

KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU CARING PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS DADI KELUARGA

Tri Sumarni¹⁾, Arni Nur Rakhmawati²⁾, Anton Suhendro³⁾

^{1,2}Fakultas Kesehatan Universitas Harapan Bangsa, Banyumas, Indonesia

³RSUD Goeteng Tarunadibrata, Purbalingga, Indonesia

email: trisumarni@uhb.ac.id

Abstrak

Isu penting dari perawatan pasien adalah akses ke tempat perawatan yang tepat dan meningkatkan kepuasan pasien. Kinerja perawat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap interaksi sosial, preferensi, sikap, perilaku, dan posisi individu dalam organisasi, keberhasilan organisasi dan kualitas perawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku caring perawat. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan cross sectional. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel perawat 83 orang, sampel pasien 83 orang. Instrumen penelitian berupa kuesioner Caring Behaviour Inventory (CBI) sebanyak 24 pertanyaan dan kuesioner komitmen organisasi Meyer-Allen sebanyak 24 pertanyaan. Analisis bivariat menggunakan uji statistik spearman rank. Komitmen organisasi perawat sebagian besar tinggi (59%). Perilaku caring responden mayoritas pada kategori baik (77,1%). Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku caring sehingga dengan meningkatkan komitmen organisasi, perilaku caring perawat meningkat ($r=3,19$ p value=0,03). Manajer dan pimpinan perawat harus lebih memperhatikan untuk meningkatkan komitmen organisasional perawat, guna meningkatkan kinerja perawat.

Kata kunci: komitmen organisasi, perilaku caring, kinerja perawat

Abstract

An important issue of patient care is access to appropriate care and increasing patient satisfaction. Nurse performance is influenced by many factors including organizational commitment. Organizational commitment influences social interactions, preferences, attitudes, behaviors, and individual positions in the organization, organizational success, and quality of care. This study aims to determine the relationship between organizational commitment and nurses' caring behavior. This research is a descriptive correlation study with a cross sectional approach. The sampling technique used purposive sampling technique. The sample size was calculated using the Slovin formula, the nurse sample was 83 people, and the patient sample was 83 people. The research instruments were the Caring Behavior Inventory (CBI) questionnaire with 24 questions and the Meyer-Allen organizational commitment questionnaire with 24 questions. Bivariate analysis used the Spearman rank statistical test. Most of the nurses' organizational commitment was high (59%). The caring behavior of the majority of respondents was in the good category (77.1%). Organizational commitment and caring behavior have a positive relationship, with increasing organizational commitment increasing nurses' caring behavior ($r=3.19$ p value=0.03). In order to improve nurse performance, managers and nurse leaders must focus more on increasing nurse organizational commitment.

Keywords : organizational commitment, caring behavior, nursing performance

1. PENDAHULUAN

Konsep *caring* ada sejak manusia itu diciptakan. Dalam studi keperawatan, konsep *caring* telah diusulkan sebagai esensi keperawatan dan merupakan inti dari praktik keperawatan serta memiliki peran penting dalam menentukan kepuasan pasien ketika

dirawat di rumah sakit (Tang et al., 2013). *Caring* digambarkan sebagai cita-cita moral keperawatan dan jantung keperawatan (Watson J, 2015). Secara konseptual, ada dua jenis perilaku *caring* yaitu perilaku *caring* instrumental dan ekspresif (Romero-Martín et al., 2019). Perilaku *caring*

instrumental memanfaatkan keterampilan fisik dan teknis dan hal ini menunjukkan keahlian seorang perawat. Misalnya dapat menerapkan intervensi perawat independen dan dependen, seperti memberikan perawatan pasien langsung di samping tempat tidur, memberikan obat-obatan dan mengoperasikan peralatan medis. Sebagian besar pasien menghargai perawat yang terampil secara teknis dan kompeten secara profesional dalam pemberian perawatan. Sebaliknya, perilaku *caring* ekspresif mengacu pada perilaku psiko-sosio-emotif yang ditunjukkan perawat ketika mereka memberikan perawatan kepada pasien. Sifat ekspresif dari *caring* yaitu yang melibatkan waktu untuk berbicara terapeutik dengan pasien, sentuhan atau memberikan dukungan emosional. Perawat menganggap perilaku tersebut penting untuk penyediaan perawatan karena mereka meyakinkan pasien akan kehadiran mereka yang sebenarnya. Perilaku *caring* terhadap pasien dan keluarga pasien membantu perawat merasa puas secara profesional dan menumbuhkan motivasi (Ackerman, 2019). Selanjutnya, pasien menghargai kesempatan untuk berkolaborasi dengan perawat saat menerapkan intervensi keperawatan (Compton, et al., 2018).

