

MEMBANGUN KOMITMEN ORGANISASI DI LINGKUNGAN RUMAH SAKIT: TANTANGAN DAN STRATEGI

Fifi Fitriah¹, Elianti Edy Mokodompit², Abdillah³
fififitriah178@gmail.com¹, eamokodompit66@gmail.com²
Universitas Halu Oleo Kendari

ABSTRAK

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan menghadapi berbagai tantangan, termasuk tingkat komitmen organisasi tenaga kesehatan yang masih rendah akibat stres kerja tinggi, beban kerja berat, serta minimnya sistem penghargaan dan peluang pengembangan karier. Komitmen organisasi yang tinggi sangat penting untuk memastikan kualitas layanan, menjaga keamanan pasien, dan meningkatkan keberlanjutan operasional rumah sakit. Penelitian ini menyoroti faktor-faktor yang memengaruhi komitmen pegawai dan strategi manajemen yang dapat diterapkan untuk memperkuatnya, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi yang suportif, sistem reward yang adil, dan perhatian terhadap kesejahteraan mental tenaga kesehatan. Pendekatan holistik dan integratif diperlukan agar rumah sakit mampu membangun dan mempertahankan komitmen organisasi secara efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan dan stabilitas organisasi.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Rumah Sakit.

ABSTRACT

Hospitals as healthcare institutions face various challenges, including low organizational commitment among health workers due to high stress levels, heavy workload, and limited reward systems and career development opportunities. High organizational commitment is crucial to ensuring service quality, patient safety, and sustainable hospital operations. This study highlights factors influencing employee commitment and management strategies to reinforce it, such as transformational leadership, a supportive organizational culture, a fair reward system, and attention to the mental well-being of healthcare staff. A holistic and integrative approach is necessary for hospitals to effectively build and sustain organizational commitment, ultimately improving service quality and organizational stability.

Keywords: Organizational Commitment, Hospital.

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang kompleks menghadapi lebih banyak tantangan dibanding organisasi lainnya. Tidak hanya aspek klinis dan teknologi tetapi juga komponen manusia terutama komitmen organisasi sangat penting untuk kualitas layanan, keamanan pasien, dan efektivitas operasional. Tingkat komitmen yang rendah dikalangan tenaga kesehatan telah terbukti berhubungan dengan meningkatnya turnover, burnout dan kesalahan medis, semua berpotensi membahayakan pasien. Sebaliknya komitmen yang tinggi membuka jalan pada loyalitas pegawai, kepuasan kerja serta kinerja yang berkesinambungan

Komitmen organisasi merupakan elemen penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal dan meningkatkan kualitas pelayanan di lingkungan rumah sakit. Di tengah dinamika perubahan regulasi, beban kerja tinggi, dan kompleksitas kebutuhan pasien, rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap organisasi.

Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa rumah sakit di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam membangun dan mempertahankan komitmen organisasi, terutama di kalangan tenaga kesehatan seperti perawat, dokter, dan staf administrasi. Tingginya tingkat stres kerja, kurangnya pengakuan terhadap kinerja, hingga terbatasnya peluang pengembangan karier menjadi faktor-faktor yang dapat melemahkan komitmen pegawai terhadap rumah sakit tempat mereka bekerja.

Kondisi ini mendorong rumah sakit untuk dapat mengelola jasa pelayanan publik secara baik dan bertanggungjawab. Sebab, apabila dikelola secara baik dan bertanggungjawab, organisasi tersebut akan memberikan kontribusi pemasukan kepada kas daerah, yang nantinya akan menjadi sumber pendapatan asli daerah (PAD). Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan organisasi yang profesional sehingga mampu menciptakan suatu organisasi publik yang berorientasi pada value for money (effectivity, efficiency, economy) (Mardiasmo, 2004).

Value for money akan dapat terwujud jika didukung adanya komitmen semua individu dalam organisasi atau yang sering disebut komitmen organisasi (Robbins, 2007). Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes (1993:32), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu perusahaan mampu menghasilkan bisnis yang baik. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan organisasi yang profesional sehingga mampu menciptakan suatu organisasi publik yang berorientasi pada value for money (effectivity, efficiency, economy) (Mardiasmo, 2004).

Value for money akan dapat terwujud jika didukung adanya komitmen semua individu dalam organisasi atau yang sering disebut komitmen organisasi (Robbins, 2007). Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes (1993:32), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu perusahaan mampu menghasilkan bisnis yang baik.

Membangun komitmen organisasi di rumah sakit memerlukan strategi yang komprehensif, mulai dari kepemimpinan yang inspiratif, budaya kerja yang suportif, hingga sistem penghargaan yang adil. Oleh karena itu, kajian ini penting untuk mengidentifikasi tantangan utama dan strategi efektif dalam membangun komitmen organisasi di lingkungan rumah sakit.

