

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI STAF DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENERAPAN MANAJEMEN RISIKO KEFARMASIAN DI RSAU DR ESNAWAN ANTARIKSA

Ratna Wijayanti¹⁾, Herni Pujiati²⁾, Yohanes Ferry Cahaya³⁾

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Correspondence author: R Wijayanti, ratnajay_kdr@yahoo.co.id, Jakarta, Indonesia

Abstract

Pharmaceutical risk management is a fundamental aspect of the healthcare system, particularly due to the increasing complexity of drug services in hospitals and pharmaceutical service facilities. Implementing risk management in hospital pharmacies is crucial to ensuring drug availability, patient safety, and operational efficiency. Surveys and interviews with pharmacy staff and patients revealed that several incidents related to the implementation of pharmaceutical risk management still occur. Therefore, this study aims to analyze the influence of leadership, staff competence, and organizational commitment on the implementation of pharmaceutical risk management, and to examine the indirect influence of leadership and staff competence on this implementation through organizational commitment as a mediator. The study used an associative, quantitative approach, collecting data via questionnaires and structured interviews. Data were analyzed using path analysis techniques. The sample was determined using saturated sampling/total sampling of a population of 60 IFRS staff members at Dr. Esnawan Antariksa. The results of the study found that (1) leadership does not have a direct and significant effect on organizational commitment; (2) Staff competence has a direct and significant effect on organizational commitment; (3) Leadership has a direct and significant positive effect on the implementation of pharmaceutical risk management. (4) Staff competence does not have a direct and significant effect on the implementation of risk management; (5) Organizational commitment does not have a direct and significant effect on the implementation of pharmaceutical risk management; (6) The indirect effect of leadership on the implementation of pharmaceutical risk management through the mediation of organizational commitment produces results that are not significant; (7) The indirect effect of staff competence on the implementation of pharmaceutical risk management through the mediation of organizational commitment produces results that are not significant. The implications of this study provide empirical evidence on how HRM and risk management theories apply in military organizations, especially military hospitals, which have unique cultures, hierarchies, and value systems.

Keywords: risk management, pharmacy, leadership, competence, commitment.

Abstrak

Manajemen risiko kefarmasian merupakan aspek fundamental dalam sistem pelayanan kesehatan terutama karena semakin meningkatnya kompleksitas pelayanan obat di rumah sakit maupun fasilitas pelayanan kefarmasian. Implementasi manajemen risiko di farmasi rumah sakit sangat penting untuk memastikan ketersediaan obat, keamanan pasien, dan efisiensi operasional. Dari hasil survey dan wawancara dengan staf farmasi dan pasien, ditemukan fakta dan data bahwa masih ada beberapa kejadian terkait penerapan manajemen risiko kefarmasian. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi staf, dan komitmen organisasi terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian serta menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan kompetensi staf terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian dengan mediasi komitmen organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dengan kuesioner dan wawancara terstruktur. Data dianalisis menggunakan teknik analisis jalur. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh/total sampling terhadap populasi sejumlah 60 orang staf IFRS dr. Esnawan Antariksa. Hasil penelitian mendapatkan bahwa (1) kepemimpinan tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (2) Kompetensi Staf berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (3) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif secara signifikan terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian; (4) Kompetensi staf tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap penerapan manajemen risiko; (5) Komitmen organisasi tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian; (6) Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian melalui mediasi komitmen organisasi memberikan hasil tidak berpengaruh signifikan; (7) Pengaruh tidak langsung kompetensi staf terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian melalui mediasi komitmen organisasi memberikan hasil tidak berpengaruh signifikan. Implikasi penelitian ini memberikan bukti-bukti empiris tentang bagaimana teori-teori MSDM dan manajemen risiko berlaku dalam organisasi militer khususnya rumah sakit militer, yang memiliki budaya, hierarki, dan sistem nilai yang khas.

