

Peran Nursing Professional Value dalam Meningkatkan Komitmen Afektif di Rumah Sakit Militer Jakarta Barat

Rizka Ayu Intany¹, Muhammad Natsir Nugroho², Rina Anindita³

Universitas Esa Unggul, Indonesia

rizkadr23@student.esaunggul.ac.id¹, natsirnugroho@esaunggul.ac.id²,

rina.anindita@esaunggul.ac.id³

Submitted: 13th July 2026 | **Edited:** 31th August 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Intany, R. A., Nugroho, M. N., & Anindita, R. (2026). Peran Nursing Professional Value dalam Meningkatkan Komitmen Afektif di Rumah Sakit Militer Jakarta Barat. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 6(3), 2151-2165.

ABSTRACT

The affective commitment of nurses at the West Jakarta Military Hospital is not yet fully optimal, characterized by a tendency to leave their jobs, a rigid work culture, uneven organizational support, and a lack of internalization of professional nursing values. This study aims to analyze the influence of hierarchical culture and perceived organizational support on affective commitment, with nursing professional values serving as an intervening variable. A quantitative analytical approach with a cross-sectional design was employed. The study sample consisted of 121 nurses from the West Jakarta Military Hospital, selected using random sampling. Data were collected via a four-point Likert scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS version 4. The results indicate that hierarchical culture and perceived organizational support influence nursing professional values. Hierarchical culture, perceived organizational support, and nursing professional values each influence affective commitment. Furthermore, nursing professional values were found to partially mediate the influence of hierarchical culture and perceived organizational support on affective commitment. The hospital needs to strengthen coordination systems and work stability, implement fair and transparent task allocation, and involve nurses in advocacy, policy formulation, and service quality improvement activities.

Keywords: Hierarchical Culture, Perceived Organizational Support, Nursing Professional Values, Affective Commitment

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya perawat. Dalam sistem pelayanan rumah sakit, perawat memiliki peran strategis karena menjadi tenaga kesehatan yang paling banyak berinteraksi dengan pasien, keluarga pasien, dan tim kesehatan lainnya. Perawat tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis dalam memberikan asuhan keperawatan, tetapi juga harus mampu menunjukkan tanggung jawab profesional, kepatuhan terhadap prosedur, ketelitian, empati, dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang aman, bermutu, dan berorientasi pada pasien sangat dipengaruhi oleh bagaimana

perawat memaknai pekerjaannya serta sejauh mana perawat memiliki keterikatan terhadap organisasi tempatnya bekerja (Beheshtinia et al., 2025).

Salah satu aspek penting yang menentukan kualitas hubungan antara perawat dan rumah sakit adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang pegawai memiliki keterikatan dengan organisasi, baik secara emosional, kebutuhan, maupun kewajiban (Meyer & Allen, 1991). Dalam lingkup rumah sakit, komitmen organisasi menjadi penting karena meningkatkan kinerja organisasi, memperkuat budaya keselamatan pasien, menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan, mengurangi keluhan kesehatan, mengurangi kehadiran kerja karena sakit, dan menurunkan absensi. (Graf et al., 2016; Rodríguez-Fernández et al., 2024)

Secara teoritis, Meyer & Allen (1991) membagi komitmen organisasi menjadi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* menggambarkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, rasa memiliki, kebanggaan, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena memang menginginkannya (Meyer & Allen, 1991). Komitmen afektif menjadi fokus yang paling relevan dalam konteks profesi perawat, karena rumah sakit tidak cukup hanya membutuhkan perawat yang bertahan karena kebutuhan atau kewajiban, tetapi lebih membutuhkan perawat yang memiliki keterikatan emosional, rasa bangga, dan keterlibatan nyata terhadap organisasi. Komitmen afektif yang belum optimal dapat tercermin dari lemahnya rasa memiliki terhadap rumah sakit, rendahnya kebanggaan terhadap organisasi, serta belum maksimalnya keterlibatan dalam pekerjaan dan aktivitas organisasi (Ekmekci et al., 2021). Rumah sakit yang gagal membangun komitmen afektif berisiko menghadapi masalah retensi, kontinuitas pelayanan, dan penurunan mutu layanan (Rodríguez-Fernández et al., 2024).

Berdasarkan data internal rumah sakit, masih ditemukan indikasi permasalahan yang mengarah pada belum optimalnya keterikatan perawat terhadap organisasi. Secara estimasi, tingkat turnover tahunan berada pada kisaran 8–12%, yang tergolong sedang hingga tinggi, dengan variasi antarprofesi. Perawat menunjukkan tingkat turnover tertinggi, yaitu 10–12%, yang didominasi oleh tenaga usia di bawah 30 tahun dengan masa kerja kurang dari tiga tahun.