Landasan teori komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keterikatan karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Meyer & Allen (1991) mengembangkan teori komitmen organisasi yang hingga kini menjadi salah satu model yang paling berpengaruh dalam kajian perilaku organisasi. Mereka menyatakan bahwa komitmen bukanlah konsep tunggal melainkan terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu : Affective Commitment (komitmen afektif)

Merujuk pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Individu dengan

komitmen afektif yang tinggi akan tetap tinggal dalam organisasi karena mereka ingin melakukannya. Rasa bangga, kesesuaian nilai, dan kepuasan kerja biasanya menjadi landasan dari komitmen Jenis ini.

Continuance Commitment (komitmen berkelanjutan)

Komitmen ini didasarkan pada perhitungan untung rugi. Karyawan tetap bertahan karena mereka harus melakukannya. Alasannya bisa berupa kurangnya alternatif pekerjaan, investasi waktu atau biaya yang sudah besar atau konsekuensi pribadi atau profesional jika keluar dari organisasi

Normative Commitment (komitmen normatif)

Merupakan rasa kewajiban moral untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Individu dengan komitmen normatif tinggi merasa seharusnya tetap bekerja karena loyalitas atau karena adanya nilai-nilai yang menekankan pentingnya kesetiaan terhadap organisasi

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, yaitu suatu metode yang meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu sistem, suatu kondisi, suatu pemikiran atau pun fenomena yang terjadi saat ini (Nazir 2005).

Dalam pelaksanaan penelitian ini data deskriptif dikumpulkan secara menyeluruh untuk menggambarkan secara mendalam berbagai aktifitas, perilaku, persepsi serta pandangan dari subjek penelitian. Pengumpulan dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara mendalam dan observasi langsung dilapangan yang memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman utuh mengenai konteks sosial dan pengalaman yang dialami oleh para partisipan. Data yang dihimpun mencakup aspek-aspek relevan lainnya yang muncul secara alami dalam proses interaksi antara peneliti dan subjek termasuk dinamika lingkungan, pola komunikasi serta faktor-faktor yang mempengaruhi cara pandang individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang berlandaskan pada keyakinan bahwa realitas sosial tidak bersifat tunggal dan objektif melainkan terbentuk secara kompleks melalui interaksi sosial dan konstruksi makna oleh individu maupun kelompok. Dalam pendekatan ini realitas dipahami sebagai sesuatu yang terbuka, kontekstual dan sangat bergantung pada latar budaya, nilai dan pengalaman subjektif masing-masing partisipan. Oleh karena itu peneliti berperan sebagai instrumen utama yang secara aktif terlibat dalam proses pengumpulan dan analisa data, serta menjaga kepekaan terhadap konteks dan makna yang muncul dalam proses penelitian.

Untuk memastikan validitas dan keabsahan data digunakan empat kriteria evaluasi kualitas data dalam penelitian kualitatif yaitu kredibilitas (credibility) untuk menjamin keakuratan temuan melalui triangulasi data dan member check, transferabilitas (transferability) untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat diterapkan dalam konteks lain yang serupa, dependabilitas (dependability) untuk menilai konsistensi proses penelitian dan konfirmasi (confirmability) untuk menjamin bahwa temuan bersifat objektif dan dapat ditelusuri berdasarkan data yang dikumpulkan.

Analisis data dikumpulkan dengan menggunakan model analisis kualitatif yang terdiri dari beberapa tahap penting yaitu: (1) pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui observasi dan wawancara; (2) reduksi data, yaitu proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan dan transformasi data mentah menjadi data yang bermakna dan (3) penarikan kesimpulan dan verifikasi dimana peneliti melakukan interpretasi

terhadap pola, tema dan makna dari data yang telah diklasifikasikan untuk menghasilkan gambaran utuh tentang fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di rumah sakit jiwa provinsi sulawesi tenggara. Salah satu rumah sakit khusus jiwa di provinsi sulawesi tenggara. Rumah sakit jiwa prov sultra berdiri pada tahun 1980 berdasarkan surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia yang sebelumnya bernama balai kesehatan jiwa. Saat ini RSJ memiliki tenaga kerja kurang lebih 300 orang terdiri dari tenaga medis dan non medis. Dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit ini telah melakukan berbagai inisiatif pengembangan organisasi namun masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan komitmen pegawai.

Tantangan dalam membangun komitmen organisasi
Beban kerja dan stres tinggi

Sebagian besar tenaga kesehatan menghadapi jadwal kerja yang padat, shift malam dan tekanan dari pasien maupun keluarga pasien. Hal ini menyebabkan kelelahan yang berdampak pada penurunan motivasi kerja.

