

Pengaruh Manajemen Risiko Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Kinerja Organisasi

The Effect Of Risk Management And Organizational Commitment On Organizational Effectiveness Through Organizational Performance

Ni Nyoman Putu Martini ^{*1}, Parsia Pungkaswati², Arik Susbiyani ³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail: ^{*1}ninyomanputu@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo dengan tujuan menguji pengaruh komitmen organisasi dan variabel manajemen risiko terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan rumah sakit, dan total sampel sebanyak 160 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data adalah analisis path menggunakan Warp PLS versi 5.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Terdapat pengaruh positif variabel manajemen risiko terhadap kinerja organisasi. Terdapat pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap efektivitas organisasi. Ada pengaruh positif variabel manajemen risiko terhadap efektivitas organisasi. Terdapat pengaruh positif variabel kinerja organisasi terhadap efektivitas organisasi di RS Mitra Sehat Situbondo. Terdapat pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi. Terdapat pengaruh positif variabel manajemen risiko terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi. Hasil penelitian secara keseluruhan telah mendukung dan menerima hipotesis penelitian.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Manajemen Risiko, Kinerja Organisasi dan Efektivitas Organisasi

ABSTRACT

This research was conducted at Mitra Sehat Hospital Situbondo with the aim of testing the effect of organizational commitment and risk management variables on organizational effectiveness through organizational performance. This study uses quantitative methods with a population of all hospital employees, and a total sample of 160 employees. The sampling technique used was purposive sampling. The instrument of data collection was using a questionnaire. The data analysis technique is path analysis using Warp PLS version 5.0. The results showed that there was a positive influence of organizational commitment variable on organizational performance. There is a positive effect of risk management variables on organizational performance. There is a positive effect of organizational commitment variable on organizational effectiveness. There is a positive effect of risk management variables on organizational effectiveness. There is a positive influence of organizational performance variables on organizational effectiveness at Mitra Sehat Situbondo Hospital. There is a positive influence of organizational commitment variable on organizational effectiveness through organizational performance. There is a positive effect of risk management variables on organizational effectiveness through organizational performance. The overall research results have supported and accepted the research hypothesis.

Keywords: Organizational Commitment, Risk Management, Organizational Performance and Organizational Effectiveness

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan unit aspek sosial dan pelayanan medis suatu organisasi, yang memiliki fungsi memberikan pelayanan kesehatan (penyembuhan, pencegahan dan pelayanan khusus kepada pasien), rumah sakit juga memiliki fungsi sebagai pusat pelatihan tenaga kesehatan dan penelitian terkait kesehatan. Kualitas pelayanan kesehatan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja rumah sakit sebagai organisasi penyedia layanan kesehatan. Upaya yang dilakukan rumah sakit untuk

mencapai peningkatan efektivitas merupakan salah satu bentuk pengukuran keberhasilan kinerja rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan. Dukungan komitmen organisasi dan manajemen risiko (risk management) serta pencapaian kinerja organisasi sangat dibutuhkan rumah sakit untuk mencapai efektivitas organisasi.

Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Rumah Sakit merupakan bagian dari keseluruhan manajemen rumah sakit dalam rangka pengendalian risiko terkait kegiatan proses kerja di rumah sakit dan memiliki kewajiban untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, aman, dan nyaman bagi SDM rumah sakit, pasien, pendamping pasien, pengunjung, dan lingkungan rumah sakit. Standar K3RS merupakan standar acuan yang harus dipatuhi oleh rumah sakit untuk menerapkan manajemen risiko K3RS, yaitu Peraturan Menteri Kesehatan NO. PER 66/PR/2016. Manajemen risiko adalah kegiatan klinis dan administratif yang dilakukan oleh rumah sakit untuk mengidentifikasi, mengevaluasi dan mengurangi risiko keselamatan dan kesehatan kerja untuk mengembangkan dan melaksanakan program OHS dengan kerja sama semua pihak di rumah sakit. Rumah Sakit, yaitu komitmen organisasi seluruh karyawan dan juga kemampuan rumah sakit dalam meminimalisir risiko kegiatan operasional dan non operasional. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya adalah adanya gap (research gap) tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja organisasi yaitu Abdullah dan Herlin (2011) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja organisasi. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Wirnipin, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebagian terhadap kinerja organisasi. Purnami (2017) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya ini menjadi celah untuk penelitian lebih lanjut.