Selain data turnover, data internal RS Militer juga menunjukkan adanya indikasi permasalahan komitmen afektif pada perawat. Dalam satu tahun terakhir tercatat 24

insiden pelayanan, yang didominasi oleh kesalahan administrasi obat, kejadian near miss, risiko jatuh pasien, serta peralatan yang tidak berfungsi optimal. Selain itu, terdapat 18 pelanggaran kerja, terutama berupa keterlambatan, kesalahan administratif, dan ketidaksesuaian terhadap SOP, yang kemudian direspon melalui teguran lisan, teguran tertulis, dan rotasi unit. Frekuensi insiden dan pelanggaran ringan hingga sedang tersebut menunjukkan bahwa sebagian perawat diduga belum memiliki komitmen afektif yang belum optimal.

Belum optimalnya komitmen afektif perawat di RS Militer diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor organisasi dan faktor professional. Berdasarkan fenomena di RS Militer, budaya hierarki, POS, dan nursing professional values menjadi faktor penting yang dapat membentuk kuat atau lemahnya ikatan emosional perawat terhadap rumah sakit. Hal ini didukung penelitian Alqudah et al. (2022) menunjukkan bahwa budaya hierarki berperan dalam hubungan dengan komitmen afektif. Zhang & Gao (2025) menemukan bahwa budaya organisasi, khususnya budaya hierarki, merupakan prediktor positif komitmen afektif. Penelitian Aldabbas et al. (2025) menunjukkan bahwa POS memengaruhi komitmen afektif. Alshaabani et al. (2021), Bacha & Kosa (2024) juga menemukan bahwa POS berpengaruh positif terhadap affective commitment. Konteks perawat, Ekmekci et al. (2021) juga membuktikan bahwa POS mampu mempengaruhi komitmen afektif. Penelitian Gassas et al. (2023), Gassas & Salem (2023), Ghonem & Abdrabou (2021), Sapkota et al. (2024) menunjukkan bahwa nilai profesional perawat berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional.

Dengan demikian, fenomena di RS Militer Jakarta Barat menunjukkan bahwa persoalan komitmen afektif perawat merupakan isu yang nyata dan penting untuk diteliti. Masalah tersebut tampak dari adanya insiden pelayanan, pelanggaran kerja, data internal yang menunjukkan adanya persoalan pada keterlibatan emosional perawat, budaya kerja yang sangat formal, persepsi dukungan organisasi yang belum merata, dan internalisasi nilai profesional yang belum optimal. Berdasarkan kondisi tersebut, maka penelitian mengenai pengaruh budaya hierarki dan perceived organizational support terhadap komitmen afektif dengan nursing professional value sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Militer Jakarta Barat penting untuk dilakukan, baik untuk memperkaya kajian ilmiah maupun untuk memberikan masukan praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia keperawatan di rumah sakit.

LANDASAN TEORI

Landasan teori penelitian ini berangkat dari konsep organizational commitment yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991), yang menjelaskan komitmen organisasi sebagai keterikatan individu terhadap organisasi yang terdiri atas affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada affective commitment, yaitu keterikatan emosional individu terhadap organisasi yang ditandai oleh rasa memiliki, kebanggaan, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Pada konteks keperawatan, komitmen afektif menjadi penting karena perawat bekerja dalam lingkungan yang menuntut tanggung jawab profesional, interaksi intensif dengan pasien, serta keterlibatan berkelanjutan dengan organisasi. Komitmen tersebut dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan organisasi dan bagaimana perawat memaknai profesinya. Nursing professional values merupakan seperangkat nilai yang menjadi dasar perilaku, pengambilan keputusan, tanggung jawab etis, dan pelaksanaan praktik keperawatan. Gassas dan Salem (2023) menjelaskan bahwa nilai profesional merupakan bagian penting dalam praktik keperawatan dan berkaitan dengan komitmen organisasi perawat. Nilai profesional yang kuat dapat membentuk identitas profesional, mendorong perilaku yang sesuai dengan standar profesi, serta memperkuat keterikatan perawat terhadap lingkungan organisasinya. Dengan demikian, secara teoritis nursing professional values dapat menjadi mekanisme internal yang menghubungkan pengalaman perawat dalam organisasi dengan terbentuknya komitmen terhadap organisasi.

