

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN RUMAH SAKIT : LITERATURE REVIEW

Rahma Karida^{1*}, Inge Dhamanti²

Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga^{1,2}

*Corresponding Author : rahma.karida-2020@fkm.unair.ac.id

ABSTRAK

Rumah sakit merupakan lembaga yang memberikan pelayanan kesehatan yang kompleks dan membutuhkan kinerja karyawan yang optimal untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dan membangun komitmen pada karyawan. Ketika karyawan tidak mampu beradaptasi dengan budaya yang ada di rumah sakit, hal ini dapat memiliki dampak negatif yang signifikan. Selain itu kinerja karyawan yang buruk dapat merugikan pasien secara langsung. Dalam rangka mencapai pelayanan kesehatan yang berkualitas, penting bagi rumah sakit untuk mengembangkan budaya organisasi yang mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan. Dengan demikian, rumah sakit dapat memastikan bahwa karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik, kinerja yang optimal, dan memberikan pelayanan yang responsif serta berkualitas kepada pasien. Penulisan artikel ini bertujuan untuk mendorong rumah sakit dan pemangku kepentingan terkait untuk memahami pentingnya budaya organisasi yang kuat dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan serta membangun komitmen karyawan. Penulisan artikel ini menggunakan metode *literature review* yaitu dengan menganalisis delapan artikel nasional. Pencarian literatur dilakukan menggunakan *google scholar* dengan kata kunci “Budaya Organisasi”, “Komitmen Karyawan”, “Kualitas Kerja”, dan “Rumah Sakit”. Berdasarkan delapan artikel yang telah dianalisis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, komunikasi yang baik, motivasi kerja, komitmen atau loyalitas karyawan, dan kepuasan kerja saling terkait dan dapat berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan. Jika rumah sakit menerapkan budaya organisasi yang baik, karyawan akan memiliki arahan yang jelas mengenai perilaku dan interaksi dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat di rumah sakit memainkan peran yang signifikan dalam membangun komitmen karyawan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Kata kunci : budaya organisasi, komitmen karyawan, kualitas kerja, rumah sakit

ABSTRACT

Hospitals are complex healthcare institutions that require optimal employee performance to provide quality care to patients. Organizational culture plays a crucial role in improving employee job performance and fostering employee commitment. Moreover, poor employee performance can directly harm patients. By doing so, hospitals can ensure that employees have a conducive work environment, optimal performance, and provide responsive and high-quality care to patients. This article aims to encourage hospitals and relevant stakeholders to understand the importance of a strong organizational culture in improving employee work quality and fostering employee commitment. This article utilizes a literature review method by analyzing eight national articles. Literature search was conducted using Google Scholar with keywords such as "organizational culture," "employee commitment," "work quality," and "hospital." Based on the analysis of the eight articles, it is evident that a strong organizational culture, effective communication, work motivation, employee commitment or loyalty, and job satisfaction are interconnected and can positively influence employee work quality. When hospitals implement a good organizational culture, employees will have clear guidance on behavior and interactions within the work environment. A strong organizational culture in hospitals plays a significant role in fostering employee commitment and improving employee work quality.

Keywords : organizational culture, employee commitment, work quality, hospital

PENDAHULUAN

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah tercapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2019). Adanya komitmen dan kinerja karyawan yang berkualitas merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu rumah sakit. Komitmen yang dimiliki oleh karyawan pada suatu organisasi merupakan sebuah faktor perilaku yang digunakan untuk mengukur kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di dalam organisasi tersebut. Ada berbagai strategi yang dapat dilakukan rumah sakit untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, seperti membangun kepuasan kerja dengan menumbuhkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang cocok dengan kebutuhan karyawan.