Hubungan antara manajemen risiko dengan kinerja organisasi diteliti oleh Lestari (2013), yaitu manajemen risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Nasir (2016) yang mengakibatkan manajemen risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian oleh Yulianingtyas, dkk (2016) menunjukkan bahwa penerapan manajemen risiko kurang optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jadi ini adalah celah untuk penelitian lebih lanjut.

Penelitian sebelumnya tentang hubungan antara kinerja organisasi dengan efektivitas organisasi diteliti oleh Songgor dan Nyoman (2019) yang menunjukkan korelasi yang sangat kuat antara kinerja organisasi dengan efektivitas organisasi. Nugraha (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja organisasi terhadap efektivitas organisasi.

Kebaruan yang dibangun dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel intervening (intervening variable), sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah efektivitas organisasi. Hal ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh penerapan manajemen risiko dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dan efektivitas organisasi. Berdasarkan fenomena yang terjadi di RSUD Mitra Sehat dan gap research dari penelitian sebelumnya, penelitian ini mengambil judul: "**Pengaruh Manajemen Risiko dan Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi melalui Kinerja Organisasi (Studi Kasus di RS Mitra Sehat Situbondo)**".

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Desain penelitian ini merupakan penelitian yang menggambarkan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi pada suatu objek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dan juga untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian (Singarimbun dan Efendi, 2012). Untuk melaksanakan penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang datanya dikumpulkan dari sampel populasi untuk mewakili seluruh populasi.

Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen, yaitu Manajemen Risiko (X1) dan Komitmen Organisasi (X2). Salah satu variabel intervening adalah Kinerja Organisasi (Z), sedangkan satu variabel dependen adalah Efektivitas Organisasi (Y). Untuk memberikan gambaran yang jelas,

pemahaman dan definisi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, identifikasi variabel penelitian dijelaskan di bawah ini:

1. Manajemen risiko adalah kegiatan yang memungkinkan pemimpin kelompok atau organisasi untuk menyeimbangkan biaya operasional dan ekonomi yang dialokasikan untuk meminimalkan risiko dan memperoleh keuntungan dengan melindungi sistem teknologi informasi dan data yang diperlukan untuk melaksanakan visi, misi dan tujuan bisnis Indikator manajemen risiko adalah: Kebijakan manajemen risiko, Perencanaan dan manajemen hasil, Implementasi program, dan tinjauan Manajemen. (Nugraha, 2016).
2. Komitmen organisasi adalah cerminan di mana seorang karyawan mengakui organisasi dan terikat pada tujuannya. Hal ini merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang berkomitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap berada di sebuah perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2011). Indikatornya adalah: Komitmen afektif, Komitmen kontinuitas, dan Normatif.
3. Kinerja organisasi adalah totalitas pekerjaan yang dicapai oleh suatu organisasi. Pencapaian tujuan organisasi berarti bahwa kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkat sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sobandi, 2016). Indikator kinerja adalah input, output, outcome, benefit, dan impact.
4. Efektivitas organisasi adalah tingkat keberhasilan organisasi dalam suatu upaya mencapai tujuan dan sasarnya. Ada beberapa pendekatan yang paling sering digunakan dalam mengukur efektivitas organisasi, salah satunya melalui pendekatan goal (Daft, 2012). Indikator: Pencapaian tujuan, Integrasi dan Adaptasi.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sekelompok orang, peristiwa atau benda yang memiliki karakteristik tertentu (Indriantono dan Supomo, 2011). Kependudukan adalah daerah generalisasi yang terdiri dari subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasinya tidak hanya manusia, tetapi juga organisasi, hewan, ciptaan manusia, dan benda-benda alam lainnya.

