

ANALISIS KOMITMEN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI FAKTOR PENENTU KUALITAS KERJA DAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Adventy Riang Bevy Gulo¹, Eva Kartika Hasibuan, Masri Saragih¹, Trisnawaty Loi¹

¹*Fakultas Farmasi Dan Ilmu Kesehatan, Universitas Sari Mutiara Indonesia
Medan, Sumatera Utara, 20123, Indonesia*

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Tanggal Dikirim: 16 Desember 2025
Tanggal Diterima: 10 Januari 2026
Tanggal Dipublish: 15 Januari 2026

Kata kunci: Komitmen budaya organisasi; Kualitas Kerja; Kinerja Perawat

Penulis Korespondensi:

Adventy Riang Bevy Gulo
Email: adventygulo68@gmail.com

Abstrak

Latar Belakang: Komitmen budaya organisasi merupakan keterikatan psikologis dan fisik karyawan untuk selalu ingin terlibat dan loyal serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dalam suatu organisasi.

Tujuan: untuk menganalisis hubungan Komitmen Budaya Organisasi Dengan Kualitas Kerja Dan Kinerja Perawat Di RSUD Advent Medan.

Metode: menggunakan survey analitik dengan rancangan penelitian cros sectional. Sampel penelitian yang diperoleh berdasarkan kriteria penentuan yakni berjumlah 100 sampel dengan Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling (teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu).

Hasil: membuktikan bahwa Mayoritas responden memiliki komitmen budaya organisasi yang sedang sebanyak 36 responden (36%), tinggi sebanyak 35 responden (35%), dan sangat tinggi sebanyak 29 responden (29%). Kemudian mayoritas responden kualitas kerja memiliki yang baik sebanyak 86 responden (86%), dan kualitas yang buruk sebanyak 14 responden (14%). Selanjutnya mayoritas responden kinerja yang baik memiliki sebanyak 90 responden (90%), dan kinerja yang buruk sebanyak 10 responden (10%).

Kesimpulan: terdapat hubungan komitmen budaya organisasi dengan kualitas kerja di RSUD Advent Medan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Begitu pun terdapat hubungan komitmen budaya organisasi dengan kinerja perawat di RSUD Advent Medan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.

Jurnal Online Keperawatan Indonesia

e-ISSN: 2621-2161

Vol. 8 No. 2 Desember, 2025 (Hal 101-106)

Homepage: <https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/Keperawatan>

DOI: <https://doi.org/10.51544/keperawatan.v8i2.6558>

How To Cite: Gulo, Adventy Riang Bevy, Eva Kartika Hasibuan, Masri Saragih, and Trisnawaty Loi. 2025. "Analisis Komitmen Budaya Organisasi Sebagai Faktor Penentu Kualitas Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit." *Jurnal Online Keperawatan Indonesia* 8 (2): 101–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.51544/keperawatan.v8i2.6558>.



Copyright © 2025 by the Authors, Published by Program Studi: Keperawatan Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan Universitas Sari Mutiara Indonesia. This is an open access article under the CC BY-SA Licence ([Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)).

1. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan yang menyediakan pelayanan kuratif, gawat darurat, serta menjadi pusat rujukan dan pengembangan ilmu pengetahuan. Untuk memenuhi harapan pasien, rumah sakit dituntut untuk terus meningkatkan mutu pelayanannya (1). Peningkatan mutu tersebut sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi mencerminkan nilai dan keyakinan yang ditanamkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku anggotanya (2). Komitmen terhadap budaya organisasi akan mendorong loyalitas dan sikap positif karyawan dalam mencapai tujuan bersama (3). Dalam konteks pelayanan keperawatan, komitmen budaya organisasi menjadi landasan penting terbentuknya kualitas kerja perawat yang profesional. Pelayanan keperawatan mencakup seluruh fungsi dan tanggung jawab perawat dalam praktiknya (4). Perawat yang profesional adalah mereka yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan etika sesuai standar profesi (5). Kualitas pelayanan keperawatan bertujuan memastikan bahwa jasa yang diberikan sesuai kebutuhan dan standar yang diharapkan pasien (6), yang meliputi lima dimensi: reliability, responsiveness, assurance, empathy, dan tangibles (7).

Kinerja perawat merupakan aspek penting dalam menentukan kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Kinerja mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan (8). Pencapaian kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan, kompetensi, motivasi, serta bagaimana organisasi memperlakukan sumber daya manusianya (9). Dengan demikian, komitmen budaya organisasi dan kualitas kerja perawat memiliki hubungan erat dengan kinerja yang dihasilkan.