Kata Kunci: manajemen risiko, kefarmasian, kepemimpinan, kompetensi, komitmen organisasi

A. PENDAHULUAN

Manajemen risiko kefarmasian bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit, meningkatkan keselamatan pasien dan meminimalkan kerugian bagi rumah sakit apabila terjadi insiden (Rahmah et al., 2019). Manajemen risiko kefarmasian disusun untuk melindungi pasien, staf rumah sakit, lembaga rumah sakit dan lingkungan di

sekitar rumah sakit. Sehingga manajemen risiko ini diharapkan meningkatkan keselamatan pasien dan pasien mendapatkan pelayanan yang bermutu. Begitu pula bagi rumah sakit, manajemen risiko ini dapat memberikan perlindungan terhadap reputasi dan kepercayaan kepada rumah sakit, menghindari terjadi komplain dan tuntutan, serta menghindari atau meminimalkan

terjadinya potensi kerugian finansial (Kurnawan et al., 2025).

Dari hasil survey dan wawancara dengan staf farmasi dan pasien di RSAU dr. Esnawan Antariksa ditemukan fakta dan data bahwa masih ada beberapa kejadian dimana pasien tidak mendapatkan obat sesuai resep dokter karena ada kekosongan obat. Hal ini tentu akan menyebabkan terjadinya resiko tidak tercapainya tujuan pengobatan dan juga komplain dari pasien. Juga ditemukan masih adanya obat yang kadaluwarsa sehingga hal ini bisa berdampak pada efisiensi penggunaan dana dan kerugian materiil. Fakta yang lainnya adalah masih adanya kejadian nyaris cedera akibat edukasi atau informasi obat yang tidak diterima dengan baik oleh pasien sehingga pasien tidak menggunakan obat sesuai dengan petunjuk yang seharusnya. Dampak dari kejadian tersebut adalah tidak tercapainya tujuan pengobatan akibat dari penggunaan obat yang salah.

Studi kasus di berbagai rumah sakit menunjukkan bahwa tantangan dan strategi Implementasi manajemen risiko di farmasi rumah sakit dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, baik dari aspek individu, organisasi, maupun lingkungan eksternal. Keberhasilan implementasi manajemen risiko farmasi di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan pengetahuan staf (Alharbi et al., 2024; Kurnawan et al., 2025; Onozato et al., 2020), dukungan dan komitmen organisasi (Kurnawan et al., 2025; López et al., 2021; Rahmah et al., 2019), kepemimpinan (Kurnawan et al., 2025; López et al., 2021), teknologi dan digitalisasi (Kurnawan et al., 2025; Sugihartanto et al., 2024; Wong et al., 2023), ketersediaan sumber daya (Afifi, 2024; Kurnawan et al., 2025; Onozato et al., 2020; Pereira et al., 2022), serta komunikasi dan kolaborasi (Alharbi et al., 2024; López et al., 2021; Onozato et al., 2020). Kompetensi staf dan pelatihan berkelanjutan adalah faktor yang paling sering disebut sebagai penentu keberhasilan penerapan manajemen risiko. Dukungan organisasi dan

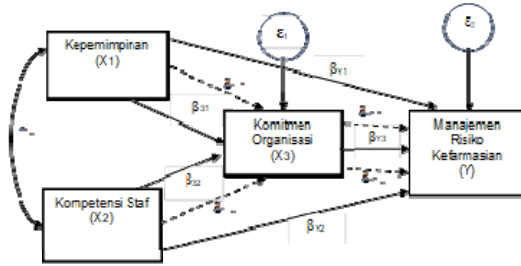
kepemimpinan yang kuat memperkuat budaya kepatuhan manajemen risiko. Sedangkan keterbatasan sumber daya (SDM, waktu, teknologi) dan komunikasi yang kurang efektif dapat menjadi hambatan utama penerapan manajemen risiko. Inovasi teknologi seperti digitalisasi rantai pasok dan *e-prescription* dapat mengurangi risiko kekurangan obat dan kesalahan dispensing. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan manajemen resiko tersebut, belum ada penelitian yang mengkaji atau melakukan analisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi staf dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap penerapan manajemen risiko khususnya manajemen risiko kefarmasian.

Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi staf, dan komitmen organisasi terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian serta menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan kompetensi staf terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian dengan mediasi komitmen organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari sumber alamiah (bukan buatan). Peneliti juga melakukan pengumpulan data dengan kuesioner, tes, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2021, p. 7).

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji atau menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang akan dikaji terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu: Kepemimpinan (X_1), Kompetensi Staf (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), dan Penerapan Manajemen Risiko Kefarmasian (Y). Variabel-variabel yang akan dikaji disusun menggunakan model pengaruh antar variabel penelitian yang digambarkan dalam konstelasi jalur pengaruh antar variabel penelitian pada gambar 1.



Gambar 1. Konstelasi Jalur Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Instalasi Farmasi RSAU dr. Esnawan Antariksa selama 4 bulan mulai bulan September s.d Desember 2025. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh/Total Sampling (Census Sampling) karena jumlah populasi yang hanya 60 orang. Dalam keperluan uji instrumen penelitian digunakan 20 orang. Sedangkan sampel yang digunakan untuk uji penelitian berjumlah 40 orang, selain yang digunakan dalam uji instrumen. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala likert, pada variabel kepemimpinan terdapat 40 butir pertanyaan, variabel kompetensi staf terdapat 24 butir pertanyaan, variabel komitmen organisasi 18 butir pertanyaan dan variabel penerapan manajemen risiko sebanyak 30 butir pertanyaan. Hasil kuesioner akan diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan uji normalitas, linieritas, homogenitas, uji sobel dan analisis jalur.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini sebanyak 60 orang yang dilihat karakteristiknya berdasarkan lama kerja dan jumlah pelatihan manajemen risiko yang pernah diikuti. Dilihat dari lama kerja, sebagian besar responden (55%) menjawab lebih dari 6 tahun. Hal ini berarti sebagian besar Staf IFRS dr. Esnawan yang menjadi responden penelitian telah memiliki pengalaman dalam menjalankan tugas sehari-harinya di bagian

Farmasi dan paham akan prosedur manajemen risiko kefarmasian di RSAU dr. Esnawan. Sedangkan dilihat dari keikutsertaan pada pelatihan manajemen risiko kefarmasian, sebagian besar responden (47%) menjawab belum pernah sama sekali mengikuti pelatihan terkait manajemen risiko kefarmasian. Hal ini cukup kontradiksi mengingat sebagian besar responden telah bekerja di atas 6 tahun. Sehingga dapat diasumsikan bahwa aktifitas manajemen risiko kefarmasian yang dilakukan karena memang tugas sehari-hari mereka bukan karena pengetahuan yang mereka peroleh.

Model Hubungan Kausal Antar Variabel Pada Substruktur 1

Hubungan kausal antar variabel pada Substruktur 1 terdiri atas sebuah variabel endogen yaitu X₃ dan dua buah variabel eksogen yaitu X₁ dan X₂. Hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur pada tabel 1.

Tabel 1. Uji-t Sub Struktural 1 Pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap X₃

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
		B	Error Std.			
1	(Constant)	-2.928	5.679			
	Kepemimpinan	.055	.074	.112	.740	.464
	Kompetensi	.647	.121	.809	5.338	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Dari tabel 1 diketahui bahwa variabel eksogen (Kepemimpinan) terhadap variabel endogen (Komitmen Organisasi) menunjukkan jalur tidak signifikan, karena nilai $t_{hitung} 0,740 < t_{tabel} 1.684$. Sedangkan variabel eksogen (Kompetensi Staf) terhadap variabel endogen (Komitmen Organisasi) menunjukkan jalur signifikan, karena nilai $t_{hitung} 5,338 > t_{tabel} 1.684$. Selanjutnya perhitungan nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Sub Struktur 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 ^a	.829	.820	5.27600	2.192

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Komitmen

Dari nilai koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan kompetensi staf terhadap komitmen organisasi sebesar 0,820 (82%). Sisanya disebabkan faktor lain selain kedua variabel tersebut.