Konsep *caring* dalam disiplin ilmu keperawatan sangat penting. Beberapa peneliti keperawatan, termasuk Watson, telah mengembangkan teori dalam hal ini. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Jane Watson pada tahun 1971 untuk memandu keperawatan sebagai suatu disiplin ilmu dan profesi. Gagasan utamanya adalah bahwa manusia tidak dapat diperlakukan seperti objek dan tidak dapat dipisahkan dari dirinya sendiri, orang lain dan lingkungan. Perilaku *caring* mempengaruhi hubungan dengan pasien, keluarga, perawat, organisasi dan masyarakat (Aupia, et al., 2018). Persepsi perilaku *caring* dapat mempengaruhi perilaku profesional individu dan bagaimana individu memandang dunia dan interaksinya dengan orang lain. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku *caring* perawat mempengaruhi peningkatan pemulihan pasien (Yau et al., 2019), kepuasan pasien, peningkatan kualitas perawatan dan mengurangi kejadian yang tidak diinginkan (Labrague et al., 2020).

Di sisi lain, kinerja perawat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah komitmen organisasi (Naghneh et al., 2017). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi (Mueller, 2014). Komitmen organisasi mencakup tiga dimensi yaitu komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan. Komitmen afektif merupakan hubungan emosional individu dengan organisasi. Komitmen berkelanjutan merupakan keterikatan berdasarkan keuntungan dan penghargaan dari organisasi. Komitmen normatif merupakan kewajiban yang dirasakan oleh individu yang melakukan pekerjaan (Meyer et al., 2019).

Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh komitmen organisasi terhadap interaksi sosial, preferensi, sikap, perilaku, dan posisi individu dalam organisasi, keberhasilan organisasi dan kualitas perawatan (Attia et al., 2020). Komitmen organisasi di sektor keperawatan telah dipelajari secara global sejak tahun 1970-an. Profesi keperawatan merupakan pilar penting masyarakat dan layanan kesehatan serta standar kesehatan sangat bergantung pada staf perawat. Hal penting ini berhubungan langsung dengan komitmen organisasi perawat dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya sangat penting untuk keselamatan pasien.

Organisasi layanan kesehatan sangat membutuhkan budaya dimana perawat berdedikasi, termotivasi dan sangat terikat dengan profesi sakral mereka. Persepsi perawat tentang komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam memahami perilaku organisasi dan prediktor yang baik untuk retensi karyawan, kepuasan kerja dan kinerja. Meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sangat penting untuk mempertahankan staf perawat (Hakami et al., 2020).

Jones (2015) mempertimbangkan hubungan antara kompetensi keperawatan dan tingkat komitmen organisasi menjadi penting untuk stabilitas dan efektivitas organisasi dan kelangsungan hidup perawat dalam organisasi dan salah satu dimensi utama adalah kompetensi profesional perawat setelah merawat. Rendahnya tingkat komitmen organisasi keperawatan dapat

mengurangi kinerja dan kualitas perawatan mereka. Harris (2015) menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi meningkatkan kualitas perawat.

Komitmen organisasi telah dianggap sebagai hubungan mental antara seorang karyawan dan organisasi yang menyebabkan lebih sedikit karyawan untuk secara sukarela meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi memiliki tiga komponen; komitmen normatif, berkelanjutan dan emosional (Veliakovia et al., 2014).

Komitmen emosional mewakili keinginan dan keterikatan individu dengan organisasi, identifikasi dengan organisasi dan kesediaan untuk berpartisipasi secara aktif di dalamnya. Komitmen berkelanjutan menunjukkan penaklukan individu terhadap organisasi dan biaya meninggalkan organisasi yang disajikan dalam dua bentuk, yaitu tidak adanya kesempatan kerja yang sesuai dan hilangnya pengalaman. Komitmen normatif telah digambarkan sebagai rasa kesetiaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Studi menunjukkan bahwa karyawan yang berkomitmen lebih setia dalam perilaku mereka. Komitmen organisasi dapat menimbulkan rasa kepuasan, rasa memiliki, afiliasi dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, prestasi kerja yang lebih baik, dan kesuksesan finansial serta dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi (Mahdavi, et al., 2014).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan kepada pasien, ditemukan beberapa pasien mengatakan perawat di ruangan tersebut masih kurang *caring* kepada pasien. Pada saat melakukan tindakan keperawatan beberapa pasien mengatakan perilaku perawat kurang ramah ketika berbicara dengan pasien dan pasien lainnya mengatakan kurangnya komunikasi perawat kepada pasien dalam melakukan tindakan. Perawat juga kurang mempedulikan pasien pada saat pasien membutuhkan bantuan di malam hari. Pasien juga mengatakan bahwa perawat tidak menanggapi dengan cepat keluhan pasien. Kesan seperti ini menunjukkan kurangnya perilaku *caring* perawat ruang rawat inap. Ada juga pasien yang mengatakan perawat sudah dengan baik merawatnya dan perhatian kepada pasien. Dari perbedaan tersebut, menimbulkan pertanyaan apakah mereka yang memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi akan