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari populasi dalam jumlah tertentu yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel ini biasanya didasarkan pada pertimbangan tertentu, seperti keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh. Adapun metode penentuan sampel, penulis menggunakan purposive sampling. Ini dilakukan dengan mengambil subjek tidak berdasarkan strata, acak atau regional tetapi berdasarkan tujuan tertentu. Dalam buku Metode Penelitian karya Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam hal ini penulis mengambil sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, yaitu sebanyak 160 karyawan RSUD Mitra Sehat Situbondo. Hal ini didasarkan pada kriteria bahwa karyawan tersebut telah melaksanakan kewajiban magang kerjanya dan telah menandatangani kontrak kerja dengan RS Mitra Sehat Situbondo, sehingga menjadi sampel penelitian.

Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian kuantitatif, salah satu instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Dalam menyusun pernyataan dalam kuesioner, seseorang harus berhati-hati dan berhati-hati agar hasil yang diperoleh akurat. Alat penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data sebagai deskripsi variabel untuk membuktikan hipotesis.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan yang secara logis berkaitan dengan masalah penelitian dan setiap jawaban atas pertanyaan tersebut memiliki makna dalam menguji hipotesis (Sugiyono, 2015). Objek atau responden penelitian diminta untuk menyatakan atau menyampaikan tingkat persetujuannya dengan menggunakan pengukuran skala Likert 1 sampai 5 dengan kualifikasi; 1 sangat tidak setuju (STS), 2 tidak setuju (TS), 3 tidak setuju (KS), 4 setuju (S), dan 5 sangat setuju (SS).

Uji validitas

Ada dua jenis validitas dalam PLS SEM, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen berarti bahwa satu set indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten. Sedangkan validitas diskriminan merupakan konsep tambahan yang berarti bahwa kedua konsep tersebut merupakan konsep yang berbeda secara signifikan harus menunjukkan perbedaan yang cukup. Intinya adalah bahwa seperangkat indikator gabungan tidak diharapkan menjadi unidimensional (Yamin dan Heri, 2012). Uji validitas menggunakan perangkat Warp PLS 3.0 yang menghitung validitas dengan pengujian, yaitu: (Yamin dan Heri, 2012).

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen mengukur besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten. Dalam mengevaluasi validitas konvergen pemeriksaan masing-masing item, dapat dilihat dari faktor pemuatan standar. Faktor pemuatan standar menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dan konstruksinya. Uji validitas konvergen pada PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan faktor pemuatan indikator yang mengukur konstruk. Korelasi dapat dikatakan valid jika memiliki nilai $> 0,5$ (Ghozali, 2012).

2. Validitas Diskriminan

Model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran cross loading dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan masing-masing indikator lebih besar dari ukuran konstruksi lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikator lebih baik daripada konstruksi lainnya. Jika nilainya lebih tinggi dari nilai korelasi antara konstruk, maka validitas diskriminan yang baik tercapai. Uji validitas diskriminan didasarkan pada nilai pengukuran pembebanan silang dengan konstruk. Nilainya harus lebih dari 0, 5 dalam satu variabel. Sehingga konstruk memenuhi kriteria validitas diskriminan, dimana semua konstruk laten memprediksi indikatornya lebih besar dari 0,5 dan p value $< 0,01$.

Uji Keandalan

Instrumen yang handal atau terpercaya atau handal akan mampu menghasilkan data yang handal juga. Untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen penelitian relatif mudah dilakukan dengan menggunakan alat analisis Cronbach Alpha (Yamin dan Heri, 2012). Model pengukuran dinilai menggunakan keandalan; Alpha Cronbach dapat digunakan. Nilai ini mencerminkan keandalan semua indikator dalam model. Nilai minimum adalah 0, 6. (Ghozali, 2012).