Dengan demikian persamaan Sub Struktur 1 adalah:

$$X_3 = \varepsilon_1 + \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2$$

$$X_3 = 0,424 + 0,112 X_1 + 0,809 X_2$$

Model Hubungan Kausal Antar Variabel Sub Struktur 2

Hubungan kausal antar variabel pada sub struktur 2 terdiri dari satu endogen yakni variabel penerapan manajemen risiko kefarmasian (Y) dan tiga variabel eksogen yakni X₁, X₂, dan X₃.

Tabel 3. Uji-t Sub Struktural 2 Pengaruh Variabel X₁, X₂, X₃ terhadap Y

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		Std. Error			
		B	Beta				Beta
1	(Constant)	8.793		12.442		.707	.484
	Kepemimpinan	.683	.162	.837	4.215	.000	
	Kompetensi	-.436	.352	-.325	-1.239	.224	
	Komitmen	.580	.359	.346	1.617	.115	

a. Dependent Variable: Manajemen Risiko

Dari tabel 3 diketahui bahwa variabel eksogen (kepemimpinan) terhadap variabel endogen (manajemen risiko kefarmasian) menunjukkan jalur signifikan, karena nilai $t_{hitung} 4,215 > t_{tabel} 1,684$. Untuk variabel eksogen (kompetensi staf) terhadap variabel endogen (manajemen risiko kefarmasian) menunjukkan jalur tidak signifikan, karena nilai $t_{hitung} -1,239 < t_{tabel} 1,684$. Sedangkan variabel eksogen (komitmen organisasi)

terhadap variabel endogen (manajemen risiko kefarmasian) juga menunjukkan jalur tidak signifikan, karena nilai $t_{hitung} 1,617 < t_{tabel} 1,684$. Selanjutnya perhitungan *model summary* ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Sub Struktur 2

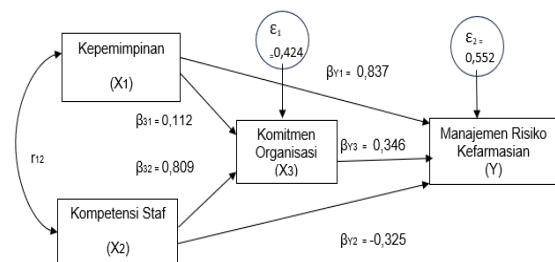
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.848 ^a	.719	.695	11.51757	2.294

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepemimpinan, Kompetensi
b. Dependent Variable: Manajemen Risiko

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel penerapan manajemen risiko kefarmasian (Y) dijelaskan oleh kepemimpinan, kompetensi staf, dan komitmen organisasi sebesar 0,695 (69.5%). Sedangkan sisanya merupakan pengaruh variabel lain di luar ketiga variabel eksogen. Dengan demikian persamaan Substruktur 2 adalah:

$$Y = 0,552 + 0,837 X_1 - 0,325 X_2 + 0,346 X_3$$

Diagram jalur hubungan antar variabel pada Gambar 4.



Gambar 2. Hubungan Kausal Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2

Uji Variabel Mediasi (Sobel Test)

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel intervening. Uji sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening atau mediasi.

Pengaruh kepemimpinan terhadap

penerapan manajemen risiko kefarmasian melalui komitmen organisasi. Didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0.813 dan nilai $p-value$ sebesar 0.416. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berperan menjadi variabel mediasi antara kepemimpinan terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian.

Pengaruh kompetensi staf terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian melalui komitmen organisasi. Didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0.954 dan nilai $p-value$ sebesar 0.340. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berperan menjadi variabel mediasi antara kepemimpinan terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Langsung Kepemimpinan (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (X_3)

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,464 lebih besar dari 0,05. Artinya tinggi rendahnya nilai variabel komitmen organisasi tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan. Jika variabel kepemimpinan ditingkatkan, belum tentu dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Temuan ini dikarenakan karakteristik RSAU dr. Esnawan yang merupakan institusi militer negara dengan sifat kepemimpinan komando dimana pimpinan sering mengalami pergantian karena rotasi penugasan, menyebabkan tidak ada cukup waktu bagi pimpinan untuk membangun hubungan, kepercayaan, dan pengaruh yang berarti. Komitmen bawahan tetap pada institusi, bukan pada pribadi pemimpin. Selain itu staf memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi karena mereka memang aparatur negara yang ditugaskan oleh negara untuk bertugas di organisasi tersebut tanpa memandang siapapun pimpinannya.