Budaya organisasi merujuk pada seperangkat nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima secara bersama oleh seluruh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang berlaku di dalam organisasi (Chaerudin, 2019). Menurut Purba & Sudibjo (2020), budaya organisasi mencerminkan karakteristik dan sifat-sifat yang dirasa ada dalam lingkungan kerja, yang muncul karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sengaja atau tidak disengaja, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat memberikan panduan yang jelas kepada karyawan mengenai standar kinerja yang diharapkan dan nilai-nilai yang harus diterapkan saat mereka menjalankan tugas. Ini dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga berdampak positif pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Pada era persaingan global yang semakin ketat, rumah sakit harus terus berinovasi dan meningkatkan kinerja agar dapat bersaing dengan rumah sakit lainnya. Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pengembangan budaya organisasi. Dalam konteks rumah sakit, budaya organisasi yang baik dapat menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis, tim yang solid, serta pelayanan yang berkualitas dan berfokus pada pasien. Sebagai upaya pengelolaan rumah sakit, penting untuk memahami bagaimana sumber daya manusia membentuk nilai, kepercayaan, dan sikap-sikap yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan eksternal, serta terintegrasi dengan kekuatan internal rumah sakit. Dalam hal ini, pemahaman terhadap budaya organisasi dapat menjadi sebuah alat yang sangat penting bagi rumah sakit untuk memahami sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Masing-masing organisasi memiliki nilai tersendiri yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan organisasinya. Hal ini dapat membedakan antara organisasi satu dengan yang lainnya (Syardiansah, dkk, 2020).

Organisasi yang beroperasi di sektor kesehatan seperti rumah sakit memerlukan tenaga kerja yang kompeten dan profesional di bidangnya masing-masing agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Karyawan merupakan tiang utama dari sistem perawatan kesehatan dan harus diberikan kondisi terbaik untuk memungkinkan mereka melakukan tugas mereka dengan cara terbaik. Kinerja karyawan yang berkualitas bergantung pada pengetahuan, kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dari masing-masing karyawan. Dengan situasi persaingan yang sengit saat ini, rumah sakit harus memiliki tenaga kerja yang mampu memimpin organisasi menuju kesuksesan, dan hal ini hanya dapat dicapai melalui karyawan yang menunjukkan kinerja yang unggul.

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi terhadap kinerja dan komitmen karyawan. Dengan adanya wawasan dan pemahaman yang komprehensif tentang peran budaya organisasi, diharapkan rumah sakit dan pemangku kepentingan dapat mendorong pengembangan, perbaikan, dan implementasi praktik budaya organisasi yang positif. Rumah sakit perlu mengevaluasi apa yang dianggap penting oleh pasien dan bagaimana mereka mempersepsikan kualitas perawatan (Jeen-Su Lim et al., 2018).

METODE

Metode yang digunakan pada artikel ini adalah *literature review* untuk mencari data-data dari berbagai referensi, seperti contohnya jurnal penelitian. *Literature review* adalah suatu teknik penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber referensi atau literatur yang berkaitan dengan topik penelitian tertentu. Penggunaan metode *literature review* dipilih karena dapat memperluas pemahaman tentang topik penelitian, memperjelas fokus penelitian, serta mengidentifikasi metode dan teknik yang tepat untuk digunakan.

Dalam penulisan artikel ini, penulis menggunakan beberapa artikel dari jurnal nasional dan internasional. Pencarian literatur dilakukan menggunakan *google scholar* dengan kata kunci “budaya organisasi”, “komitmen karyawan”, “kualitas kerja”, dan “rumah sakit”. Literatur yang digunakan berupa *original article*, *full text*, dan *open access* yang dipublikasikan dalam 5 tahun terakhir. Penulisan artikel ini difokuskan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi rumah sakit yang kuat dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan membangun komitmen karyawan yang bekerja di rumah sakit.