memiliki perilaku *caring* yang lebih baik kepada pasien atau tidak.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan komitmen organisasi dan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap RS Dadi Keluarga.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian observatif yang bersifat kuantitatif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap sebanyak 92 orang dan pasien rawat inap pada Agustus 2022 sebanyak 1.013 pasien di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto. Teknik pengambilan sampel pasien untuk penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel perawat sebesar 83 orang, sampel pasien 83 orang. Kriteria inklusi responden pasien yaitu dirawat lebih dari 3 hari, kriteria responden perawat tidak sedang cuti, sakit atau tugas belajar.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku *caring*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner komitmen organisasi menggunakan Meyer-Allen yang terdiri dari 24 pertanyaan, (8 pertanyaan untuk *Affective Commitment*, 8 pertanyaan untuk *Continuance Commitment*, 8 pertanyaan untuk *Normative Commitment*), kuesioner ini diisi oleh responden perawat. Kuesioner komitmen organisasi diukur dalam bentuk skala *likert* dimana lima respon diberikan untuk setiap item yaitu: sangat tidak setuju (1), kurang setuju (2), netral (3), setuju (4), sangat setuju (5). Nilai *cronbach alpha* kuesioner komitmen organisasi sebesar 0,81. Berdasarkan nilai *mean* dan standar deviasi, komitmen organisasi dikelompokkan menjadi tinggi, sedang dan rendah.

Sedangkan untuk perilaku *caring* menggunakan kuesioner *Caring Behavior Inventory* (CBI) yang diisi oleh responden pasien. Kuesioner ini terdiri dari 24 item pertanyaan dengan empat indikator yaitu *assurance, knowledge and skill, respectfull dan connectedness*. Kuesioner CBI diukur dalam bentuk skala *likert* dimana enam respon diberikan untuk setiap item yaitu: 1=tidak pernah, 2=hampir tidak pernah, 3=kadang-kadang, 4=sering, 5=hampir selalu dan

6=selalu. Nilai *cronbach alpha* CBI-24 sebesar 0.92.

Analisis data untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen yang berbentuk skala ordinal digunakan uji korelasi *spearman rank*. Penelitian ini telah mendapatkan surat kelayakan etik dari Universitas Harapan Bangsa dengan nomor surat B.LPPM-UHB/1428/10/2022.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut disajikan hasil penelitian yang meliputi data komitmen organisasi, perilaku *caring* dan hubungan antara variabel.

Tabel 1. Karakteristik Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto Tahun 2022

Karakteristik	f	%
Usia		
17-25 tahun	34	40,9
26-35 tahun	49	59,1
36-45 tahun	0	0,0
Jenis Kelamin		
Perempuan	57	68,6
Laki-laki	26	31,4
Pendidikan Terakhir		
D3 Keperawatan	63	75,9
Profesi Ners	20	24,1
Lama Kerja:		
≤ 1 Tahun	15	18,1
> 1 Tahun	68	81,9
Jumlah	83	100,0

Berdasarkan tabel 1 diperoleh informasi bahwa sebagian besar perawat 49 orang (59,1%) berusia 26-35 tahun, berjenis kelamin perempuan 57 orang (68,6%), pendidikan terakhir D3 Keperawatan 63 orang (75,9%) dan mempunyai masa kerja lebih dari 1 tahun 68 orang (81,9%).

Tabel 4. Tabulasi Silang Komitmen Organisasi dengan Perilaku *Caring* di Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto Tahun 2022

Variabel	Perilaku <i>Caring</i>		Total	p value	CC
	Sedang	Tinggi			
Komitmen Organisasi	Sedang	22	34	0,003	0,319
	Tinggi	42	49		
Total	19	64	83		

Tabel 2. Komitmen Organisasi dan Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto Tahun 2022

Variabel	f	%
Komitmen Organisasi		
Sedang	34	41,0
Tinggi	49	59,0
Perilaku <i>Caring</i>		
Sedang	19	22,9
Tinggi	64	77,1
Total	83	100,0

Tabel 2 menginformasikan bahwa sebagian besar perawat 49 orang (59,9%) mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dan perilaku *caring* yang tinggi yaitu 64 orang (77,1%).

Tabel 3. Statistik Deskriptif Dimensi Komitmen Organisasi dan Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto Tahun 2022

Variabel	Mean±SD
Komitmen Organisasi	
<i>Affective commitment</i>	25,1±3,16
<i>Continuance commitment</i>	24,7±3,23
<i>Normative commitment</i>	24,1±3,18
Perilaku <i>Caring</i>	
<i>Assurance</i>	26,4±2,5
<i>Knowledge and skill</i>	37±4,3
<i>Respectfull</i>	24,6±3,1
<i>Connectedness</i>	22,6±4,5

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh informasi bahwa pada komitmen organisasi, komitmen afektif mempunyai nilai mean paling besar yaitu 25,11. Sedangkan untuk perilaku *caring* nilai tertinggi diperoleh pada dimensi pengetahuan dan keterampilan (*knowledge and skill*).