Temuan ini walaupun tidak sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya, memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris bahwa faktor kepemimpinan tidak selalu menjadi faktor dominan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. Ketika setiap tindakan telah diatur oleh SOP (*Standing Operating Procedure*) yang ketat, ruang gerak pemimpin untuk membuat keputusan diskresioner sangat kecil, sehingga staf berkomitmen pada buku panduan dan bukan pada pemimpinnya.

Secara teoretik penelitian ini selaras dengan pendapat (Schermerhorn Jr. & Bachrach, 2020, p. 180) menyatakan bahwa Komitmen organisasi dapat dibentuk melalui kepemimpinan yang inspiratif, budaya perusahaan yang inklusif, serta kesempatan pengembangan diri. Bahwa faktor kepemimpinan bukanlah satu-satunya atau faktor dominan dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya (Moldogaziev & Silvia, 2015) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada organisasi pemerintahan. Begitu juga penelitian (Desa et al., 2023) yang menyatakan kepemimpinan memiliki hubungan negatif lemah yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi pada Personel Angkatan Laut Malaysia. Penelitian lain oleh (Inderjit et al., 2020) juga menemukan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi bagi prajurtri berpangkat Kopral kebawah di Angkatan Darat Malaysia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada organisasi pemerintah maupun militer, faktor kepemimpinan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Langsung Kompetensi Staf (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (X_3)

Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompetensi staf berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen

organisasi IFRS dr. Esnawan sebesar 0,000. Tinggi rendahnya komitmen organisasi staf IFRS dr. Esnawan dipengaruhi oleh kompetensi staf. Jika kompetensi staf IFRS ditingkatkan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap kompetensi staf di IFRS dr. Esnawan sehingga komitmen organisasinya akan meningkat.

Secara teoretik penelitian ini selaras dengan pendapat (Schermerhorn Jr. & Bachrach, 2020, p. 180) bahwa Komitmen organisasi dapat dibentuk salah satunya melalui kesempatan pengembangan diri. Kompetensi staf (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya oleh (Janah et al., 2023; Kurniawan, 2022; Saragih & Sammary, 2024; Zunizar et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa kompetensi staf berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini semakin mempertegas temuan penelitian relevan sebelumnya bahwa kompetensi staf memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Langsung Kepemimpinan (X₁) terhadap Penerapan Manajemen Risiko Kefarmasian (Y)

Analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Konsistensi penerapan manajemen risiko kefarmasian di IFRS dr. Esnawan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Jika faktor kepemimpinan di RS dr. Esnawan ditingkatkan, maka akan meningkat pula penerapan manajemen risiko kefarmasiannya. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya unsur kepemimpinan

terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian.

Secara teoretik penelitian ini selaras dengan (Donaldson et al., 2020, p. 186) yang menyatakan bahwa pemimpin yang inovatif, berorientasi pada transformasi, dan mampu memotivasi tim akan lebih efektif dalam mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko. Apabila seorang staf mendapat kepemimpinan yang tepat, maka akan meningkatkan pula penerapan manajemen risiko kefarmasiannya.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya penelitian terdahulu diantaranya penelitian oleh (Constanta et al., 2020; Qablawi & Abuttahir, 2025; Simbulan & Laraya, 2022) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan manajemen risiko.