HASIL

Menurut Enny Khotimah (2021), Pada lingkungan rumah sakit, penting untuk mengembangkan sebuah budaya kerja yang positif yang mendukung tercapainya visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan perkembangan paradigma pelayanan yang baru, budaya kerja yang dianggap positif di rumah sakit adalah budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan. Rumah sakit memiliki beberapa karakteristik yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya, yaitu mayoritas tenaga kerjanya adalah tenaga profesional, beban kerja tidak dapat diatur, jumlah dan beragamnya jenis pekerjaan, serta output yang tidak dapat distandardisasi. Pelayanan di rumah sakit bersifat individualistik, di mana setiap pasien harus diperlakukan secara menyeluruh dalam aspek fisik, mental, sosial, budaya, dan spiritual harus diperhatikan secara menyeluruh. Pelayanan tidak dapat diberikan secara seragam, sehingga pengendalian mutu pelayanan Kesehatan menjadi sangat penting.

Tenaga kerja yang mayoritas terdiri dari tenaga profesional membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat akan membantu dalam membentuk lingkungan kerja yang baik dan memberikan panduan yang jelas bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, beban kerja yang tidak dapat diatur serta jumlah dan jenis pekerjaan yang sangat beragam dapat memengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit. Dalam hal ini, budaya organisasi yang mendorong kolaborasi dan kerja tim antar departemen dan unit di rumah sakit sangat penting. Hal ini akan membantu mengurangi beban kerja individu dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Oleh karena itu, budaya organisasi yang mengedepankan nilai-nilai seperti empati, kepedulian, dan integritas akan membantu karyawan dalam memberikan pelayanan yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan pasien.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Penelitian

Peneliti	Tujuan	Metode	Sampel/Populasi Penelitian	Lokasi Penelitian	Hasil
Hariyanto et al., 2021	Untuk mengidentifikasi dampak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Asiyah Bojonegoro.	<i>Explanatory research</i>	Seluruh karyawan Rumah Sakit Asiyah Bojonegoro yang berjumlah 100 orang	Rumah Sakit Asiyah Bojonegoro	Berdasarkan pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Aisyiah Bojonegoro.
Mella Yunita et al., 2020	Untuk mengetahui apakah budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. ISS Indonesia cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin.	Kuantitatif	Karyawan PT. ISS Indonesia cabang medan area Rumah sakit Bunda thamrin yang berjumlah 42 orang	PT. ISS Indonesia cabang Medan Area Rumah sakit Bunda Thamrin	Berdasarkan hasil uji parsial dan uji determinasi ditemukan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Melakukan <i>briefing</i> sebelum dan setelah bekerja dengan cara yang efektif dan efisien dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, tanggap dalam menyelesaikan keluhan karyawan dalam bekerja juga dapat

						berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka.
Slamet Bambang Riono et al., 2020	Untuk mengkaji dan mengevaluasi dampak komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal.	Kuantitatif	90 orang responden	Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal	Jika terdapat komunikasi yang baik antar pegawai secara horizontal dan vertikal, budaya kerja organisasi yang baik, serta rasa komitmen dan loyalitas yang kuat dari para pegawai, maka kemungkinan besar kinerja pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal akan meningkat.	
Mohammad Tajuddin et al., 2020	Untuk memahami sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik.	Kuantitatif	Responden yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 219 orang responden	Rumah Sakit Semen Gresik	Dari hasil analisis, ditemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Namun, nilai koefisien budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja lebih kecil dibandingkan dengan motivasi kerja. Budaya organisasi dan motivasi	

						memiliki kemampuan meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja karyawan.
Burhannudin et al., 2019	Untuk menguji dampak dari disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kualitas kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin	Kuantitatif	Seluruh karyawan non-medis di RSIB yang berjumlah 122 karyawan.		Rumah Sakit Islam Banjarmasin	Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin.
Richard H. Mone et al., 2020	Untuk mengidentifikasi peran komitmen organisasional dalam mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang.	Kuantitatif	Populasi sebanyak 75 perawat		Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perawat yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi cenderung lebih setia terhadap rumah sakit dan berusaha bekerja secara optimal untuk mencapai kinerja yang baik.
Ary Murdiyanto et al., 2022	Untuk menganalisis hubungan antara komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dengan kinerja secara keseluruhan.	Kuantitatif	Seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang		Rumah Sakit di Sidoarjo	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara keseluruhan, variabel bebas yang terdiri dari komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan

					kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Rieka Reskantika et al., 2019	Untuk mengkaji dampak dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap tingkat kepuasan kerja serta komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.	<i>Explanatory research</i>	64 karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan	Rumah Sakit Pertamina Balikpapan	Dari hasil analisis, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan ke arah yang positif.