Teknik Analisis Data

Pengujian PLS meneliti 2 efek yaitu pengujian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang terjadi pada hubungan antar variabel. Efek langsung adalah efek yang dapat dilihat dari koefisien jalur dari satu variabel ke variabel lainnya. Pengaruh tidak langsung adalah urutan jalur melalui satu atau lebih variabel perantara (Siswono dan Parwoto, 2012). Pengujian efek langsung dan tidak langsung merupakan bagian dari pengujian hipotesis. Kondisi untuk menguji hipotesis terletak pada kebaikan nilai kecocokan. Goodness Of Fit Index (GFI), menggambarkan tingkat kecocokan keseluruhan model yang dihitung dari residu kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan dengan data aktual. Ada tiga asumsi dasar seperti pada teknik multivariat lainnya yang harus dipenuhi untuk dapat menggunakan model persamaan struktural, yaitu pengamatan data mandiri, responden diambil secara acak dan memiliki hubungan linier. Nilai GFI yang tinggi menunjukkan kecocokan yang lebih baik. Nilai GFI dapat diterima sebagai nilai proper belum terstandarisasi, namun banyak peneliti merekomendasikan nilai di atas 90% sebagai ukuran Goodness of Fit (Ghozali, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas

Hasil validitas keseluruhan di atas menunjukkan bahwa indikator konstruk variabel laten menggunakan jawaban 160 responden telah menormalkan nilai combined loading dan cross loading $> 0,5$. Ini berarti bahwa semua indikator di atas valid dan dapat digunakan dalam model.

Uji keandalan

Hasil uji reliabilitas menunjukkan reliabilitas komposit yang memuaskan dari masing-masing variabel, yaitu manajemen risiko (0,904), komitmen organisasi (0,875), kinerja organisasi (0,830), efektivitas organisasi (0,883). Hasil alpha Cronbach juga menunjukkan hasil yang baik, yaitu manajemen risiko (0,856), komitmen organisasi (0,817), kinerja organisasi (0,724), efektivitas organisasi (0,800). Dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memiliki reliabilitas tinggi yang dapat dilihat dari reliabilitas komposit dan nilai alpha Cronbach untuk semua konstruk lebih besar dari 0,70.

Uji Kecocokan Model

Uji kecocokan model (model fit) harus dilakukan sebelum menguji signifikansi koefisien jalur dan R2. Uji kecocokan model (model fit) ini digunakan untuk menentukan apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data. Dalam uji kecocokan model ini (model fit), terdapat 3 indeks uji, yaitu average path coefficient (APC), average R – squared (ARS), dan average variances factor (AVIF) asalkan APC dan ARS diterima jika memenuhi persyaratan p-value. < 0,1 dan AVIF kurang dari 5. (Sholihin dan Dwi, 2013).

Tabel 1 Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Indicator	CL	P value	Description
Management	X11	0,869	<0,001	<i>Discriminant validity is fulfilled</i>
Risk	X12	0,887	<0,001	<i>Discriminant validity is fulfilled</i>
	X13	0,895	<0,001	<i>Discriminant validity is fulfilled</i>
	X14	0,689	<0,001	<i>Discriminant validity is fulfilled</i>
	X21	0,818	<0,001	<i>Discriminant validity is fulfilled</i>
Commitment	X21	0,818	<0,001	<i>Discriminant validity is fulfilled</i>
Organization	X22	0,820	<0,001	<i>Discriminant validity is fulfilled</i>
	X23	0,842	<0,001	<i>Discriminant validity is fulfilled</i>
	Z1	0,623	<0,001	<i>Discriminant validity is fulfilled</i>
Performace Organization	Z2	0,884	<0,001	<i>Discriminant validity is fulfilled</i>
	Z3	0,839	<0,001	<i>Discriminant validity is fulfilled</i>
	Z4	0,801	<0,001	<i>Discriminant validity is fulfilled</i>
	Z5	0,642	<0,001	<i>Discriminant validity is fulfilled</i>
	Effectiveness	Y1	0,840	<0,001
Organization	Y2	0,861	<0,001	<i>Discriminant validity is fulfilled</i>
	Y3	0,835	<0,001	<i>Discriminant validity is fulfilled</i>