Berdasarkan tabel 4 ada kecenderungan semakin tinggi komitmen organisasi perawat maka semakin tinggi juga perilaku *caring*-nya. Hasil uji statistik diperoleh hasil $p \text{ value} = 0,003 < 0,05$ yang berarti ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku *caring* perawat.

Tabel 5. Tabulasi Silang Dimensi Komitmen Organisasi dengan Perilaku *Caring* di Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto Tahun 2022

Variabel	r	p value
<i>Affective commitment</i> dengan perilaku <i>caring</i>	0,280	0,01
<i>Continuance commitment</i> dengan perilaku <i>caring</i>	0,267	0,015
<i>Normative commitment</i> dengan perilaku <i>caring</i>	0,283	0,009

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah perawat perempuan lebih banyak dengan jumlah responden 57 (68,6%) perawat. Perempuan memiliki sifat sabar, lembut, perhatian dan cenderung lebih mengaplikasikan perilaku *caring* (Maryani, 2022). Sebagian besar responden perawat berada pada rentang usia 26-35 tahun sebanyak 49 responden (59,1%). Semakin tua usia perawat maka semakin *caring*, karena perawat tersebut akan lebih sabar, berpengalaman dan lebih dewasa (Mentari, 2019).

Hasil penelitian mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir D3 Keperawatan atau vokasi sebanyak 75,9% sisanya adalah Profesi Ners. Pendidikan keperawatan memiliki pengaruh yang besar terhadap ilmu yang diterapkan perawat ketika di lapangan. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seseorang maka akan semakin bertambah pula tanggung jawab yang harus dilakukan. Hal ini sesuai dengan penelitian Anggoro et al. (2019) yang menyatakan bahwa perawat yang mempunyai jenjang pendidikan tinggi akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi karena memiliki pendidikan yang selaras dengan kemampuannya yang mana dapat memberikan motivasi kepada para perawat untuk menambah kualitas asuhan

keperawatannya. Pendidikan yang tinggi juga membuat perawat memiliki kecerdasan emosional yang baik maka bisa lebih memberikan pelayanan humanis kepada pasien (Purwantara, 2020).

Mayoritas responden mempunyai lama kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 81,9%. Lama waktu kerja mempengaruhi pengalaman yang didapatkan dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengalaman akan memberikan bentuk stimulus sosial dan pengalaman dapat bermanfaat untuk mengatasi masalah-masalah pada pasien seperti masalah kebersihan pasien, muncul gangguan-gangguan pada pasien sehingga memotivasi perawat yang memiliki pengalaman lebih lama untuk memberikan perawatan agar mengurangi masalah kesehatan lainnya (Anggoro, et al., 2019).

Gambaran Perilaku *Caring* Perawat

Hasil penelitian menunjukkan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto mayoritas memiliki perilaku *caring* tinggi 77,1% dan sisanya 22,9% sedang. Hasil penelitian sebelumnya sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa perilaku *caring* perawat pada tingkat yang relatif diinginkan (Naghneh, et al., 2017). Berdasarkan hasil analisis kuesioner, nilai tertinggi perilaku *caring* diperoleh pada dimensi pengetahuan dan keterampilan profesional (*professional knowledge and skill*) yaitu pada pernyataan perawat percaya diri dalam melayani pasien. Mengingat pentingnya pengetahuan dan keterampilan dalam memberikan asuhan yang berkualitas yang telah dibuktikan oleh beberapa penelitian sebelumnya, dapat dikatakan bahwa perencanaan pendidikan yang tepat, praktik pengajaran yang tepat dan efektif serta penguatan pengetahuan dan keterampilan perawat sangat penting (Seyedoshohadaee et al., 2015). Untuk nilai terendah pada dimensi keterhubungan positif (*positive connectedness*) pada pernyataan perawat memberikan waktu untuk bersama pasien. Perilaku *caring* perawat yang berkualitas tinggi adalah hak semua pasien dan tanggung jawab semua perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku *caring* perawat sebagian besar pada kategori tinggi. Perilaku *caring* dan *outcome* perawat terbentuk dari hubungan antara pasien, keluarga, perawat, organisasi dan masyarakat. Perawat perlu lebih memahami berbagai aspek perilaku *caring*, baik dalam mengidentifikasi kebutuhan pasien maupun berkomunikasi lebih efektif dengan pasien (Zamanzadeh et al., 2013). Perawat juga berusaha memberikan asuhan keperawatan yang bermutu tinggi, memperoleh sikap empati dan altruisme serta menjalin hubungan asuhan berdasarkan kepercayaan dan dukungan. *Caring* merupakan prosedur interpersonal yang didefinisikan sebagai kepekaan interpersonal dan hubungan intim, termasuk komunikasi positif dan penerapan pengetahuan dan keterampilan profesional (Sarafis et al., 2016).