Dalam kerangka penelitian ini, nursing professional values ditempatkan sebagai variabel intervening yang menjelaskan bagaimana hierarchical culture dan perceived organizational support dapat berhubungan dengan affective commitment. Budaya hierarki ditandai oleh struktur kewenangan, aturan, prosedur, stabilitas, koordinasi, dan kejelasan hubungan kerja, sehingga karakteristik tersebut dapat membentuk lingkungan tempat perawat mengembangkan dan menerapkan nilai profesional (Cameron & Quinn, 2006). Sementara itu, perceived organizational support menggambarkan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Dukungan organisasi yang dipersepsikan secara positif dapat menciptakan rasa dihargai dan menjadi dasar terbentuknya keterikatan emosional terhadap organisasi. Dalam konteks keperawatan,

Ekmekci et al. (2021) menunjukkan pentingnya *perceived organizational support* dalam kaitannya dengan *affective commitment*, sedangkan Zhai et al. (2023) menunjukkan keterkaitan budaya organisasi dengan *affective commitment* pada perawat. Lebih lanjut, Jun (2025) menemukan bahwa *nurses' professional values* memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada perawat rumah sakit, sehingga memberikan dasar empiris bagi penggunaan nilai profesional sebagai mekanisme *intervening*. Dengan demikian, landasan teoritis penelitian ini menempatkan lingkungan organisasi melalui *hierarchical culture* dan *perceived organizational support* sebagai faktor eksternal yang dapat membentuk *nursing professional values*, yang selanjutnya berkontribusi terhadap penguatan *affective commitment* perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif analitik dengan desain *crosssectional*. Desain penelitian ini adalah *crosssectional*, yaitu desain penelitian yang mengambil data dari suatu populasi pada lokasi temporal tertentu. Dalam penelitian *crosssectional*, peneliti hanya mengumpulkan data dari partisipan satu kali saja, tidak ada pengumpulan data yang rangkap (Cooper & Schindler, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di RS Militer Jakarta Barat. Populasi ini berjumlah 173 orang. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh jumlah sampel minimal sebesar 121 responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 121 perawat RS Militer Jakarta Barat. Adapun kriteria Sampel harus memenuhi kriteria inklusi yaitu perawat yang bekerja di RS Militer Jakarta Barat, memiliki masa kerja minimal 1 tahun, bersedia berpartisipasi dalam penelitian, bersedia menandatangani *informed consent*.

Alat pengumpulan data berupa kuesioner sebagai data primer, karena penelitian ini bersifat kuantitatif yang menggunakan kuesioner maka ditentukan skala nilai mutu (Ruswanti & Januarko, 2015). Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner yang dikirim melalui *google form*. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban dari berupa Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) (Sugiyono, 2018).

Pada penelitian ini analisa statistik deskriptif digunakan analisa *three box method* yang mengacu pada pendapat Ferdinand (2014). Analisis data yang dilakukan dengan

metode PLS-SEM menggunakan software SmartPLS versi 4 yang terdiri dari outer model, inner model, serta dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Responden

Responden dengan usia < 25 tahun sebanyak 22 orang (18,2%), usia 26 sampai 35 tahun sebanyak 81 orang (66,9%), usia 36 sampai 45 tahun sebanyak 13 orang (10,7%), usia di atas 45 tahun sebanyak 5 orang (4,1%). Responden dengan lama kerja 1 sampai 2 tahun sebanyak 35 orang (28,9%), lama kerja 3 sampai 5 tahun sebanyak 41 orang (33,9%), lama kerja 6 sampai 8 tahun sebanyak 22 orang (18,2%), lama kerja di atas 8 tahun sebanyak 23 orang (19%). Responden dengan unit kerja bagian manajemen sebanyak 4 orang (3,3%), penunjang medis 1 orang (0,8%), rawat inap sebanyak 75 orang (62%), rawat jalan sebanyak 32 orang (26,4%), UGD sebanyak 9 orang (7,4%).

Outer Model

Nilai muatan faktor komitmen afektif berkisar antara 0,712 sampai 0,766. Nilai muatan faktor budaya hierarki berkisar antara 0,728 sampai 0,899. Nilai muatan faktor perceived organizational support antara 0,798 sampai 0,926. Nilai muatan faktor nursing professional value antara 0,808 sampai 0,910. Semua muatan faktor > 0,7 sehingga semua indikator dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini, evaluasi validitas diskriminan dilakukan melalui dua tahap, yaitu melihat nilai cross loading. Berdasarkan hasil analisis validitas konvergen melalui nilai cross loading menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten memiliki nilai loading yang lebih tinggi pada faktor yang sesuai dibandingkan dengan faktor lainnya. Ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator secara konsisten merefleksikan variabel latennya.