Sumber: Data diproses PLS

Tabel 2 Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indicator	NCL	Standard	Description
Management	X11	0,685	0,500	<i>convergent validity is fulfilled</i>
Risk	X12	0,728	0,500	<i>convergent validity is fulfilled</i>
	X13	0,753	0,500	<i>convergent validity is fulfilled</i>
	X14	0,709	0,500	<i>convergent validity is fulfilled</i>
	X21	0,608	0,500	<i>convergent validity is fulfilled</i>
Commitmen	X21	0,608	0,500	<i>convergent validity is fulfilled</i>
Organization	X22	0,632	0,500	<i>convergent validity is fulfilled</i>
	X23	0,803	0,500	<i>convergent validity is fulfilled</i>
	Z1	0,870	0,500	<i>convergent validity is fulfilled</i>
Performace Organization	Z2	0,659	0,500	<i>convergent validity is fulfilled</i>
	Z3	0,839	0,500	<i>convergent validity is fulfilled</i>
	Z4	0,679	0,500	<i>convergent validity is fulfilled</i>
	Z5	0,640	0,500	<i>convergent validity is fulfilled</i>
	Effectiveness	Y1	0,651	0,500
Organization	Y2	0,737	0,500	<i>convergent validity is fulfilled</i>
	Y3	0,601	0,500	<i>convergent validity is fulfilled</i>

Sumber: Data diproses PLS

Tabel 3 Uji Reliabilitas

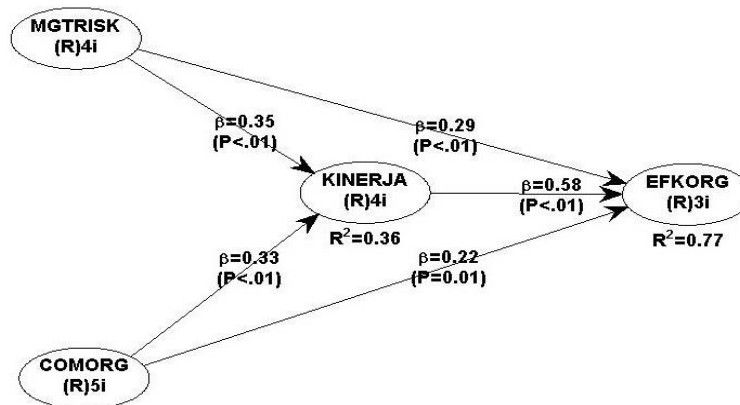
Description	Variabel				Standard	Description
	Manag. Risk	Commitmen. Org	Performance	Effectiveness. Org		
Composite reliability coefficients	0,904	0,875	0,830	0,883	0,700	Reliabel
Cronbach's alpha coefficients	0,856	0,817	0,724	0,800	0,700	Reliabel

Sumber: Data diproses PLS

Tabel 4 Uji Model Fit

Koefisien	Penting
Koefisien jalur rata-rata (APC)=0,354	P<0,001
Rata-rata R-kuadrat (ARS)=0,562	P<0,001
Rata-rata R-kuadrat yang disesuaikan (AARS)=0,551	P<0,001
Rata-rata blok VIF (AVIF)=1.518	dapat diterima jika <= 5, idealnya <= 3,3
Rata-rata kolinearitas penuh VIF (AFVIF)=1,995	dapat diterima jika <= 5, idealnya <= 3,3
Rasio kontribusi R-kuadrat (RSCR)=1.000	dapat diterima jika >= 0,9, idealnya = 1

Sumber: Data diproses PLS



Gambar 1 Model Analisis Jalur

Tabel 5 Analisis Efek Langsung

Information	Variable	MnjRisk	KomtOrg	KinOrg	EfkOrg
Path coefficients	MnjRisk				
	KomtOrg				
	KinOrg	0,355	0,332		
	EfkOrg	0,287	0,216	0,582	
P Value	MnjRisk				
	KomtOrg				
	KinOrg	<0,001	<0,001		
	EfkOrg	0,001	0,012	<0,001	

Sumber: Data diproses PLS

Tabel 6 Analisis Efek Tidak Langsung

Variabel	Indirect influence	MgtRisk	KomtOrg
EfkOrg	Path Coefficient	0,207	0,193
	P value	0,001	0,002

