di RSD Bagas Waras. Komitmen organisasi

tergolong cukup kuat, didukung dengan komitmen afektif yang dimiliki perawat maka rumah sakit lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Banyak pihak yang terlibat dalam penelitian ini, dan pada kesempatan kali ini saya ucapkan terimakasih pada Universitas Kusuma Husada Surakarta yang telah mendukung dan memeberikan bantuan material dalam menyelesaikan penelitian ini, Rumah Sakit Daerah Bagas Waras yang telah memberikan ijin melaksanakan penelitian dan responden yang kooperatif sehingga penelitian ini berjalan dengan baik dan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Angesti D, Muhadi, P. S. (2021). Kesiapan Individu Dan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah Di Masa Pandemic Covid-19. *Jurnal Manajemen Kesehatan RS Dr. Soetomo*, 7(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29241/jmk.v7i2>
- Bandula dan Jayatilake. (2016). Impact of Employee Commitment on Job Performance: Based On Leasing Companies In Sri Lanka. *International Journal of Arts and Comerce*, 5(8). <https://ijac.org.uk/vol-5-no-8-november-2016/>
- Febriani U.F. (2013). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Gumpang - Kartasura. *Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. http://eprints.ums.ac.id/24056/20/02._Naskah_Publikasi.pdf
- Filimonau V, Derqui B, M. J. (2020). The COVID-19 pandemic and organisational commitment of senior hotel managers. *International Journal of Hospitality Management*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102659>
- Griffin. (2013). *Komitmen Organisasi* (Terjemahan). Erlangga.
- Joint Commission International. (2011). *Acreditation Standards for Hospitals* (4th ed.). Illinois.
- Komisi Akreditasi Rumah Sakit. (2017). Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS). In 1 (1st ed.).
- Kreitner, Robert; Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior* (9th ed.; Biro Bahasa Alkemis, ed.) (9th ed.). Salemba Empat.
- Manuel. GPEC, dan R. A. (2015). Pengaruh Kepuyasan kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif, dan Komitmen Normatif Terhadap Turnover Interntion Di Ayodya Resort Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8).
- Mary and Sheridan, A. (2020). How Organisational Commitment Influences Nurses' Intention To Stay In Nursing Throughout Their Career. *International Journal of Nursing Studies Advances*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100007>
- Meutia. K.I & Husda. C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMD)*, 4(1), 119–126.
- Nikpour, A. (2017). The Impact Of Organizational Culture On Organizational Performance: The Mediating Role Of Employee's Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65–72.
- Noor, Z. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan motivasi

- terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*.
- Ramadhan, T. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 353–362. <https://doi.org/https://doi.org/10.30743/jrmb.v2i3>
- Republik Indonesia. (2011). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. No.1691 /Menkes/Per/VIII/20 11, tentang Keselamatan Pasien Rumah Sakit*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. CV Alfabeta.
- Sumarni, P. A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan RS Dr. Soetomo*, 5(2), 154–164.
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of Management*, 4/4. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/1014/989>
- Zefeiti S.M.B and Mohamad N.A. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2). <http://www.econjournals.com>

Submission	16 Maret 2022
Review	23 Maret 2022
Accepted	04 April 2022
Publish	25 April 2022
DOI	10.29241/jmk.v8i1.956
Sinta Level	(3) Tiga