Penjgaruh Langsung Kompetensi Staf (X₂) terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian (Y)

Analisis hipotesis keempat menunjukkan bahwa kompetensi staf tidak berpengaruh langsung terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian di IFRS dr. Esnawan. Jika kompetensi staf meningkat tidak akan selalu meningkatkan penerapan manajemen risiko kefarmasian di IFRS dr. Esnawan. Hal ini terbukti dari responden yang mengisi kuesioner sebagian besar responden (55%) telah bekerja lebih dari 6 tahun sedangkan yang telah mengikuti minimal satu kali pelatihan manajemen risiko kefarmasian baru 53%, artinya masih ada 47% staf yang sehari-hari melakukan prosedur risiko kefarmasian yang tidak dibekali oleh pengetahuan teknis, pekerjaan dilakukan berdasarkan SOP yang sudah ada. Sehingga penerapan manajemen risiko lebih banyak berdasarkan instruksi tugas bukan berdasarkan kesadaran dan pengetahuan staf.

Secara teoretik penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat (Donaldson et al., 2020, p. 186) yang menyatakan kompetensi staf memainkan peran krusial dalam

efektivitas penerapan manajemen risiko karena staf yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai dapat mengidentifikasi, menilai, dan menangani risiko dengan lebih baik. Apabila seorang staf memiliki kompetensi yang baik, maka akan meningkatkan pula penerapan manajemen risikonya.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya oleh (Dihartawan et al., 2024) yang meneliti implementasi sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di rumah sakit Indonesia yang mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi manajemen risiko rumah sakit di Indonesia. Penelitian dilakukan di 90 rumah sakit yang tersebar di 10 provinsi di Indonesia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa analisis identifikasi bahaya dan risiko serta variabel faktor Prosedur Operasi Standar (SOP) secara signifikan memengaruhi kualitas manajemen risiko rumah sakit yang tinggi di Indonesia, sedangkan faktor kompetensi meskipun memiliki hubungan positif namun hubungannya tidak signifikan dengan manajemen risiko. Hasil temuan ini bertentangan dengan banyak penelitian terdahulu diantaranya oleh (Aditya et al., 2024; Majid et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan manajemen risiko.

Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Penerapan Manajemen Risiko Kefarmasian (Y)

Analisis hipotesis kelima menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian dengan nilai signifikansi sebesar 0.115. Tinggi rendahnya tingkat penerapan manajemen risiko kefarmasian di RSAU dr. Esnawan tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima ditolak, dengan demikian komitmen organisasi tidak berpengaruh langsung dan

signifikan terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian di RSAU dr. Esnawan.

Secara teoretik penelitian ini tidak selaras dengan pendapat (Colquitt et al., 2020, p. 92) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi, terutama dari manajemen puncak, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi manajemen risiko. Pengaruh komitmen organisasi terhadap penerapan manajemen risiko yang tidak maksimal dikarenakan beberapa faktor. Pertama, kurangnya pemahaman dan kesadaran akan pentingnya manajemen risiko di kalangan staf IFRS dr. Esnawan dapat menghambat implementasi yang efektif. Tanpa pemahaman yang cukup, meskipun ada komitmen, langkah-langkah mitigasi risiko tidak akan dilakukan dengan sungguh-sungguh. Kedua budaya organisasi yang kurang mendukung, di mana pengambilan keputusan tidak selalu mempertimbangkan risiko, atau lebih mengutamakan pencapaian target yang cepat tanpa memperhitungkan konsekuensi jangka panjang. Contohnya pada pengadaan stok obat yang sering tidak mendapatkan prioritas anggaran sehingga menyebabkan sering terjadinya kekosongan obat, akibatnya pengobatan pasien menjadi tidak paripurna dan meningkatkan risiko keselamatan pasien. Hal ini menyebabkan komitmen terhadap manajemen risiko terabaikan.

Secara empirik penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian relevan sebelumnya diantaranya penelitian oleh (Guamán-Guevara et al., 2025; Vidiarto et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan manajemen risiko.

Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X_1) terhadap Penerapan Manajemen Risiko Kefarmasian (Y) melalui mediasi Komitmen Organisasi (X_3)

Analisis hipotesis keenam menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi berpengaruh kepemimpinan

terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam ditolak, dengan demikian komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian di RSAU dr. Esnawan. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi variabel kepemimpinan sehingga pengaruh kepemimpinan melalui komitmen organisasi terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan baik secara langsung maupun dimediasi oleh komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian di IFRS dr. Esnawan. Hal ini disebabkan pimpinan yang ada saat ini dinilai belum memiliki rencana kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan penerapan manajemen risiko kefarmasian di IFRS dr. Esnawan. Sebagai contoh dari hasil kuesioner didapatkan bahwa ketersediaan dan kelengkapan pelaporan insiden risiko kefarmasian dianggap belum dapat diakses secara terbuka oleh staf IFRS dan hanya dapat diakses oleh pimpinan saja. Padahal seperti fenomena gunung es, bisa jadi data yang ditampilkan pada laporan belum tentu kondisi sebenarnya yang ada di lapangan. Akses terhadap laporan insiden dibutuhkan oleh staf untuk pembelajaran dari kasus yang terjadi agar dapat mengantisipasi terjadinya kasus yang sama dikemudian hari.

Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian lainnya, temuan (Jung et al., 2020) melalui hasil penelitiannya menjelaskan bahwa komitmen yang tinggi dari organisasi, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dapat memperkuat budaya risiko dan meningkatkan efektivitas implementasi manajemen risiko. Perilaku kepemimpinan yang memberdayakan staf dapat meningkatkan komitmen terhadap

perubahan organisasi, yang pada akhirnya memperkuat penerapan manajemen risiko.

Pengaruh tidak langsung Kompetensi Staf (X_2) terhadap Penerapan Manajemen Risiko Kefarmasian (Y) melalui mediasi Komitmen Organisasi (X_3)

Analisis hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi berpengaruh kompetensi staf terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh ditolak, dengan demikian komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kompetensi staf terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian di RSAU dr. Esnawan. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi variabel kompetensi staf sehingga pengaruh kompetensi staf melalui komitmen organisasi terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian tidak memiliki pengaruh yang signifikan. meskipun pengaruh kompetensi staf terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian secara langsung berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi pada diri seorang staf belum tentu akan memiliki dampak untuk membuat pengaruh variabel lain terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian.

Dalam penerapan manajemen risiko kefarmasian di IFRS dr. Esnawan, faktor kompetensi staf menjadi pengaruh langsung dan tidak dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi sebagai mediasi. Hal ini disebabkan penerapan manajemen risiko kefarmasian di IFRS dr. Esnawan tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Sebagai contoh dari hasil kuesioner didapatkan bahwa 47% responden belum pernah sekalipun mengikuti pelatihan terkait manajemen risiko kefarmasian sehingga responden mengakui bahwa mereka tidak dapat secara konsisten memenuhi target terkait dengan kepatuhan terhadap kebijakan

manajemen risiko kefarmasian. Temuan dari kuesioner menunjukkan komitmen organisasi seluruh staf bisa dikatakan sangat tinggi walaupun tidak didukung program peningkatan kapasitas melalui pelatihan. Hal ini menunjukkan ada tidaknya program pengembangan staf tidak mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki staf untuk menerapkan manajemen risiko kefarmasian.

Hasil ini tidak sejalan dengan temuan (Sutarman et al., 2024) melalui hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Staf yang merasa kompeten cenderung lebih loyal dan terikat pada organisasi, sehingga lebih siap mendukung kebijakan dan perubahan. Apabila seorang staf memiliki kompetensi yang baik, maka akan meningkatkan komitmen organisasinya yang pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerjanya.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi para staf IFRS dr. Esnawan. Hal ini disebabkan setiap tindakan telah diatur oleh SOP (Standart Operating Procedure) yang ketat, sehingga staf lebih berkomitmen pada buku panduan dan bukan pada pemimpinnya.

Kompetensi Staf berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi di IFRS dr. Esnawan. Semakin baik kompetensi staf, akan semakin meningkat pula komitmen organisasinya.

Kepemimpinan berpengaruh langsung positif secara signifikan terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian di IFRS dr. Esnawan. Hal ini memberikan penegasan tentang pentingnya unsur kepemimpinan terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian.