PEMBAHASAN

Peran Budaya Organisasi di Rumah Sakit

Bhuiyan et al. (2020) mengidentifikasi tujuh karakteristik utama dalam budaya organisasi yang mencerminkan esensi budaya organisasi itu sendiri, antara lain: Tingkat inovasi dan pengembangan risiko, mengukur sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil risiko. Tingkat perhatian terhadap rincian, mengukur sejauh mana harapan terhadap karyawan dalam menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail. Orientasi pada hasil, mengukur sejauh mana manajemen fokus pada pencapaian hasil, bukan hanya pada teknik dan proses yang digunakan. Orientasi pada orang, mengukur sejauh mana keputusan manajemen mempengaruhi individu-individu dalam organisasi. Orientasi pada tim, mengukur sejauh mana kegiatan kerja diorganisir dalam tim-tim, bukan hanya individu-individu. Tingkat keagresifan dalam bekerja, mengukur sejauh mana karyawan bersifat agresif dan kompetitif daripada pasif. Serta tingkat keterikatan pada pemeliharaan status quo, mengukur sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo daripada pertumbuhan.

Definisi budaya telah berubah secara signifikan dari waktu ke waktu, dari deskripsi perilaku dan norma kolektif dalam suatu organisasi yang tidak bisa dipengaruhi. Definisi tersebut berkembang menjadi pemahaman bahwa budaya organisasi secara tidak terduga dapat diwujudkan dan dimaksudkan sebagai pengalaman bagi karyawan. Budaya organisasi dalam dunia kesehatan dilihat dari segi "gaya kepemimpinan, nilai-nilai dan keyakinan, baik yang sadar maupun yang tidak sadar, aturan berpakaian, gelar pekerjaan, dan lain-lain dalam sebuah organisasi" (Onyango, 2019). Budaya organisasi rumah sakit dapat dikategorikan sebagai kuat atau lemah. Jenis budaya yang diadopsi oleh sebuah organisasi tergantung pada sejauh mana anggota beradaptasi dengan budaya tersebut.

Budaya memiliki fungsi yang tidak terbatas di dalam organisasi, termasuk memberikan identitas pada seluruh anggota organisasi, memudahkan terbentuknya komitmen pada tujuan yang lebih besar dari kepentingan pribadi, dan meningkatkan stabilitas sistem sosial. Dalam mencapai tujuan organisasi, budaya organisasi kesehatan yang kuat akan menciptakan keberhasilan dibandingkan dengan budaya organisasi kesehatan yang lemah karena adanya korelasi yang dirasakan antara budaya organisasi kesehatan dan motivasi karyawan. Di rumah sakit dengan budaya yang lemah, karyawan hanya akan mematuhi peraturan rumah sakit yang telah disampaikan bukan karena mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, tetapi karena takut akan konsekuensi dari tindakan mereka yang tidak melakukan apa-apa (Doha E. Harhash et al., 2020).

Evaluasi dan Motivasi Kerja Karyawan

Kualitas layanan yang diberikan oleh rumah sakit sangat tergantung pada kualitas kerja para sumber daya manusia di bidang keperawatan. Menurut Yeti Kuswati (2020), Kinerja karyawan memiliki kaitan yang erat dengan hasil kerja individu di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil kerja tersebut mencakup aspek-aspek seperti kualitas, jumlah, dan ketepatan waktu. Namun, penilaian kinerja yang dilakukan di lingkungan perusahaan menjadi faktor kunci dalam pengembangan karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan keluarga (Ria Utami Panjaitan et al., 2019). Evaluasi kinerja karyawan menjadi variabel penting dalam menentukan efektivitas organisasi. Proses evaluasi harus didasarkan pada kriteria yang jelas dan relevan, serta melibatkan partisipasi aktif dari karyawan. Dengan pendekatan yang tepat, evaluasi kinerja dapat menjadi alat yang efektif dalam membangun kualitas kerja dan komitmen karyawan di rumah sakit.

