

**PENELITIAN ASLI****PENINGKATAN KOMITMEN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT**

**Adventy R. Bevy Gulo<sup>1</sup>, Eva K. Hasibuan<sup>1</sup>, Masri Saragih<sup>1</sup>, Yudia Indriani<sup>2</sup>, Steve Sebayang<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>*Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan, Universitas Sari Mutiara Indonesia*

<sup>2</sup>*Mahasiswa Keperawatan, Universitas Sari Mutiara Indonesia*

---

**Info Artikel**

Riwayat Artikel:

Diterima: 15 Juni 2025

Direvisi: 18 Juni 2025

Diterima: 04 July 2025

Diterbitkan: 09 July 2025

**Kata kunci:** budaya organisasi, komitmen, kinerja perawat, edukasi, rumah sakit.

**Penulis Korespondensi:**

Adventy R. Bevy Gulo

Email: [adventygulo68@gmail.com](mailto:adventygulo68@gmail.com)

---

**Abstrak**

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, dan perilaku kerja yang diyakini bersama dan dijadikan pedoman dalam suatu institusi. Dalam konteks rumah sakit, budaya organisasi yang kuat sangat diperlukan untuk mendorong perawat dalam memberikan pelayanan yang profesional, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu. Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat ketimpangan pemahaman dan implementasi budaya organisasi di kalangan perawat. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen perawat terhadap budaya organisasi melalui kegiatan sosialisasi dan edukasi yang dilakukan secara langsung di Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Lubuk Pakam. Metode yang digunakan meliputi ceramah, diskusi kelompok terfokus (FGD), serta evaluasi pra dan pasca kegiatan melalui pre-test dan post-test. Peserta kegiatan berjumlah 30 orang perawat. Hasil pre-test menunjukkan bahwa 60% peserta memiliki tingkat pemahaman yang rendah terhadap budaya organisasi dan 86,67% belum menerapkannya dalam praktik kerja sehari-hari. Setelah dilakukan intervensi, terjadi peningkatan signifikan; 76,67% peserta menunjukkan peningkatan pemahaman yang baik dan 80% mulai menerapkan budaya organisasi secara aktif. Temuan ini mengindikasikan bahwa kegiatan edukatif seperti sosialisasi nilai-nilai organisasi dapat secara efektif meningkatkan komitmen dan kinerja perawat. Diharapkan, kegiatan serupa dapat dijadikan program berkelanjutan oleh manajemen rumah sakit untuk memperkuat budaya organisasi dan mutu pelayanan keperawatan.

---



## 1. Pendahuluan

Budaya organisasi merupakan elemen penting dalam pembentukan identitas dan arah institusi, termasuk dalam konteks pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Budaya ini mencerminkan sistem nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam lingkungan rumah sakit, budaya organisasi yang kuat berperan dalam menciptakan suasana kerja yang profesional, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu pelayanan pasien.

Perawat sebagai tenaga kesehatan garis depan memiliki peran strategis dalam menjaga kualitas pelayanan keperawatan. Komitmen perawat terhadap budaya organisasi sangat menentukan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan yang konsisten, empatik, dan berbasis nilai. Perawat yang memahami dan menginternalisasi budaya organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang bertanggung jawab, loyal, serta mampu beradaptasi dengan dinamika kerja rumah sakit.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak perawat yang belum memahami secara optimal makna dan implementasi budaya organisasi. Hal ini ditandai dengan rendahnya partisipasi dalam kegiatan institusional, lemahnya komunikasi antar tim, dan perilaku kerja yang belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai inti rumah sakit. Rendahnya internalisasi budaya organisasi dapat berdampak pada penurunan kinerja, kurangnya rasa memiliki terhadap institusi, hingga berujung pada rendahnya kepuasan pasien.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan upaya sistematis untuk memperkuat pemahaman dan komitmen perawat terhadap budaya organisasi. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah melalui kegiatan edukatif berupa sosialisasi, diskusi kelompok, dan pelatihan singkat yang dirancang untuk menguatkan pemahaman perawat terhadap visi, misi, nilai inti, serta etika kerja rumah sakit. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diselenggarakan sebagai bentuk kontribusi akademik dalam menjawab kebutuhan mitra rumah sakit untuk meningkatkan kualitas sumber daya keperawatan.

Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan, serta komitmen perawat dalam menerapkan budaya organisasi dalam praktik keperawatan sehari-hari. Dengan harapan, terbentuk budaya kerja yang lebih solid, kolaboratif, dan berdampak pada peningkatan kinerja perawat secara menyeluruh. Artikel ini menyajikan hasil dari kegiatan tersebut, mulai dari latar belakang, metode, hingga evaluasi dampaknya terhadap peserta.

## 2. Metode

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum (RSU)

Sari Mutiara Lubuk Pakam, Sumatera Utara, yang merupakan salah satu rumah sakit mitra. Kegiatan dilakukan pada bulan Mei 2025 dan diikuti oleh 30 orang perawat yang bertugas di unit rawat inap. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada hasil observasi awal dan komunikasi dengan pihak rumah sakit mengenai pentingnya peningkatan komitmen terhadap budaya organisasi dalam mendukung kualitas pelayanan keperawatan.

Metode pelaksanaan kegiatan terdiri dari tiga tahap utama: sosialisasi, diskusi kelompok terfokus (*focus group discussion*), dan evaluasi pre-test serta post-test. Materi yang disampaikan mencakup konsep budaya organisasi, nilai-nilai inti rumah sakit, strategi internalisasi budaya kerja, serta peran perawat dalam mengimplementasikan budaya organisasi secara konsisten.

Sosialisasi dilakukan secara klasikal menggunakan metode ceramah interaktif dengan bantuan media berupa presentasi PowerPoint, leaflet edukatif, dan poster tematik. Penyampaian materi dilakukan oleh tim pengabdian yang terdiri dari dosen dan mahasiswa, dengan pendekatan partisipatif untuk meningkatkan keterlibatan peserta. Dalam sesi ini juga dilakukan kontrak waktu, penyampaian tujuan kegiatan, serta klarifikasi harapan bersama.

Setelah sesi sosialisasi, dilanjutkan dengan diskusi kelompok terfokus yang bertujuan untuk menggali hambatan-hambatan yang dialami perawat dalam menginternalisasi budaya organisasi serta merumuskan solusi yang realistik dan aplikatif. FGD ini difasilitasi oleh tim pengabdian dengan melibatkan partisipasi aktif peserta dalam menyampaikan pengalaman, tantangan, serta rekomendasi yang membangun.

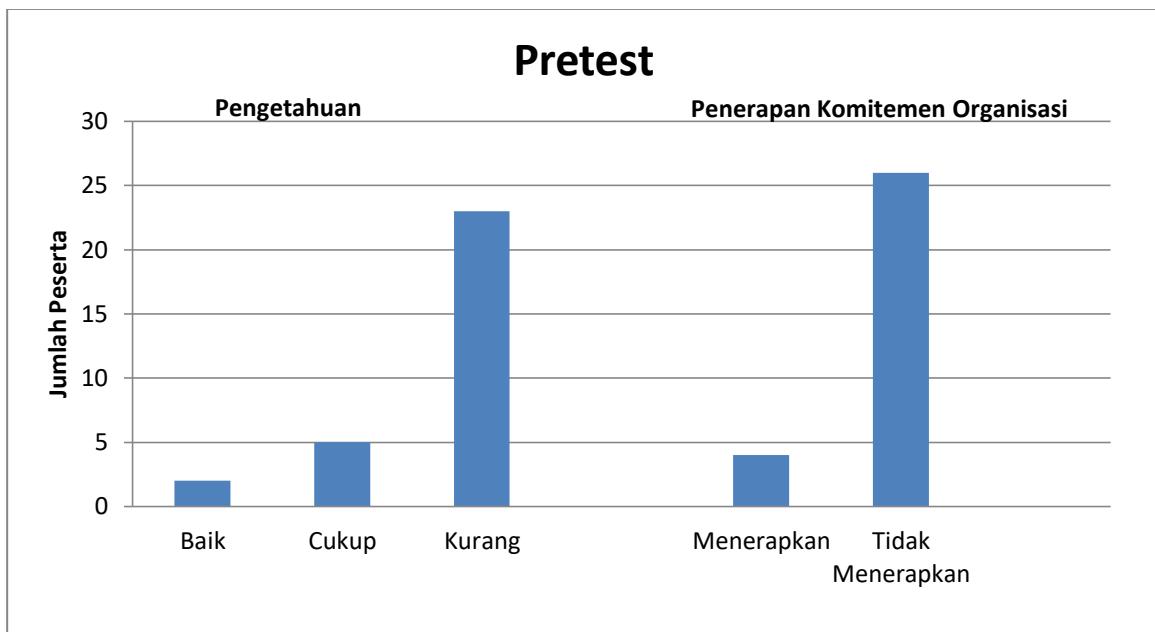
Evaluasi dilakukan dengan membandingkan hasil pre-test dan post-test yang diberikan kepada peserta sebelum dan sesudah kegiatan. Tes ini berisi pertanyaan yang mengukur pengetahuan, pemahaman, dan persepsi tentang budaya organisasi serta komitmen profesional. Hasil evaluasi digunakan untuk menilai efektivitas kegiatan dalam meningkatkan pemahaman peserta.