Sumber: Data diproses PLS

Tabel 7 Perhitungan Efek Total

Variabel	Total influence	MgtRisk	KomtOrg
EfkOrg	Path Coefficient	0,087	0,089
	P value	<0,001	<0,001

Sumber: Data diproses PLS

Berdasarkan uji efek langsung, diketahui bahwa:

1. Koefisien pengaruh variabel manajemen risiko terhadap kinerja organisasi sebesar 0,355 dengan nilai p sebesar <0,001. Pengaruh manajemen risiko terhadap kinerja organisasi jasa sangat signifikan karena nilai p kurang dari 0,05 . Artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari manajemen risiko terhadap kinerja organisasi.
2. Koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi adalah 0,332 dengan p <0,001. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi signifikan karena nilai p kurang dari 0,05 . Artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.
3. Koefisien pengaruh variabel kinerja organisasi terhadap efektivitas organisasi sebesar 0,582 dengan nilai p <0,001. Pengaruh kinerja organisasi terhadap efektivitas organisasi signifikan karena nilai p kurang dari 0,05. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi terhadap efektivitas organisasi.
4. Koefisien pengaruh variabel manajemen risiko terhadap efektivitas organisasi adalah 0,287 dengan p <0,001. Pengaruh manajemen risiko terhadap efektivitas organisasi signifikan karena nilai p kurang dari 0,05 . Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen risiko terhadap efektivitas organisasi.
5. Koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas organisasi adalah 0,216 dengan nilai p = 0,012. Pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas organisasi signifikan karena nilai p lebih besar dari 0,05 . Artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap efektivitas organisasi.
6. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung manajemen risiko terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi adalah 0,207 dengan nilai p sebesar 0,001, pengaruh tidak langsung manajemen risiko terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi menjadi signifikan karena nilai p lebih kecil dari 0,05 .
7. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi adalah 0,193 dengan nilai p sebesar 0,002, pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi menjadi signifikan karena nilai p lebih kecil dari 0,05 .
8. Total pengaruh yang diketahui mempengaruhi total variabel manajemen risiko terhadap variabel efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi adalah 0,087 dengan p value <0,001, total pengaruh variabel pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi adalah 0,089 dengan p value <0,01 .