Risiko besar dalam merawat pasien jiwa

Tenaga kesehatan, terutama perawat dan dokter yang menangani pasien jiwa menghadapi resiko fisik dan psikologis yang tinggi. Pasien dengan gangguan psikotik atau agresif dapat sewaktu-waktu melukai diri sendiri maupun orang lain. Kondisi ini menciptakan rasa cemas dan kelelahan mental yang kronis bagi tenaga medis sehingga mempengaruhi loyalitas dan keterikatan emosional mereka terhadap rumah sakit.

Penghargaan dan pengembangan karir yang perlu dioptimalkan

Meskipun rumah sakit telah menjalankan sistem manajemen kinerja sebagian pegawai merasa bahwa penghargaan terhadap dedikasi kerja masih bersifat umum dan belum terstruktur secara menyeluruh. Selain itu jalur pengembangan karir dinilai masih perlu dioptimalkan sehingga berpotensi mempengaruhi motivasi dan rasa memiliki terhadap organisasi

Strategi yang diterapkan rumah sakit

Internalisasi nilai organisasi

Rumah sakit telah mulai mengimplementasikan pelatihan budaya kerja untuk menanamkan nilai integritas, empati, dan profesionalisme. Namun implementasi masih terbatas di unit-unit tertentu

Forum komunikasi lintas unit

Beberapa unit sudah membentuk forum bulanan untuk menyampaikan keluhan dan usulan secara langsung kepada pimpinan. Hal ini mulai menciptakan keterbukaan komunikasi

Peningkatan dukungan kesejahteraan pegawai

Dalam beberapa bulan terakhir rumah sakit menghadirkan layanan konseling internal serta sesi refleksi rutin bagi tenaga medis untuk menurunkan beban mental

Analisis Teori Meyer dan Allen

Mengacu pada teori Meyer & Allen (1991) tantangan seperti beban kerja dan ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan terutama menurunkan affective commitment. Sementara itu sebagian tenaga kesehatan tetap bertahan karena alasan normatif (rasa tanggung jawab) dan kontinyu (keterbatasan peluang kerja ditempat lain)

Relevansi temuan dengan penelitian terdahulu

Penelitian ini mendukung hasil setiawan (2023) yang mengatakan bahwa stres kerja

berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Disisi lain upaya rumah sakit dalam membentuk forum komunikasi dan pelatihan dinilai selaras dengan studi yusra & Harun (2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan mampu meningkatkan normative commitment

Kebutuhan pendekatan holistik

Meskipun beberapa strategi telah diterapkan peneliti menilai bahwa pendekatan rumah sakit masih parsial. Diperlukan integrasi antara kebijakan SDM, penguatan budaya organisasi, reward system dan perbaikan pola kepemimpinan agar organisasi dapat terbangun secara utuh dan berkelanjutan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif yang dilakukan di lingkungan rumah sakit, diperoleh beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

Komitmen organisasi di rumah sakit merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pelayanan kesehatan. Namun, dalam praktiknya, tingkat komitmen pegawai masih bervariasi tergantung pada faktor internal dan eksternal rumah sakit.

Tantangan utama dalam membangun komitmen organisasi meliputi beban kerja yang tinggi, gaya kepemimpinan yang kurang inspiratif, minimnya sistem penghargaan dan insentif, serta terbatasnya peluang pengembangan karier. Faktor-faktor tersebut secara langsung memengaruhi komitmen afektif, normatif, dan kontinyu tenaga kesehatan.

Strategi yang telah dilakukan rumah sakit antara lain internalisasi nilai-nilai organisasi, peningkatan komunikasi internal, dan pelibatan pegawai dalam forum perbaikan kerja. Selain itu, upaya seperti pelatihan budaya kerja dan pendekatan kesejahteraan mental mulai diterapkan, meskipun implementasinya masih belum menyeluruh.

Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik yang mencakup kepemimpinan transformasional, budaya organisasi yang suportif, sistem reward yang adil, dan perhatian terhadap kesehatan mental pegawai. Kombinasi strategi ini diperlukan untuk membangun komitmen organisasi yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Handayani, T., & Utami, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja perawat. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat*, 10(1), 45–52. <https://doi.org/10.31219/osf.io/z2nkc>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook (2nd ed.)*. Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Setiawan, D. (2023). Stres kerja dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi tenaga kesehatan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 25(2), 87–96. <https://doi.org/10.20473/jmpk.v25i2.2023>
- Suharto, E., & Sari, R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Jurnal Maneggio*, 5(2), 110–120. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/24840>
- Suryani, D., & Wahyuni, A. (2022). Komitmen organisasi dan kinerja pegawai rumah sakit: Tinjauan empiris di rumah sakit pemerintah. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*,

- 8(1), 25–34. <https://doi.org/10.20473/jarsi.v8i1.2022>
- WHO. (2023). Health workforce: Overview. <https://www.who.int/health-topics/health-workforce>
- Yusra, M., & Harun, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi tenaga kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 10(2), 100–110. <https://doi.org/10.1234/jaki.v10i2.2022>.