Hasil penelitian menunjukkan nilai AVE pada masing-masing variabel juga berada di atas 0,50, yang menunjukkan bahwa setiap konstruk telah mampu menjelaskan varians indikatornya dengan baik. Sementara, nilai Cronbach's Coefficient Alpha untuk semua variabel > 0.6 atau bahkan mendekati 1 dan nilai Composite reliability > 0.7, sehingga seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Inner Model

Nilai R-Square Adjusted pada variabel Nursing professional values (Z) sebesar 0,736 menunjukkan bahwa variabel Budaya Hierarki (X1) dan Perceived organizational

support (X2) mampu menjelaskan variasi Nursing professional values (Z) sebesar 73,6%, sedangkan sisanya 26,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai R-Square Adjusted pada Komitmen Afektif (Y) sebesar 0,682 menunjukkan bahwa variabel Budaya Hierarki (X1), Perceived organizational support (X2), dan Nursing professional values (Z) mampu menjelaskan variasi Komitmen Afektif (Y) sebesar 68,2%, sedangkan sisanya 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Berdasarkan hasil pengujian f-square, pengaruh Budaya Hierarki terhadap Nursing professional values memperoleh nilai sebesar 0,282 dan termasuk dalam kategori efek sedang. Sementara itu, pengaruh Budaya Hierarki terhadap Komitmen Afektif sebesar 0,064, Perceived organizational support terhadap Komitmen Afektif sebesar 0,037, Perceived organizational support terhadap Nursing professional values sebesar 0,125, serta Nursing professional values terhadap Komitmen Afektif sebesar 0,094 termasuk dalam kategori efek rendah. Dengan demikian, hubungan yang memiliki kekuatan efek paling besar dalam model adalah pengaruh Budaya Hierarki terhadap Nursing professional values, sedangkan hubungan lainnya memberikan kontribusi yang relatif kecil terhadap perubahan variabel dependennya.

Nilai relevansi prediktif atau Q-square pada variabel Nursing professional values (Z) adalah sebesar 0,535. Nilai tersebut berada di atas 0,50, sehingga dapat dikategorikan memiliki relevansi prediktif yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam model memiliki kemampuan yang baik dalam memprediksi Nursing professional values. Sementara itu, nilai Q-square pada variabel Komitmen Afektif (Y) adalah sebesar 0,354. Nilai tersebut berada di atas 0,25, sehingga termasuk dalam kategori relevansi prediktif moderat. Dengan demikian, model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik terhadap Komitmen Afektif.

Uji Hipotesis

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Koefisien	Sig	Keterangan
H1	Budaya Hierarki (X1) -> Nursing professional values (Z)	0,535	0,000	Diterima
H2	Perceived organizational support (X2) -> Nursing professional values (Z)	0,356	0,006	Diterima
H3	Budaya Hierarki (X1) -> Komitmen Afektif (Y)	0,316	0,003	Diterima
H4	Perceived organizational support (X2) -> Komitmen Afektif (Y)	0,226	0,014	Diterima
H5	Nursing professional values (Z) -> Komitmen Afektif (Y)	0,336	0,001	Diterima

	Hipotesis	Koefisien	Sig	Keterangan
H6	Budaya Hierarki (X1) -> Nursing professional values (Z) -> Komitmen Afektif (Y)	$0,535 \times 0,336 = 0,180$	0,024	Diterima
H7	Perceived organizational support (X2) -> Nursing professional values (Z) -> Komitmen Afektif (Y)	$0,356 \times 0,336 = 0,120$	0,040	Diterima

Sumber: Hasil olah data Smartpls, 2026

Pembahasan

Pengaruh Budaya Hierarki terhadap Nursing professional values

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya hierarki berpengaruh terhadap nursing professional values. Artinya, sistem kerja yang formal, teratur, dan konsisten dapat membentuk cara perawat memahami tanggung jawab, standar, serta perilaku profesional dalam pelayanan.

Hasil ini sejalan teori Cameron & Quinn (2006) menjelaskan bahwa budaya hierarki menekankan struktur formal, aturan, prosedur, stabilitas, efisiensi, dan kontrol. Ketika budaya hierarki diterapkan secara proporsional, perawat tidak hanya patuh pada aturan karena kewajiban, tetapi juga mulai memahami bahwa kepatuhan terhadap standar merupakan bagian dari tanggung jawab profesional. Nilai profesional keperawatan menurut Weis & Schank (2009), mencakup caring, activism, trust, professionalism, dan justice. Nilai-nilai tersebut tidak terbentuk secara instan, tetapi berkembang melalui pendidikan, pengalaman kerja, kebiasaan organisasi, dan contoh yang diberikan dalam lingkungan kerja. Perawat yang terbiasa bekerja sesuai standar akan lebih mudah menjaga profesionalisme, membangun kepercayaan pasien, memberikan pelayanan yang adil, serta mempertahankan etika dalam praktik keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jahan et al. (2022), Jung (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan dan budaya organisasi memiliki peran dalam membentuk sikap serta nilai profesional tenaga kesehatan. Penelitian Gassas & Salem (2022) juga menunjukkan bahwa konteks organisasi dapat memengaruhi penguatan nilai profesional pegawai. Dengan demikian, budaya organisasi diprediksi memiliki pengaruh positif terhadap professional values pegawai.