Metode ini dipilih karena pendekatannya yang edukatif, partisipatif, dan terukur. Keterlibatan aktif peserta diharapkan mampu memperkuat pemahaman dan komitmen mereka terhadap budaya organisasi yang berkelanjutan, serta menjadi dasar perubahan sikap dan perilaku kerja yang lebih profesional. Selain itu, penggunaan instrumen evaluatif pre-post test memberikan data kuantitatif yang dapat digunakan untuk mengukur dampak kegiatan secara objektif.

### 3. Hasil

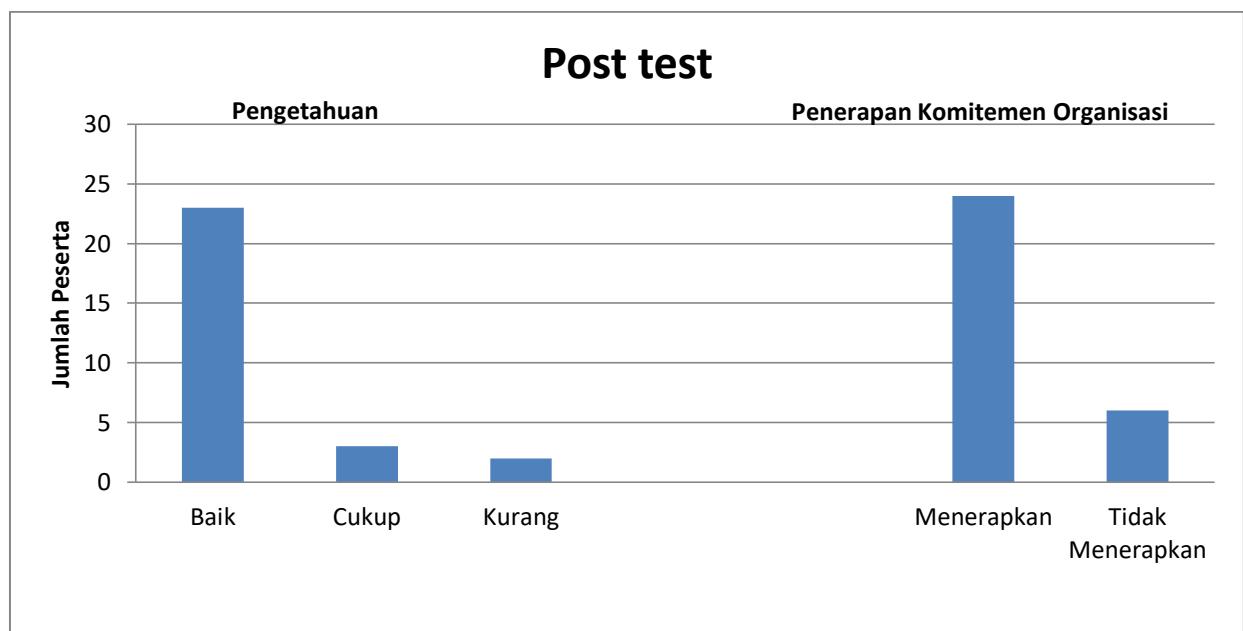
Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan pada tanggal 19 Mei 2025 di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam dan diikuti oleh 30 perawat dari unit rawat inap. Proses pelaksanaan berjalan lancar dengan antusiasme yang tinggi dari para peserta. Selama kegiatan sosialisasi, peserta terlibat aktif dalam sesi ceramah maupun diskusi kelompok. Beberapa peserta mengajukan pertanyaan yang mencerminkan ketertarikan terhadap materi, khususnya mengenai cara mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasi dalam praktik keperawatan sehari-hari.