Variabel kinerja terhadap efektivitas organisasi di rumah sakit. Terdapat pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap efektivitas organisasi melalui erformance organisasi. Terdapat pengaruh positif variabel manajemen risiko terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Terdapat pengaruh positif variabel manajemen risiko terhadap kinerja organisasi. Terdapat pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap efektivitas organisasi. Ada pengaruh positif variabel manajemen risiko terhadap efektivitas organisasi. Ada pengaruh positif organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Dan Herlin Arisanti (2011), Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Bengkulu. Miicema 2011 UKM Malaysia.
- Adam, Mochtar dan Endang Siti Astuti, (2018). Efektivitas Sistem Informasi Pelayanan Pada Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Haryoto Kabupaten Lumajang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 63 No. 1 Oktober 2018.
- Adzan, Muhammad, Jufrizen, Muhammad Andi Prayogi, Yudi Siswadi, (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis*. Volume 11, Nomor 1, Januari 2020.
- Akbar, Amirul Mochammad Al Musadieg Mochammad Djudi Mukzam. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 47 No.2 Juni 2017.
- Arikunto, Soeharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barney, JB (2011). Mencari ke dalam untuk keunggulan kompetitif. *Akademi Perspektif Manajemen*, 9(4), 49–61. <https://doi.org/10.5465/ame.1995.9512032192>
- Bastian, I. (2015). *Akuntansi Kesehatan Rumah Sakit*. Yogyakarta: BPFE.
- Daft, L. Richard. (2012). *Ringkasan Teori dan Desain*. Ebook.
- Dahlan, Fadli Dan Farid Madjodjo, (2020), Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Akuntansi Indonesia* Volume 2, Nomor 2, Tahun 2020..
- Darsono dan Siswandoko, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Penerbit Nusantara Consulting.
- Desmiyawati & Wulan Witaliza. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada Rumah Sakit Swasta di Provinsi Riau) *Pekbis Jurnal*, Vol.4, No.1, Maret 2012: 26-33.
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-8. Jersey Baru: Prentice-Hall, Inc.
- Dursta, Susanne, Christoph Hintereggerb, Malgorzata Ziebac (2019), Keterkaitan antara pengetahuan manajemen risiko dengan kinerja organisasi. *Jurnal Penelitian Bisnis*. 105 (2019) 1-10
- Fernanda. (2015). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi di Biro Umum Bagian Humas dan Protokol Kantor Gubernur Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 3 (1) (2015): 55-67
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, Danil. (2011). *Mengelola Risiko dalam Sistem Informasi*. Sudbury: Pembelajaran Jones & Bartlett.
- Handoko, Hani. T (2012). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi (edisi ke-9th)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Lestari, Andriani (2016). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Rencana Strategik Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol.XXIII No.1 April 2016.
- Lestari. Rini, (2013), Pengaruh Manajemen Risiko Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Dana Pensiun Pemberi Kerja di Wilayah Jabar-Banten) *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*. Vol 13 Tidak . 2 / September 2013.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi: Pendekatan berbasis bukti*, Edisi ke-12. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Maddeppungeng, Andi , Restu Wigati, Alfian Fariz. (2017), *Manajemen Risiko Proyek Pembangunan Jalur Kereta Api Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Waktu (Studi Kasus Double-Double Track Railway Jakarta, Zona Jatinegara-Bekasi)* *Jurnal Fondasi*, Volume 6 No 2 2017.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Matana, Anastasia, (2017). *Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero)*. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Mathis, Robert L. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meutia, Kardinah Indrianna dan Cahyadi Husada. (2019), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* Vol.4, No.1 Februari 2019: 119 - 126 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165.
- Muhammad Mubarak Saleh, Raed, Muhammad Nusari, Nasser Habtoor , Osama Ishak (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi: Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediator di Sektor Manufaktur Yaman*. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, Volume 2, Edisi 4, Halaman 13-24, 2018 eISSN: 2590-3748.
- Mohyi, Achmad. (2012). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press.
- Muis, M. R., Jufrizen. J., & Fahmi. M. (2018). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9-25. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/artikel/lihat/7>.
- Mulyadi. (2012). *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*, edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasir, Ronny Rovinka Khairun. (2016). *Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Risiko Terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I* Thesis. Universitas Padjajaran Bandung.
- Nugraha, Utama. (2016). *Manajemen Risiko Sistem Informasi Pada Perguruan Tinggi Menggunakan Kerangka Kerja NIST SP 800-30*. Bandung: SELISIK.
- Perrot, E. Bruce, (2011), *Manajemen Isu Strategis sebagai Katalis Perubahan*, *Jurnal Strategi & Kepemimpinan*, vo.39, no.5, 20-29, Emerald Group Publishing Limited.
- Pinontoan, J. H. (2012). *Manajemen Risiko TI Konsep-konsep*. *Majalah PC Media*.Sinurya.
- Purnami, Putu Ria (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Balimed Karangasem JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 1. Maret 2017, Hal 95-107 Tersedia Online di <http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret> DOI:10.22225/JJ.4.1.226.95-107
- Rahman, Said Abd. (2013) *Efektivitas Organisasi Kecamatan Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi di Kecamatan Pulau Laut Utara Kabupaten Kotabaru)* *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal*, Volume II Edisi 1, Januari-Juni 2013.
- Rajagukguk. Pater, (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study pada PT Challenger Tangerang)*. *Ecodemica*, Vol. IV No.1 April 2016. Robbins, Stefanus. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rambe, Joonner. (2018). *Efektivitas Tenaga Kerja Pada PT "X"* Vol. 06. No. 2 Oktober 2018. *Jurnal Manajemen FE-UB*.
- Ramli, S. (2012). *Pedoman Praktis Manajemen Risiko Dalam Perspektif K3*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Robbins SP dan Hakim.T.A (2012). *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

Srimindarti, Ceacilia. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Premature SignOff dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Vol. 8, No. 2, Hal. 102-110.