Pengaruh Perceived organizational support terhadap Nursing professional values

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh terhadap nursing professional values. Hal ini berarti bahwa perawat yang merasa dihargai,

diperhatikan, dan dibantu oleh organisasi lebih mudah menginternalisasi serta menjalankan nilai profesional dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan *Organizational Support Theory* dari Eisenberger et al. (1986), yang menjelaskan *perceived organizational support* mencerminkan persepsi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraannya. Dukungan yang dirasakan tersebut dapat menimbulkan rasa wajib untuk membalas organisasi melalui sikap dan perilaku kerja yang positif. Pada perawat, bentuk timbal balik tersebut dapat terlihat melalui peningkatan tanggung jawab profesional, kepatuhan terhadap standar, kepedulian terhadap pasien, serta komitmen untuk menjaga mutu pelayanan. Weis & Schank (2009), menambahkan nilai profesional tidak hanya terbentuk melalui pendidikan formal, tetapi juga berkembang melalui pengalaman kerja, lingkungan organisasi, dan dukungan yang dirasakan selama bekerja. Rumah sakit yang memberikan dukungan memadai akan membantu perawat merasa lebih aman, dihargai, dan mampu menjalankan peran profesionalnya dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Shan et al. (2023), yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berkaitan dengan penguatan sikap dan komitmen profesional perawat, terutama dalam kondisi kerja yang penuh tekanan. Penelitian Ekmekci et al. (2021) juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan penting dalam menjaga aspek psikologis dan profesional perawat. Penelitian Peng et al. (2022) pada pegawai rumah sakit di Tiongkok menemukan bahwa konteks organisasi, termasuk dukungan dan iklim kerja yang dirasakan pegawai, berperan dalam pengembangan *nurses professional values*.

Pengaruh Budaya Hierarki terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya hierarki berpengaruh terhadap komitmen afektif. Struktur, aturan, dan alur kerja yang jelas memberikan kepastian peran serta rasa aman yang dapat memperkuat keterikatan emosional perawat terhadap rumah sakit.

Hasil penelitian ini sejalan teori Cameron & Quinn (2006), menjelaskan bahwa budaya hierarki menekankan struktur formal, aturan, prosedur, stabilitas, efisiensi, dan kontrol. Karakter budaya seperti ini sesuai dengan kebutuhan rumah sakit karena pelayanan kesehatan harus berjalan tertib dan sesuai standar. Budaya hierarki yang diterapkan secara proporsional dapat menciptakan kepastian kerja dan rasa aman bagi

perawat. Rasa aman tersebut dapat mendorong perawat untuk merasa lebih dekat dengan organisasi dan lebih ingin bertahan sebagai bagian dari rumah sakit. Meyer & Allen (1991), menambahkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui rasa memiliki, kedekatan psikologis, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Keterikatan ini lebih mudah tumbuh ketika perawat merasa lingkungan kerjanya jelas, stabil, dan mendukung pelaksanaan tugas. Budaya hierarki yang baik dapat memberikan dasar tersebut, terutama melalui kejelasan peran, ketertiban kerja, dan standar yang konsisten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alqudah et al. (2022), yang menunjukkan bahwa budaya hierarki berhubungan dengan komitmen afektif dalam organisasi. Penelitian Zhang & Gao (2025) juga menemukan bahwa budaya organisasi, termasuk budaya hierarki, dapat menjadi prediktor positif komitmen afektif. Artinya, budaya organisasi yang terstruktur dapat membantu pegawai membangun keterikatan dengan organisasinya.

Pengaruh Perceived organizational support terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh terhadap komitmen afektif. Perawat yang merasakan penghargaan, perhatian, dan bantuan organisasi cenderung membangun rasa memiliki dan kedekatan emosional yang lebih kuat terhadap rumah sakit.