Dari perspektif objektif, perilaku *caring* merupakan sebuah konsep yang sulit untuk didefinisikan. *Caring* adalah apa yang diharapkan dan harus dialami oleh pasien untuk merasa puas dengan layanan keperawatan yang mereka terima. Perilaku *caring* adalah esensi untuk mendapatkan pengetahuan tambahan dalam praktik klinis dan penelitian serta konsep kunci praktik keperawatan berbasis bukti. Implementasi model interaksi pasien perawat berdasarkan perilaku *caring* dalam sistem layanan kesehatan dapat meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, memberikan tingkat kepuasan yang lebih tinggi baik pada perawat maupun pasien, memastikan tingkat keselamatan pasien yang lebih tinggi dan memastikan layanan kesehatan berkualitas tinggi (Pajnkihar et al., 2017). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku *caring* perawat mempengaruhi peningkatan pemulihan pasien (Yau, et al., 2019), kepuasan pasien, peningkatan kualitas perawatan dan mengurangi kejadian yang tidak diinginkan (Labrague et al., 2020).

Perilaku *caring* dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengetahuan, pendidikan formal dan lama bekerja yang langsung berinteraksi dengan pasien. Pentingnya perilaku *caring* dalam pendidikan keperawatan formal juga dapat mengembangkan atribut *caring* pada fase awal. Literatur terbaru menyatakan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja

berkorelasi dengan tingkat sikap dan perilaku *caring* (Haryani, 2019). *Caring* sangat berpengaruh pada penerima pelayanan keperawatan yaitu pasien dan keluarga pasien (Prihandhani, 2019).

Gambaran Komitmen Organisasi Perawat di RS Dadi Keluarga

Hasil penelitian pada perawat yang bekerja di RS Dadi Keluarga menunjukkan bahwa perawat mempunyai komitmen organisasi tinggi. Dinyatakan bahwa salah satu tanggung jawab manajer dan pemimpin keperawatan adalah membimbing perawat ke tingkat komitmen yang tinggi dalam organisasi. Manajer dan pemimpin keperawatan direkomendasikan untuk mengevaluasi komitmen organisasi tahunan perawat (Lorber, 2014). Penelitian lain menyatakan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan membuat karyawan yakin akan kehadirannya dalam organisasi dan kepuasan ini akan mengarah pada upaya untuk meningkatkan atau mempertahankan posisinya saat ini (Niazazari et al., 2014).

Komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen organisasi digambarkan sebagai keyakinan karyawan pada tujuan organisasi dan tekad untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Hal ini selanjutnya dikonseptualisasikan oleh tiga faktor berikut: keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi dan keinginan yang pasti untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Bisa juga dinyatakan sejauh mana seorang karyawan mengembangkan keterikatan dan merasakan kesetiaan kepada pimpinannya (Lorber, 2014).

Dalam profesi keperawatan, komitmen organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam peningkatan mutu asuhan. Komitmen organisasi yang tinggi dari perawat dapat meningkatkan kinerja dan pada akhirnya meningkatkan perawatan holistik (Heydari et al., 2022).

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu dukungan organisasi yang dirasakan, hubungan dan interaksi, kepuasan kerja dan perilaku kepemimpinan

transformasional yang dirasakan. Semakin tinggi komitmen perawat, semakin besar peran mereka dalam mengembangkan organisasi dan sebagai hasilnya lingkungan kerja juga akan berubah, kualitas penerapan keperawatan di rumah sakit akan meningkat dan pelayanan pasien akan meningkat. Jika karyawan tidak merasa diberdayakan oleh manajer, kemungkinan perawat akan memiliki hubungan kerja yang negatif dengan manajer dan dapat mempengaruhi kepercayaan negatif, meningkatkan konflik dan menyebabkan komitmen karyawan yang lebih rendah terhadap organisasi (Israel, 2017).

Berdasarkan tabel 3, nilai mean paling besar pada komitmen afektif sebesar 25,11. *Affective commitment* yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi. Sebuah studi yang dilakukan oleh Rastegar (2020) pada perawat menunjukkan bahwa mereka yang memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi, lebih kompeten secara klinis, terutama di bidang penjaminan mutu, prosedur diagnostik serta pelatihan dan pendampingan. Temuan ini tampaknya secara langsung mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien.

Tingkat komitmen organisasi yang rendah menyebabkan hasil negatif termasuk peningkatan pergantian staf dan penurunan produktivitas organisasi. Hal ini juga mempengaruhi retensi perawat berpengalaman yang melayani organisasi dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi dalam mempertahankan kualitas perawatan yang tinggi dengan biaya yang lebih rendah (Alem, 2015).

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa hasil uji statistik dengan menggunakan *Spearman's Rank* diperoleh nilai *p-value* 0,003 dengan *correlation coefficient* 0,319 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku *caring*

dengan kekuatan hubungan (korelasi) rendah.