Hasil observasi awal di RSUD Advent Medan menunjukkan bahwa sekitar 60% perawat telah mengikuti pelatihan terkait penguatan budaya organisasi, peningkatan kualitas kerja, dan perbaikan kinerja. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa kendala dalam implementasinya, terutama terkait perbedaan jenjang pendidikan, faktor usia, serta perilaku kerja seperti keterlambatan dan kurangnya kedisiplinan. Perbedaan kompetensi antara lulusan D3 dan S1 terlihat dalam penulisan diagnosis maupun rekam medis, sementara perawat usia lanjut cenderung kurang responsif terhadap perubahan. Faktor perilaku juga turut memengaruhi konsistensi penerapan kualitas kerja dan kinerja perawat.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk meneliti Analisis Komitmen Budaya Organisasi sebagai Faktor Penentu Kualitas Kerja dan Kinerja Perawat sebagai dasar perbaikan mutu pelayanan keperawatan di RSUD Advent Medan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross-sectional* untuk menganalisis komitmen budaya organisasi sebagai faktor penentu kualitas kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit. Penelitian dilaksanakan di RSUD Advent Medan pada Bulan September sampai Desember 2025.

Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap sebanyak 134 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria inklusi, dan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin berjumlah 100 orang. Instrumen penelitian terdiri dari tiga jenis kuesioner, yaitu kuesioner komitmen budaya organisasi menggunakan *Organization Commitment Questionnaire (OCQ)* sebanyak 19 item dengan skala Likert 5 poin, kuesioner kualitas kerja perawat sebanyak 24 item dengan empat pilihan jawaban, dan kuesioner kinerja perawat yang memuat 30 item mencakup aspek pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi, evaluasi, dan dokumentasi. Setiap instrumen memiliki kategori penilaian sesuai rentang skor yang telah ditetapkan.

Prosedur pengumpulan data dilakukan setelah peneliti memperoleh izin penelitian dari institusi pendidikan dan izin pelaksanaan dari RSUD Advent Medan. Responden diberi penjelasan mengenai tujuan penelitian dan diminta menandatangani *informed consent* sebelum pengisian kuesioner. Proses pengolahan data meliputi tahapan editing, coding, entry, scoring, dan tabulating untuk memastikan akurasi data.

Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Universitas Sari Mutiara Indonesia. Selama proses penelitian, prinsip etik seperti *self-determination*, kerahasiaan, *beneficence–non maleficence*, dan keadilan diterapkan. Data dianalisis menggunakan analisis univariat untuk mendeskripsikan karakteristik variabel dan analisis bivariat dengan uji Chi-square untuk menentukan hubungan antarsesama variabel dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

3. Hasil

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Frequency (F)	Percentage (%)
Usia		
>40 tahun	64	64.0
<40 tahun	36	36.0
Jenis Kelamin		
Laki-laki	15	15.0
Perempuan	85	85.0
Pendidikan Terakhir		
Profesi Ners	12	12.0
S1	24	24.0
Keperawatan		
DIII	64	64.0
Keperawatan		
Lama Bekerja		
>10 tahun	77	77.0
<10 tahun	23	23.0
Pernah Mengikuti Seminar		
Pernah	73	73.0
Belum Pernah	27	27.0

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa mayoritas responden berusia >40 tahun yaitu sebanyak 64 orang (64%), mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 85 orang (85%), mayoritas responden memiliki Riwayat Pendidikan terakhir DIII Keperawatan yaitu sebanyak 64 responden (64%), mayoritas responden lama bekerja >10 tahun yaitu sebanyak 77 responden (77%), mayoritas responden pernah mengikuti seminar yaitu sebanyak 73 orang (73%).

Tabel 2. Komitmen Budaya Organisasi

Komitmen Budaya Organisasi	Frequency (F)	Percentage (%)
Sangat tinggi	29	29.0
Tinggi	35	35.0
Sedang	36	36.0
Total	100	100.0

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki komitmen budaya organisasi yang tinggi yaitu sebanyak 35 responden (35%).

Tabel 3. Kualitas Perawat

Kualitas Kerja	Frequency (F)	Percentage (%)
Baik	86	86.0
Buruk	14	14.0
Total	100	100

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan mayoritas responden memiliki kualitas kerja yang baik yaitu sebanyak 86 responden (86%).

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Frequency (F)	Percentage (%)
Baik	90	90.0
Buruk	10	10.0
Total	100	100

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan mayoritas responden memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 90 responden (90%).