Hasil penelitian ini sejalan Organizational Support Theory dari Eisenberger et al. (1986) menjelaskan bahwa perceived organizational support mencerminkan persepsi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraannya. Ini dimaknai pada perawat, bentuk balasan tersebut dapat terlihat dari kesediaan bekerja sungguh-sungguh, rasa bangga menjadi bagian dari rumah sakit, serta keinginan untuk terus berkontribusi dalam pelayanan keperawatan. Meyer & Allen (1991), menambahkan bahwa komitmen afektif akan semakin kuat ketika individu merasa memiliki kedekatan emosional dengan organisasi. Kedekatan tersebut dapat terbentuk ketika organisasi tidak hanya menuntut kinerja, tetapi juga memperhatikan kebutuhan, kesejahteraan, dan kontribusi pegawai. Dukungan organisasi menjadi salah satu faktor yang membuat individu merasa dihargai sebagai individu, bukan hanya sebagai tenaga kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aldabbas et al. (2025), yang menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh terhadap komitmen

afektif. Penelitian Alshaabani et al. (2021), Bacha & Kosa (2024) juga menemukan bahwa dukungan organisasi berkaitan positif dengan komitmen afektif. Ekmekci et al. (2021) dalam konteks perawat menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berperan penting dalam menjaga komitmen afektif di tengah tekanan kerja.

Pengaruh Nursing professional values terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *nursing professional values* berpengaruh terhadap komitmen afektif dan merupakan pengaruh langsung paling kuat terhadap komitmen afektif dalam model. Nilai profesional memberi makna pada pekerjaan dan memperkuat keselarasan antara identitas perawat dengan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan teori Weis & Schank (2009) menjelaskan bahwa *nursing professional values* merupakan seperangkat nilai inti yang menjadi pedoman perawat dalam bersikap, mengambil keputusan, dan menjalankan praktik profesional. Nilai-nilai tersebut mencakup *caring*, *activism*, *trust*, *professionalism*, dan *justice*. Nilai profesional yang kuat membantu perawat menjaga standar profesi, menghormati pasien, bersikap adil, dan bertanggung jawab dalam pelayanan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Gassas & Salem (2023), Ghonem & Abdrabou (2021), Sapkota et al. (2024), yang menunjukkan bahwa *nurses professional values* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa nilai profesional memiliki peran penting dalam membangun loyalitas, keterikatan, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Nursing professional values Memediasi Pengaruh Budaya Hierarki terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *nursing professional values* memediasi pengaruh budaya hierarki terhadap komitmen afektif. Pengaruh langsung budaya hierarki tetap ada, sedangkan jalur melalui *nursing professional values* juga bermakna; pola ini menunjukkan mediasi parsial.

Hasil analisis *three box method* mendukung pola hubungan tersebut. Budaya hierarki berada pada kategori tinggi, dengan item tertinggi “Perawat di rumah sakit ini dituntut patuh pada aturan yang berlaku”. Kepatuhan terhadap aturan dapat menjadi dasar terbentuknya perilaku profesional, terutama dalam menjaga standar pelayanan dan tanggung jawab kerja. *Nursing professional values* juga berada pada kategori tinggi, dengan item tertinggi “Saya menjaga kerahasiaan dan privasi pasien”. Hal ini

menunjukkan bahwa budaya kerja yang menekankan keteraturan dapat berjalan searah dengan nilai professional, terutama nilai trust dan integritas dalam pelayanan. Komitmen afektif yang tinggi ditunjukkan melalui item “Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas keperawatan di rumah sakit ini”. Three box method memperlihatkan bahwa kepatuhan terhadap aturan berjalan searah dengan kuatnya trust dan kesungguhan dalam bekerja. Namun, sistem stabilitas dan efisiensi, activism, serta keteguhan untuk tetap bekerja di rumah sakit masih menjadi ruang penguatan.

Cameron & Quinn (2006) menjelaskan bahwa budaya hierarki menekankan struktur formal, aturan, prosedur, stabilitas, efisiensi, dan kontrol. Budaya seperti ini dapat menjadi lingkungan yang membentuk cara perawat memahami peran dan tanggung jawabnya. Weis & Schank (2009) menjelaskan bahwa nursing professional values berkembang melalui pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan professional. Artinya, budaya organisasi yang jelas dan konsisten dapat menjadi ruang bagi perawat untuk menginternalisasi nilai-nilai professional.

Penelitian Jun (2025) menunjukkan bahwa professional values berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasional. Hasil tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa nilai professional menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana faktor organisasi memengaruhi komitmen individu.