Perilaku *caring* dan hasil perawatan terbentuk dalam kaitannya dengan pasien, keluarga, perawat, organisasi dan komunitas. Perawat perlu lebih memahami berbagai aspek perilaku *caring*, lebih mengidentifikasi kebutuhan pasien dan berkomunikasi lebih efektif dengan pasien (Zamanzadeh et al., 2013). Perawat juga berusaha untuk memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas tinggi, memperoleh sikap empati dan altruisme, serta menjalin hubungan asuhan berdasarkan kepercayaan dan dukungan.

Berdasarkan tabel 5 dimensi komitmen organisasi *normative commitment* berhubungan dengan perilaku *caring* dengan nilai *r* yang lebih tinggi dibanding dimensi komitmen organisasi yang lainnya. Komitmen normatif merupakan kewajiban yang dirasakan oleh individu yang melakukan pekerjaan terhadap organisasinya. Perawat yang mempunyai *normative commitment* akan mampu bersosialisasi, memberikan pendapat serta mempunyai rasa percaya terhadap kepemimpinan atasannya.

Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi (Naghneh et al., 2017). Sebuah studi di Mesir menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara persepsi perawat tentang profesi mereka dengan komitmen dalam karir keperawatan. Pentingnya kesadaran yang menggambarkan citra positif karir di keperawatan dapat membantu meningkatkan komitmen pada karir keperawatan (Elewa, 2017).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heydari, et al. (2022), dimensi komitmen organisasi *affective commitment* berhubungan dengan perilaku *caring* dengan nilai *r* yang lebih tinggi dibanding dimensi komitmen organisasi yang lainnya. Karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi akan dengan antusias terus bekerja untuk organisasinya karena mereka merasa terhubung dengannya dan selaras sepenuhnya dengan nilai dan standar internalnya. Penting untuk mendorong pemenuhan kerja dan mengurangi upaya ketidakseimbangan imbalan dengan menyediakan staf yang

memadai dan memberikan dukungan untuk meningkatkan komitmen organisasional perawat (Satoh, 2017).

Perilaku *caring* perawat dipengaruhi oleh tiga faktor yakni faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Salah satu faktor psikologis yang menentukan keberhasilan perilaku *caring* perawat adalah komitmen organisasi perawat (Naghneh et al., 2017). Hasil penelitian Kusdian (2019) menyatakan bahwa dimensi komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku *caring* sehingga dengan meningkatkan komitmen organisasi maka perilaku *caring* perawat meningkat.

Menurut Sait (2018) terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku *caring* perawat. Artinya dengan meningkatnya komitmen maka perilaku *caring* perawat mengalami peningkatan. Komitmen organisasi merupakan prediktor kuat untuk kinerja perawat. Kinerja keperawatan yang optimal tergantung pada pengetahuan, kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi perawat.

Kepuasan kerja perawat adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi komitmen organisasi dan meyakini bahwa komitmen yang lebih tinggi menyebabkan pergantian perawat yang lebih rendah. Komitmen organisasi merupakan faktor yang efektif dalam mencegah pergantian perawat. Selain itu, komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan langsung dengan tingkat kepuasan kerja perawat (Kim et al., 2016).

Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih cenderung memiliki kinerja yang baik (Harsanto, 2019). Komitmen organisasi merupakan komponen penting dalam keberhasilan kinerja organisasi, karena merupakan elemen pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, bekerja sendiri atau dalam kelompok. Perawat yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan bertahan dengan organisasi karena mereka ingin tinggal. Para perawat memiliki komitmen berkelanjutan yang kuat karena mereka harus tetap bersama organisasi. Sedangkan

perawat yang memiliki komitmen normatif yang kuat karena mereka merasa bahwa mereka harus hidup bersama.

Perawat dengan komitmen tinggi cenderung merasa senang dalam bekerja karena harus mewujudkan apa yang telah menjadi keyakinan mereka dalam organisasi. Rumah sakit akan sangat diuntungkan karena kinerja perawat cenderung stabil atau bahkan meningkat. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja perawat. Jika perawat memiliki kinerja yang baik, perawat cenderung siap menangani pasien terutama pasien yang menjadi korban bencana alam dalam rangka kesiapsiagaan bencana yang dilakukan oleh perawat (Sanjaya, 2022).

Komitmen organisasi karyawan dapat mengarah pada iklim organisasi yang efisien, meningkatkan kompetensi klinis dan perilaku *caring*, memotivasi dan meningkatkan produksi serta efisiensi. Pengenalan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat membantu organisasi meningkatkan kinerja, menarik individu dan pada akhirnya mempengaruhi perilaku *caring* yang diharapkan (Khodadadi et al., 2018).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku *caring* sehingga dengan meningkatkan komitmen organisasi, perilaku *caring* perawat meningkat. Temuan dari penelitian ini dapat membantu manajer keperawatan dan pembuat kebijakan menyediakan infrastruktur manajemen sumber daya manusia yang tepat dalam sistem kesehatan dan rencana untuk meningkatkan dimensi komitmen organisasi dan perilaku *caring* perawat.