Tabel 5 Hubungan Komitmen Budaya Organisasi Dengan Kualitas Kerja

Komitmen Budaya Organisasi	Kualitas Kerja				Total		Nilai Signifikan
	Baik		Buruk		F	%	
	f	%	f	%			
Sangat tinggi	28	28.0	1	1.0	29	29.0	
Tinggi	35	35.0	0	0	35	35.0	
Sedang	31	31.0	5	5.0	36	36.0	
Total	94	94.0	6	6.0	100	100.0	

Berdasarkan hasil uji statistik chi square diperoleh nilai $p = 0,000 < \alpha (0.05)$, yang artinya ada hubungan komitmen budaya organisasi dengan kualitas kerja.

Tabel 6 Hubungan Komitmen Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat

Komitmen Budaya Organisasi	Kinerja Kerja				Total		Nilai Signifikan
	Baik		Buruk		f	%	
	f	%	f	%			
Sangat tinggi	28	28.0	1	1.0	29	29.0	
Tinggi	35	35.0	0	0	35	35.0	
Sedang	31	31.0	5	5.0	36	36.0	
Total	94	94.0	6	6.0	100	100.0	

Berdasarkan hasil uji statistik chi square diperoleh nilai $p = 0,001 < \alpha (0.05)$, yang artinya ada hubungan komitmen budaya organisasi dengan kinerja perawat.

4. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki komitmen budaya organisasi yang tinggi, yang menggambarkan adanya penerimaan dan kepercayaan terhadap tujuan rumah sakit. Temuan ini sejalan dengan pendapat peneliti sebelumnya (10) bahwa komitmen membantu membentuk perilaku positif dan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi yang kuat juga menciptakan nilai inti dan konsistensi yang memacu loyalitas serta kesadaran kolektif (11). Persepsi perawat terhadap budaya organisasi yang baik perlu dipertahankan, karena ketidaksesuaian persepsi dapat memunculkan perilaku negatif seperti menurunnya motivasi dan kurangnya rasa percaya diri.

Mayoritas perawat pada penelitian ini juga menunjukkan kualitas kerja yang baik. Kondisi ini menggambarkan bahwa perawat mendapatkan dukungan organisasi, kepemimpinan ruangan, serta kerja sama tim yang efektif sehingga mampu menjaga kualitas pelayanan. Hal ini sesuai dengan pandangan Kreitner dan Kinicki (12,13), bahwa beban kerja tinggi pada profesi pelayanan dapat menyebabkan stres, namun kualitas lingkungan kerja yang kondusif mampu menurunkan potensi stres dan meningkatkan kualitas kerja. Dengan manajemen ruangan yang tertata, hubungan interpersonal yang baik, dan dukungan antar tim, perawat mampu mempertahankan kualitas kerja yang optimal.

Selain itu, sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan pelayanan keperawatan. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan perawat memenuhi

tugas dan tanggung jawab sesuai standar profesi (14). Meskipun tuntutan kerja dapat menimbulkan kelelahan, mayoritas perawat tetap mampu mempertahankan performa yang positif. Hal ini dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung, motivasi kerja, serta lingkungan kerja yang harmonis.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara komitmen budaya organisasi dan kualitas kerja perawat. Semakin kuat budaya organisasi, semakin baik kualitas kerja yang ditunjukkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (15,16) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan produktivitas perawat. Lingkungan yang nyaman, kerja sama tim, serta hubungan kekeluargaan menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas kerja di rumah sakit.

Selanjutnya, penelitian ini juga menemukan hubungan signifikan antara komitmen budaya organisasi dan kinerja perawat. Temuan ini konsisten dengan penelitian Sembiring (17,18) yang menyatakan bahwa budaya kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan kesetiaan dan rasa memiliki terhadap tempat kerja sehingga mendorong perawat memberikan kontribusi terbaik. Walaupun terdapat penelitian yang menunjukkan hasil berbeda (19,20), penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi di RSUD Advent Medan memiliki peran penting dalam membentuk kinerja perawat.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa komitmen budaya organisasi merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kualitas kerja dan kinerja perawat. Budaya organisasi yang kuat melalui nilai, identitas, kepemimpinan, kerja sama tim, dan lingkungan kerja yang mendukung mampu menciptakan kinerja optimal dan menjaga kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat berada pada usia produktif, memiliki latar belakang pendidikan minimal DIII Keperawatan, serta memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, sehingga secara umum mendukung produktivitas dan stabilitas dalam pelaksanaan tugas. Persepsi perawat terhadap budaya organisasi, kualitas kerja, dan kinerja juga berada pada kategori baik. Temuan penelitian menegaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen budaya organisasi dengan kualitas kerja dan kinerja perawat di unit rawat inap. Aspek budaya organisasi yang meliputi tuntutan kerja, dukungan kerja, serta hubungan interpersonal terbukti berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja perawat.

6. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh perawat dan tenaga kesehatan yang telah berkontribusi melalui kedisiplinan, profesionalisme, serta kerja sama yang efektif dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan dan pemeliharaan fasilitas rumah sakit, sehingga mendukung peningkatan mutu pelayanan keperawatan.

7. Daftar Pustaka

1. Şimşekli, D., Öztürk, K., & Karahan, T.F. (2025). *Factors affecting organizational commitment among nurses: a cross-sectional study on job satisfaction, life satisfaction, and demographic characteristics*. BMC Nursing, 24, 1338.
2. Efliani, D., Mustofa, A., & Mardalis, A. (2025). *Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta*. Dayasaing Journal of Management.
3. Simarmata, N., & Putri, D.J. (2025). *Budaya organisasi dan kinerja pada perawat di rumah sakit*. GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling.

4. Utama Satyanegara, et al. (2024). *Organizational culture and motivation influence on nurse performance with organizational commitment as an intervening variable at Satya Hospital*. Jurnal Health Sains.
5. Septiani, I., Solehudin, S., & Gunardi, S. (2024). *Hubungan komitmen organisasi dan beban kerja dengan kinerja perawat*. Calory Journal.
6. Rahmawati, R., Fachrin, S.A., & Hamzah, W. (2024). *Pengaruh organisational culture dan work engagement terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi tenaga keperawatan di RSUD Kota Kendari*. JAHR.
7. Pratiwi, E., Rochka, M.M.R., & Anwar, A.A. (2023). *Quality of Work Life with nurse organizational commitment during the COVID-19 pandemic period*. Jurnal Ilmiah Kesehatan (JIKA).
8. *The Influence of Work-Life Balance, Employee Commitment, and Organisational Culture on the Performance of Healthcare Workers*. (2025). Amkop Management Accounting Review (AMAR).
9. Silviana, I.M., Aspiranti, T., & Sukarya, W.S. (2024). *The influence of workload and organizational culture on quality of nursing work life: a case study*. International Journal of Social Sciences and Humanities Research.
10. *The mediating effects of leadership, organizational culture, and nursing competence*. (2025). Humanities and Social Sciences Journal.
11. *Impact of ethical leadership and organizational culture on nursing personnel's commitment*. (2025). Cureus – Open Access.
12. *Influence of leadership and organizational culture on nurses' performance through motivation*. (2025). Jurnal DIALEKTIKA: Jurnal Ilmu Sosial.
13. Wardani, Y., Soetjipto, B.E., & Wardana, L.W. (2024). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap niat bertahan karyawan sektor kesehatan*. Jurnal Ilmu Manajemen.
14. BMC Nursing Editorial Team. (2025). *Organizational commitment in nursing: conceptual aspects and implications for healthcare practice*. BMC Nursing.
15. *Organizational culture: a key factor to improve nurse performance*. (2020). Enfermería Clínica.
16. Nadia T. Hastuti & Ugung D.A. Wibowo. (2023). *Pengaruh quality of work life dan organizational commitment terhadap organizational citizenship behavior pada perawat*. PSIMPHONI Journal.
17. Gulo AR, Hasibuan EK, Saragih M. Hubungan Kecerdasan Intelektual, Emosional Dan Spiritual Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Di RSUD Sari Mutiara Di Lubuk Pakam 2022. JURNAL TEKNOLOGI KESEHATAN DAN ILMU SOSIAL (TEKESNOS). 2022 Jul 28;4(1):157-63.
18. Cahyati, I.K., & Adelia, M. (2024). *Kepemimpinan dan budaya organisasi: kunci optimalisasi kinerja di tempat kerja*. Indonesian Journal of Public Administration Review.
19. Hotnaria, F., Fitriani, A.D., & Simanjorang, A. (2021). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat*. PubHealth Jurnal Kesehatan Masyarakat.
20. Sakuan, G.A., Nurmiyati, N., & Rakhman, M.A. (2025). *The influence of work-life balance, employee commitment, and organisational culture on performance of healthcare workers*. Amkop Management Accounting Review (AMAR).