Nursing professional values Memediasi Pengaruh Perceived organizational support terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nursing professional values memediasi pengaruh perceived organizational support terhadap komitmen afektif. Dukungan organisasi tetap berpengaruh secara langsung, sekaligus memperkuat komitmen melalui internalisasi nilai profesional; pola tersebut menunjukkan mediasi parsial.

Hasil analisis three box method memperjelas hubungan tersebut. Perceived organizational support berada pada kategori tinggi, dengan item tertinggi “Rumah sakit menghargai kontribusi saya sebagai perawat” dan “Rumah sakit memberikan dukungan yang saya butuhkan untuk bekerja dengan baik”. Item terendah pada perceived organizational support terdapat pada pernyataan “Kesempatan dan pembagian tugas diberikan secara wajar kepada perawat”. Nursing professional values yang tinggi menunjukkan bahwa perawat memiliki dasar nilai professional yang kuat. Item tertinggi

pada variabel ini adalah “Saya menjaga kerahasiaan dan privasi pasien”. Three box method menunjukkan bahwa penghargaan dan bantuan kerja telah dirasakan dengan baik, tetapi fairness dalam pembagian tugas masih perlu diperbaiki. Nilai trust kuat, sedangkan activism relatif lebih lemah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi perlu diarahkan pada keadilan dan ruang partisipasi profesional.

Menurut Organizational Support Theory dari Eisenberger et al. (1986) menjelaskan bahwa pegawai yang merasa didukung oleh organisasi akan terdorong untuk membalas dukungan tersebut melalui sikap dan perilaku positif. Pada perawat, sikap positif ini dapat berupa penguatan tanggung jawab profesional, kepedulian terhadap pasien, dan keinginan untuk memberikan pelayanan yang bermutu. Nilai profesional yang semakin kuat kemudian mendorong tumbuhnya komitmen afektif terhadap rumah sakit.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Gassas et al. (2023) dan Jun (2025) menunjukkan bahwa variabel psikologis seperti nilai dan sikap profesional dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara dukungan organisasi dan komitmen. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini bahwa nursing professional values menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen afektif.

KESIMPULAN

Budaya hierarki berpengaruh terhadap nursing professional values. Perceived organizational support berpengaruh terhadap nursing professional values. Perceived organizational support berpengaruh terhadap komitmen afektif. Budaya hierarki berpengaruh terhadap komitmen afektif. Nursing professional values berpengaruh terhadap komitmen afektif. Nursing professional values memediasi pengaruh budaya hierarki dan perceived organizational support terhadap komitmen afektif.

Dalam memperbaiki budaya hierarki, rumah sakit perlu menerapkan Sistem Stabilitas dan Efisiensi Unit yang memuat briefing standar sebelum shift, evaluasi kendala setelah shift, dashboard masalah operasional, batas waktu eskalasi, dan audit tindak lanjut. Fokusnya adalah membangun sistem yang membantu pimpinan unit menjaga stabilitas dan efisiensi secara konsisten.

Dalam meningkatkan perceived organizational support, rumah sakit perlu menerapkan sistem pembagian tugas berbasis beban kerja dan acuity pasien yang dapat

dilihat oleh perawat. Sistem tersebut perlu dilengkapi rotasi yang adil, penjelasan dasar penugasan, serta kanal keberatan yang ditindaklanjuti secara terdokumentasi.

Dalam memperkuat nursing professional values, rumah sakit perlu membentuk Forum Perbaikan Kebijakan Keperawatan yang melibatkan perawat pelaksana. Setiap unit dapat mengajukan mini project mutu, menyampaikan usulan kebijakan, dan menerima umpan balik tertulis mengenai penerimaan, revisi, atau penolakan usulan.

Penelitian selanjutnya disarankan menguji model pada beberapa rumah sakit dengan kelas dan tata kelola berbeda, menggunakan desain longitudinal, serta menambahkan pendekatan mixed methods. Wawancara mendalam dapat digunakan untuk menjelaskan alasan perawat mempertimbangkan organisasi lain, pengalaman terhadap keadilan pembagian tugas, dan faktor yang mendorong atau menghambat keterlibatan dalam kebijakan pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldabbas, H., Elamin, A. M., Zain, A., & Ahmed, E. (2025). Organizational justice and affective commitment: the mediating role of perceived organizational support among UAE government employees. *Cogent Business & Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2514807>
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177.
- Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support on OCB in the time of COVID-19 pandemic in Hungary: employee engagement and affective commitment as mediators. *Sustainability*, 13(14), 7800.
- Bacha, N. S., & Kosa, C. A. (2024). Nurturing Sense of Institutional Citizenship Behavior: Role of Perceived Transformational Leadership Style and Organizational Support Mediated by Affective Professional Commitment. *Leadership and Policy in Schools*, 23(2), 235–252. <https://doi.org/10.1080/15700763.2022.2113799>
- Beheshtinia, M. A., Fathi, M., Ghobakhloo, M., & Mubarak, M. F. (2025). Enhancing Hospital Services: Achieving High Quality Under Resource Constraints. *Health Services Insights*, 18. <https://doi.org/10.1177/11786329251331311>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). Diagnosing and changing organizational culture. In *Jossey-Bass* (Vol. 16, Number 1).
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2019). *Business Research Methods*. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceive Organisational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Ekmekci, O. T., Xhako, D., & Metin Camgoz, S. (2021). The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationships Among Workload, Work-Family Interference, and Affective Commitment: A Study on Nurses. *Journal of Nursing Research*, 29(2), E140. <https://doi.org/10.1097/JNR.0000000000000419>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Undip.
- Gassas, R. S., Ahmed, M. E., Asloob, M., & Salem, O. (2023). Nurses' Professional Values as