Manajer dan pemimpin perawat harus lebih memperhatikan untuk meningkatkan komitmen organisasi perawat, guna meningkatkan kinerja perawat. Mengingat pentingnya komitmen organisasi, manajer harus memberikan perhatian khusus pada komitmen karyawan. Mereka dapat memecahkan masalah karyawan dengan benar dan menggunakannya untuk mencapai tujuan organisasi serta memberikan perilaku *caring* yang diinginkan dan berkualitas.

5. REFERENSI

- Ackerman MSN, RN, Linda. (2019). Caring Science Education: Measuring Nurses' Caring Behaviors. *International Journal of Caring Sciences*, 12(1), 572–83.
- Alem Getie, Girma. (2015). Assessment of Factors Affecting Turnover Intention Among Nurses Working at Governmental Health Care Institutions in East Gojjam, Amhara Region, Ethiopia, 2013. *American Journal of Nursing Science*. 4(3), 107.
- Anggoro, Wisnu Tri, Qurrotul Aeni, and Istioningsih Istioningsih. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), 98.
- Attia MAS, Youseff MRL, Abd El Fatah, and Gomaa NAS. SAM, Ibrahim SK. (2020). SAM, Ibrahim SK, Gomaa NAS. The Relationship between Health Care Providers' Perceived Work Climate, Organizational Commitment, and Caring Efficacy at Pediatric Intensive Care Units. *Int J Health Plan Manage*, 35(2).
- Aupia, Anatun et al. (2018). Caring Behavior Perceived by Nurses, Patients and Nursing Students in Indonesia. *Journal of Professional Nursing*, 34(4), 314–19. <http://dx.doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.11.013>.
- B, Israel, Kifle W, Tigist D, and Fantahun W. (2017). Organizational Commitment and Its Predictors among Nurses Working in Jimma University Specialized Teaching Hospital, Southwest Ethiopia. *Primary Health Care*, 7(1), 1–8.
- Compton, K. et al. (2018). The Perception of Patients with Cancer at the Time of Discharge after Surgery. *Nurses' Caring Behaviors*, 22(2), 169–74.
- Efi Kusdian, Anisa Ardiana, Retno Purwandari. (2019). *Hubungan Komitmen Organisme dengan Pelaksanaan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Ruang Inap RS Tk III Baladhika Husada Jember*, 68–74.
- Elewa, Amal Hebashy, and Fatma Abed. (2017). Nursing Profession as Perceived by Staff Nurses and Its Relation to Their Career Commitment at Different Hospitals. *International Journal of Nursing Didactics*, 7(1), 13–22.
- Hakami, Afaf et al. (2020). The Relationship between Nurses Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Health Science Journal*, 14(1), 1–5.
- Harris. (2015). Nursing Practice Implications of the Year of Ethics. *Nurs Women's Health*, 2 (19).
- Harsanto. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan R.S. Dr. Soetomo*, 5 (2), 154–64.
- Haryani, Ani, and Lukmanulhakim. (2019). Predictors of Nurse's Caring Behavior towards Patients with Critical Illness. *KnE Life Sciences 2019*, 12–22.
- Heydari, Naval, Mahya Torkaman, and Camellia Torabizadeh. (2022). Investigation of Correlation between Organizational Commitment and Perceptions of Caring Behavior from the Perspective of Nurses : A Cross-Sectional Study. *Preventive Care in Nursing and Midwifery Journal*. 12(2), 24–31.
- Jones. (2015). Organisational Commitment in Nurses: Is It Dependent on Age or Education? *Nurs Management*. 21: 29–36.
- Khodadadei, Neda, Behrooz Rezaei, and Shayesteh Salehi. (2018). Relationship between Organizational Commitment and Nurses' Clinical Competency. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 7(1): 18–28.
- Kim M, Kim EJ, Choi S. (2016). A Study of Relationship between Nursing Performance, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Advanced Science and Technology Letters*, 128, 94–97.
- Kristiawan, Adi Gede, and Komang Gde Trisna Purwantara. (2020). Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Perilaku Caring. *Jurnal Kesehatan Midwinerslion*, 5(1), 137–43.