Materi yang disampaikan dalam kegiatan ini mencakup pemahaman dasar tentang budaya organisasi, pentingnya internalisasi nilai-nilai institusi, serta strategi meningkatkan komitmen perawat terhadap budaya kerja yang profesional dan kolaboratif. Penyampaian dilakukan secara interaktif, didukung oleh media visual seperti slide presentasi dan leaflet untuk mempermudah pemahaman peserta. Hasil evaluasi terhadap 30 orang perawat di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam sebelum diberikan sosialisasi dapat dijelaskan pada grafik dibawah ini:



**Diagram 1. Pengetahuan dan penerapan komitmen organisasi sebelum diberikan sosialisasi**

Diagram 1 menunjukkan bahwa pengetahuan peserta tentang komitmen organisasi sebelum diberikan sosialisasi komitmen organisasi mayoritas adalah kurang yaitu 60% (23 peserta), dan mayoritas peserta tidak menerapkan komitmen organisasi sebesar 86,67% (26 peserta). Hasil evaluasi terhadap 30 orang perawat di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam setelah diberikan sosialisasi komitmen organisasi dapat dijelaskan pada grafik dibawah ini:



**Diagram 2. Pengetahuan dan penerapan komitmen organisasi setelah diberikan sosialisasi**

Diagram 2 menunjukkan bahwa pengetahuan peserta tentang komitmen organisasi setelah

diberikan sosialisasi komitmen organisasi mayoritas adalah baik yaitu 76,67% (23 peserta), dan mayoritas peserta sudah menerapkan komitmen organisasi sebesar 80% (24 peserta). Perubahan ini mencerminkan keberhasilan metode intervensi yang digunakan dalam kegiatan ini, yaitu edukasi partisipatif berbasis pengalaman dan refleksi. Peserta tidak hanya memahami materi secara kognitif, tetapi juga mampu mengaitkannya dengan praktik sehari-hari. Kegiatan ini juga menghasilkan rekomendasi dari peserta terkait pentingnya pelatihan lanjutan secara periodik untuk memperkuat budaya organisasi secara menyeluruh di lingkungan rumah sakit.

Secara umum, hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa intervensi sederhana melalui edukasi dan diskusi dapat berdampak positif terhadap peningkatan komitmen dan kinerja perawat. Hal ini menjadi dasar bagi rumah sakit untuk mengembangkan program berkelanjutan dalam penguatan budaya organisasi sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu layanan.

#### **4. Pembahasan**

Hasil kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa sosialisasi dan edukasi tentang budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman dan komitmen perawat dalam menjalankan tugas profesional di rumah sakit. Peningkatan signifikan dari hasil pre-test ke post-test menandakan bahwa pendekatan edukatif yang digunakan efektif dalam membangun kesadaran perawat akan pentingnya nilai-nilai budaya organisasi.

Sebagaimana dijelaskan oleh Alvionita dan Widodo (2021), budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku kerja, loyalitas, serta motivasi karyawan, termasuk tenaga keperawatan. Ketika nilai-nilai organisasi dipahami dan diterapkan oleh perawat, maka akan tercipta keselarasan antara tujuan individu dan institusi. Hal ini tercermin dalam peningkatan kinerja perawat yang mulai menunjukkan sikap tanggung jawab, kerja sama tim, serta pelayanan yang lebih humanis dan profesional setelah dilakukan intervensi.

Keberhasilan program ini juga tidak terlepas dari metode partisipatif yang diterapkan selama kegiatan. Dalam diskusi kelompok terfokus (FGD), peserta diberikan ruang untuk menyampaikan pengalaman, hambatan, serta harapan mereka terkait penerapan budaya organisasi. Pendekatan ini memperkuat teori bahwa pembelajaran berbasis refleksi mampu meningkatkan internalisasi nilai dan mendorong perubahan perilaku yang berkelanjutan (Wibowo, 2021).

Selain itu, keterlibatan aktif perawat dalam kegiatan ini turut memperkuat rasa memiliki (sense of belonging) terhadap organisasi. Perawat tidak hanya menjadi objek dari kebijakan manajemen, tetapi juga turut berkontribusi dalam proses pembentukan dan penguatan budaya organisasi. Hal ini penting karena komitmen yang lahir dari kesadaran individu cenderung lebih tahan lama dibandingkan dengan komitmen yang bersifat paksaan atau formalitas administratif (Sari & Maulida, 2020).