- Indicators of Organizational Commitment. *Saudi Journal of Nursing and Health Care*, 6(11), 405–410. <https://doi.org/10.36348/sjnhc.2023.v06i11.004>
- Gassas, R. S., & Salem, O. (2023). Nurses' professional values and organizational commitment. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 18(1), 19–25. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2022.07.005>
- Ghonem, M. E.-S. N., & Abdrabou, H. M. (2021). Professional Values, Clinical Decision-Making, and Organizational Commitment among Nurses: Analytic Cross-Sectional Study. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(1), 707–721. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2021.148841>
- Ghrayeb, F., Aqtam, I., & Ayed, A. (2025). Organizational Culture and Nurse Commitment in Conflict-Affected Hospitals : A Focus on Empowerment in Jerusalem. *Research Square Article*, 1–16.
- Graf, E., Cignacco, E., Zimmermann, K., & Zúñiga, F. (2016). Affective organizational commitment in Swiss nursing homes: a cross-sectional study. *The Gerontologist*, 56(6), 1124–1137.
- Jahan, I., Huynh, T., & Mass, G. (2022). The Influence of Organisational Culture on Employee Commitment: An Empirical Study on Civil Service Officials in Bangladesh. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 9(2), 271–300. <https://doi.org/10.1177/23220937221113994>
- Jun, W. H. (2025). The mediating effects of nurses' professional values on the relationship between work environment and organizational commitment among long-term care hospital nurses. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02891-7>
- Jung, J. Y. (2022). The Effect of Authentic Leadership of Deans and Directors on Sustainable Organizational Commitment at Universities: Mediated by Organizational Culture and Trust. *Sustainability (Switzerland)*, 14(17). <https://doi.org/10.3390/su141711051>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Rodríguez-Fernández, M., Herrera, J., de Las Heras-Rosas, C., & Ciruela-Lorenzo, A. M. (2024). Practical implications of the organizational commitment model in healthcare: the case of nurses. *Journal of Nursing Management*, 2024(1), 6455398.
- Ruswanti, E., & Januarko, M. U. (2015). Panduan Penulisan Laporan Ilmiah: Atensi, Kredibilitas Perusahaan, Iklan Dua Sisi Terhadap Niat Beli Jasa Penerbangan Elang Air. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sapkota, D. K., Ranabhat, P. K. S., Bhusal, M. K., & Regmi, K. (2024). Assessment of Professional Values and Organizational Commitment among Nurses Working at Bharatpur Hospital, Chitwan, Nepal. *International Journal of Silkroad Institute of Research and Training*, 2(2), 105–110. <https://doi.org/10.3126/ijrsirt.v2i2.74370>
- Shan, Y., Zhou, X., Zhang, Z., Chen, W., & Chen, R. (2023). Enhancing the work engagement of frontline nurses during the COVID-19 pandemic: the mediating role of affective commitment and perceived organizational support. *BMC Nursing*, 22(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01623-z>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Weis, D., & Schank, M. J. (2009). Development and Psychometric Evaluation of the Nurses Professional Values Scale—Revised. *Journal of Nursing Measurement*, 17(3), 221–231. <https://doi.org/10.1891/1061-3749.17.3.221>
- Zhai, Y., Cai, S., Chen, X., Zhao, W., Yu, J., & Zhang, Y. (2023). The relationships between organizational culture and thriving at work among nurses: The mediating role of affective commitment and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 79(1), 194–204. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jan.15443>
- Zhang, X., & Gao, Y. (2025). Organizational culture, trust, and supervisor support: drivers of employee commitment in China. *Frontiers in Psychology*, 16(November), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1548514>