- Labrague, Leodoro J. et al. (2020). The Association of Nurse Caring Behaviours on Missed Nursing Care, Adverse Patient Events and Perceived Quality of Care: A Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Management*, 28(8), 2257–65.
- Lorber, Mateja, and Brigita Skela-Savic. (2014). Factors Affecting Nurses' Organizational Commitment/Pripadnost Medicinskih Sester in Opredelitev Njenih Dejavnikov. *Obzornik Zdravstvene Nege*, 48(4), 294.
- M. Sait Dinc, Cemil Kuzey & Nejra Steta. (2018). Nurses' Job Satisfaction as a Mediator of the Relationship between Organizational Commitment Components and Job Performance. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(2), 75–95.
- Mahdavi M, Arab M, Mahmoudi M, Fayazbakhsh A, Akbari F. (2014). Organizational Commitment and Intention to Leave among Hospitals Employees in Tehran Hospitals. *Journal of Hospital*, 12 (4), 19–29.
- Maryani, Lidya. (2022) Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat dalam Penerapan Keselamatan Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *An Idea Health Journal*, 2(1), 24–31.
- Mentari, Dina Ayu, and Sarah Ulliya. (2019). Gambaran Interaksi Caring Perawat Dengan Pasien: Studi Pendahuluan. *Holistic Nursing and Health Science* 2(2), 56–61.
- Meyer, J. P., Morin, A. J. S., Stanley, L. J., and E. R. & Maltin. (2019). Teachers' Dual Commitment to the Organization and Occupation: A Person-Centered Investigation. *Teaching and Teacher Education* (77), 100–111.
- Mueller, K., Straatmann, T. (2014). *Organizational Commitment. In Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, Springer, Dordrecht.
- Naghneh MHK, Tafreshi MZ, Naderi M, Shakeri N, Bolourchifard F, Goyaghaj NS. (2017). The Relationship between Organizational Commitment and Nursing Care Behavior. *Electronic Physician*, 9(7), 4385–4840.
- Niazazari, K, T Enayati, R Behnamfar, and Z Kahroodi. (2014). Relationship between Professional Ethics and Job Commitment. *Iran Journal of Nursing*, 27(87), 34–42.
- Pajnkihar M, McKenna HP, Štiglic G, Vrbnjak D. (2017). Fit for Practice: Analysis and Evaluation of Watson's Theory of Human Caring. *Nurs Sci Q*, 30(3), 243–52.
- Prihandhani, I Gusti Agung Ayu Sherlyna, and Alfieri Leda Kio. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti Tabanan. *Jurnal Terpadu Ilmu Kesehatan*, 8(1), 29–37.
- Rastegar AA, Moradi H, Moradi V. (2020). Effect of Psychological Capital on Nurses Ethical Behavior Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *J Nurs Manag*, 9 (2), 56–65.
- Romero-Martín, Macarena et al. (2019). Systematic Review of the Nature of Nursing Care Described by Using the Caring Behaviours Inventory. *Journal of Clinical Nursing*, 28(21–22), 3734–46.
- Sanjaya. (2022). The Effect of Self-Efficacy, Caring and Organizational Commitment on Disaster Preparedness of Nurses. *KnE Life Sciences*, 7 (2), 113–121.
- Sarafis, Pavlos et al. (2016). The Impact of Occupational Stress on Nurses' Caring Behaviors and Their Health Related Quality of Life. *BMC Nursing*, 15(1), 1–10. <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-016-0178-y>.
- Satoh M, Watanabe I, Asakura K. (2017). Occupational Commitment and Job Satisfaction Mediate Effort-Reward Imbalance and the Intention to Continue Nursing. *Jpn J Nurs Sci*, 14(1), 49–60.
- Seyedshohadaee M, Mohammadi H, Seyedfatemi N, Mehran A. (2015). Relationship between the Circadian

- Types and Nurses. *Caring Behaviours Koomesh*, 16(3), 389–96.
- Tang, Wai Mun, Chi-yang Soong, and Wen Chieh Lim. (2013). Patient Satisfaction with Nursing Care : A Descriptive Study Using Interaction Model of Client Health Behavior. *International Journal of Nursing Science*, 3(2), 51–56.
- VeliAkoviA VM, ViA;njiA A, JoviÄ S, RaduloviÄ O, Ä argi Ä Ä, MihajloviÄ J, et al. (2014). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Nurses in Serbia: A Factor Analysis. *Nurs Outlook*, 62(6), 415-27. Doi: 10.1016/j.Outlook. 2014.05.003. PMID: 25062809.
- Watson J, Brewer BB. (2015). Caring Science Research: Criteria, Evidence, and Measurement. *J Nurs Adm*, 45(5), 235–36.
- Yau, Xinyi Cheryl, Wai San Wilson Tam, Hui Wen Valerie Seah, and Chiew Jiat Rosalind Siah. (2019). An Exploration of Factors Influencing Inpatient Nurses' Care Behaviour in an Acute Hospital Setting. *International Journal for Quality in Health Care*, 31(6), 473–79.
- Zamanzadeh V, Azimzadeh R, Rahmani A, Valizadeh L. (2012). Oncology Patients' and Professional Nurses' Perceptions of Important Nurse Caring Behaviors. *BMC Nurs*, 9 (1).
- Zamanzadeh V, Azimzadeh R, Rahmani A, Valizadeh L. (2013). Oncology Patients' and Professional Nurses' Perceptions of Important Nurse Caring Behaviors. *BMC Nurs*, 9(1), 10.