Temuan kegiatan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan dan edukasi internal tentang nilai-nilai organisasi memiliki dampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan etos kerja perawat (Nurcahyani & Supriyadi, 2022). Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk menjadikan program sosialisasi budaya organisasi sebagai agenda rutin dan strategis. Kegiatan ini dapat dikembangkan dalam bentuk pelatihan berjenjang, penguatan kepemimpinan transformasional, serta pembinaan lintas unit secara berkelanjutan.

Namun demikian, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan. Pertama, perubahan perilaku organisasi membutuhkan waktu dan konsistensi. Evaluasi pasca kegiatan perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa dampak yang ditimbulkan bersifat jangka panjang. Kedua, keterlibatan pimpinan unit dan manajerial sangat menentukan keberhasilan program ini. Tanpa dukungan struktural dari manajemen,

upaya peningkatan komitmen perawat bisa terhambat oleh faktor sistemik.

Secara keseluruhan, kegiatan ini memberikan gambaran bahwa penguatan budaya organisasi merupakan investasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit. Dengan strategi yang tepat dan pendekatan yang inklusif, budaya organisasi dapat menjadi fondasi kokoh bagi peningkatan mutu pelayanan kesehatan yang berkelanjutan.

## 5. Kesimpulan

Kegiatan pengabdian masyarakat yang bertujuan meningkatkan komitmen budaya organisasi perawat di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam menunjukkan hasil yang positif. Sosialisasi dan edukasi yang dilakukan melalui ceramah interaktif dan diskusi kelompok terbukti mampu meningkatkan pemahaman serta kesadaran perawat terhadap pentingnya budaya organisasi dalam mendukung kinerja profesional. Hasil pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pengetahuan dan penerapan nilai-nilai organisasi oleh para peserta.

Partisipasi aktif peserta dalam sesi diskusi juga menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif efektif dalam menggugah kesadaran kolektif dan mendorong perubahan sikap. Dengan pemahaman yang lebih baik, perawat menjadi lebih termotivasi untuk menerapkan nilai-nilai seperti tanggung jawab, kerja sama tim, dan etika kerja dalam keseharian mereka. Komitmen terhadap budaya organisasi ini diharapkan berdampak jangka panjang pada peningkatan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien.

### Saran

Agar dampak kegiatan ini bersifat berkelanjutan, disarankan agar pihak manajemen rumah sakit menjadikan sosialisasi budaya organisasi sebagai program rutin dan terintegrasi dalam pelatihan internal. Kegiatan edukatif serupa sebaiknya juga melibatkan seluruh unit pelayanan dan level kepemimpinan untuk menciptakan budaya organisasi yang kohesif dan merata.

Selain itu, evaluasi lanjutan dan monitoring berkala perlu dilakukan untuk menilai perubahan sikap dan perilaku kerja perawat pasca kegiatan. Rumah sakit juga diharapkan dapat mengembangkan kebijakan pendukung seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap budaya organisasi. Langkah-langkah ini akan memperkuat fondasi budaya kerja yang profesional, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu pelayanan keperawatan.

## 6. Daftar Pustaka

1. Alvionita, I., & Widodo, A. (2021). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit*. Jurnal Manajemen dan Administrasi Kesehatan, 6(2), 101–109.
2. Kementerian Kesehatan RI. (2020). *Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020–2024*.
3. Nurcahyani, I., & Supriyadi, T. (2022). *Komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja perawat*. Jurnal Keperawatan Profesional, 8(1), 45–52.
4. Priyono, H., & Sari, R. N. (2023). *Strategi peningkatan kinerja melalui penguatan budaya kerja di layanan kesehatan*. JIAKP, 13(1), 65–74.
5. Sari, Y. P., & Maulida, D. (2020). *Hubungan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat*. JKI, 24(2), 89–98.

6. Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
7. Widodo, S. (2021). *Perilaku Organisasi dalam Konteks Kesehatan*. Yogyakarta: Deepublish.
8. Yusuf, A. M., & Suryani, I. (2024). *Pengembangan budaya organisasi berbasis nilai untuk peningkatan kualitas layanan rumah sakit*. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 12(1), 1–10.