Motivasi sumber daya manusia sangat penting di semua sektor kegiatan, terutama dalam sistem kesehatan, di mana kebutuhan akan layanan berkualitas tinggi terus meningkat, karena telah menjadi kondisi penting dalam menciptakan dan menjaga kinerja tinggi, baik dalam hal setiap karyawan maupun kinerja keseluruhan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan, sebagian besar rumah sakit menggunakan berbagai metode evaluasi kinerja sebagai sarana memantau dan mengevaluasi tujuan individu dan organisasi. Motivasi dianggap sebagai salah satu prediktor yang kuat untuk membangun kinerja karyawan yang berkualitas (Simona Cătălina et al., 2020). Jika tingkat motivasi tinggi namun tingkat kemampuan rendah, maka diperlukan pelatihan bagi karyawan. Keadaan akan semakin memburuk jika tingkat motivasi rendah dan tingkat kemampuan rendah, sehingga produktivitas juga akan rendah (Tumpal Manurung et al., 2023).

Peran Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan sering dikaitkan dengan rasa cinta seseorang terhadap suatu organisasi, keyakinannya terhadap tujuan organisasi, dan usahanya untuk mencapai tujuan tersebut dengan tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (U.D. Abasilim et al., 2019). Jika seorang karyawan rumah sakit memiliki ikatan emosional, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap rumah sakit tempat mereka bekerja, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen (Azhar Aziz, 2021). Komitmen itu sendiri akan timbul dari proses panjang yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja. Suatu organisasi tidak mencapai apa pun dengan sendirinya kecuali adanya pencapaian kumulatif dari para karyawan yang menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen karyawan memiliki arti penting karena menentukan apakah karyawan cenderung meninggalkan pekerjaan mereka atau meningkatkan kinerja (Ehimen Abiodun Ulabor et al., 2019).

Tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional, yang berarti

semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Jika karyawan di suatu rumah sakit memiliki komitmen organisasional yang tinggi, secara tidak langsung mereka juga dapat meningkatkan keinginan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh (Made Widya dan Ida Bagus, 2021). Dalam studi yang dilakukan oleh (Prabhu et al., 2020), mereka menyatakan bahwa konsep komitmen organisasional terdiri dari elemen-elemen keinginan, kebutuhan, dan kewajiban yang tercermin dalam tiga komponen komitmen organisasional. Komponen-komponen penting yang terkait dengan definisi komitmen organisasional yang telah ditemukan dalam berbagai literatur adalah komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif (Ganeshkumar et al., 2019). Masing-masing komponen tersebut dapat menunjukkan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian *literature review* dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi yang kuat di rumah sakit memainkan peran yang signifikan dalam membangun komitmen karyawan dan meningkatkan kualitas kerja. Ini membentuk hubungan yang erat antara karyawan dan pihak rumah sakit. Sebagai hasilnya, karyawan cenderung lebih terlibat dan berkomitmen dalam mencapai tujuan rumah sakit tempat mereka bekerja. Tingkat komitmen karyawan yang tinggi sangat penting karena hal ini berdampak langsung pada mutu pelayanan yang diberikan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, lebih berdedikasi, dan lebih berfokus pada kepentingan pasien. Selain itu, komitmen karyawan juga dapat membantu mengurangi tingkat pergantian karyawan. Dalam rangka membangun komitmen karyawan yang kuat, rumah sakit perlu menciptakan budaya organisasi yang mendukung, dengan nilai-nilai yang jelas dan komunikasi yang efektif. Penting bagi rumah sakit untuk memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan, memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif. Dengan demikian, rumah sakit dapat membangun kualitas kerja yang tinggi dan meningkatkan komitmen karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada mutu pelayanan dan keberhasilan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing serta para staff Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga atas bantuan, bimbingan, dan dukungan yang tak terhingga selama proses penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abasilim, U. D., et al. (2019). Leadership Styles and Employees' Commitment: Empirical Evidence From Nigeria. *Sage Open*, 9(3): 1-15.
- Astit, MW., & Ida BKS. (2021). The Role of Organizational Commitments in Mediating the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction towards Turnover Intention on Nurses Private Hospital. *IRJMIS*, 8(1): 25-34
- Aziz, Azhar. (2021). Relationship between Job Satisfactions with Employee Commitment at PT. Barumon Agro Sentosa. *BIRCI-Journal*, 4(3): 3312-3325.
- Aziz, Hassan Mahmood., et al. (2021). Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3): 54-66.
- Burhannudin, et al. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen

- Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2): 191-206.
- Dinc M, et al. (2018). Nurses' job satisfaction as a mediator of the relationship between organizational commitment components and job performance. *J Workplace Behavioral Health*, 33(2): 75-95.
- Harhash, DE, et al. (2020). Healthcare Organizational Culture: A Concept Analysis. *Menoufia Nursing Journal*, 5(1): 65-77.
- Hariyanto, dkk. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4): 277-289.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada
- Khotimah, Enny. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi*, 23(1): 31-50.
- Kuswati, Yeti. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *BIRCI-Journal*, 3(2): 995-1002.
- Lim, Jeen-Su, et al. (2018). The role of hospital service quality in developing the satisfaction of the patients and hospital performance. *Management Science Letters*, 8(12): 1353-1362.
- Manurung, Tumpal, et al. (2023). Organizational Commitment Relationship and Work Motivation with The Performance of The Implementing Nurse at Porsea Regional General Hospital. *IJHET*, 1(6): 707-716.
- Mone, Richard H., et al. (2020). Peran Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Pada Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(2): 79-86.
- Murdiyanto, Ary., et al. (2022). Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Rumah Sakit di Sidoarjo). *Jurnal Ilmiah Akutansi*, 3(1): 99-110.
- Nuraini. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(2): 314-327.
- Nuriyati, dkk. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Health Care*, 2(2).
- Parhusip, BS. (2023). Gambaran Budaya Organisasi Keperawatan Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. *HealthCaring: Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 2(1): 23-28.
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The effects analysis of transformational leadership, work motivation and compensation on employee performance in PT. Sago Nauli. *BIRCI-Journal*, 3(3): 1606–1617.
- Reskantika, Rieka., et al. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2): 195-202.
- Riono, SB, dkk. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4): 138-147
- Rosyadi, Imron. (2019). Faktor Penentu Employee Performance (Kasus Perusahaan-Perusahaan Jasa Asuransi di Indonesia). *Jurnal Ekonomi*, 21(3): 343-352.
- Ştefan, SC, et al. (2020). Implications Of Maslow's Hierarchy of Needs Theory on Healthcare Employees' Performance. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 124-143.
- Sukoco, Iwan., & Rosana Dewi. (2019). Analisis Budaya Organisasi pada Level Manajemen Menengah dan Manajemen Bawah PT XYZ Medan Sumatera Utara. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(2): 135-144.
- Syardiansah, dkk. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2): 438-444.

- Tajuddin, Mohammad, dkk. (2020). Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Semen Gresik. *Jurnal Manajerial*, 7(2): 170-187.
- Ulabor, EA., & Alegebe IB. (2019). Employee Commitment and Organizational Performance in Selected Fast Food Outlets in Osun State. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 1(1): 23-37.
- Yunita, Mella., & Rahmat S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin. *VALUE*, 1(1), 31-49.