Kompetensi staf tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap penerapan

manajemen risiko kefarmasian di IFRS dr. Esnawan. Masih ada 47% staf yang sehari-hari melakukan prosedur risiko kefarmasian yang tidak dibekali oleh pengetahuan teknis karena belum pernah mengikuti pelatihan manajemen risiko, pekerjaan dilakukan berdasarkan SOP yang sudah ada. Sehingga penerapan manajemen risiko lebih banyak berdasarkan instruksi tugas bukan berdasarkan kesadaran dan pengetahuan staf.

Komitmen organisasi tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian. Komitmen organisasi yang tidak berpengaruh ini dikarenakan beberapa faktor antara lain kurangnya pemahaman dan kesadaran akan pentingnya manajemen risiko serta budaya organisasi yang kurang mendukung.

Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian melalui mediasi komitmen organisasi memberikan hasil tidak berpengaruh signifikan. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian di RSAU dr. Esnawan.

Pengaruh tidak langsung kompetensi staf terhadap penerapan manajemen risiko kefarmasian melalui mediasi komitmen organisasi memberikan hasil tidak berpengaruh signifikan. Hal ini disebabkan penerapan manajemen risiko kefarmasian di IFRS dr. Esnawan tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi seluruh responden bisa dikatakan sangat tinggi walaupun tidak didukung program peningkatan kapasitas melalui pelatihan.

Untuk meningkatkan penerapan manajemen risiko kefarmasian di IFRS dr. Esnawan, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian: (1) Kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam mendorong penerapan manajemen risiko kefarmasian. Para pemimpin di tingkat manajerial maupun operasional harus mampu menunjukkan komitmen

terhadap penerapan sistem manajemen risiko. (2) RSAU dr. Esnawan perlu menyelenggarakan pelatihan secara rutin tentang manajemen risiko di bidang kefarmasian. Pelatihan ini harus mencakup pemahaman tentang jenis-jenis risiko yang dapat terjadi, teknik mitigasi risiko, serta penanganan kesalahan yang dapat terjadi selama proses pengobatan atau pengelolaan obat. (3) RSAU dr. Esnawan harus memastikan bahwa sumber daya yang cukup tersedia untuk mendukung pelaksanaan manajemen risiko kefarmasian termasuk anggaran yang memadai untuk pelatihan staf, pembelian teknologi manajemen risiko, serta sarana dan prasarana yang mendukung keberlanjutan penerapan manajemen risiko.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Arfiansyah, Z., & Paramita, N. W. S. G. (2024). Determinan Kualitas Implementasi Manajemen Risiko Pada Pemerintah Daerah. *Jurnalku*, 4(4), 416–432.
<https://doi.org/10.54957/jurnalku.v4i4.1163>
- Afifi, A. A. A. M. (2024). The Impact of Risk Management Implementation on Healthcare Projects: An Applied Study on Hospitals in Jeddah. *International Journal for Scientific Research*, 3(8), 860–892.
<https://doi.org/10.59992/IJSR.2024.v3n8p24>
- Alharbi, A. B., Berrou, I., Umaru, N., Hamid, A. Al, & Shebl, N. A. (2024). Understanding factors influencing the implementation of medicine risk communications by healthcare professionals in clinical practice: a systematic review using the Theoretical Domains Framework. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 20(2), 86–98.
<https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2023.10.004>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2020). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace 7th Edition*. New York : Mc Graw Hill.
- Constanta, P., Gheorghita, D. (Torcica), & Diana-Nicoleta, G. (2020). Improving Risk Management by Leader through Motivation and Performance. *International Conference Risk in Contemporary Economy*, 131–141.
<https://doi.org/10.35219/rce2067053278>
- Desa, N. M., Asaari, M. H. A. H., & Ibrahim, M. I. A. (2023). Organizational factors and organizational commitment among Malaysian naval personnel. *International Journal of Asian Social Science*, 13(7), 190–203.
<https://doi.org/10.55493/5007.v13i7.4841>
- Dihartawan, Lestari, F., Widanarko, B., & Besral. (2024). Analysis of Factors Affecting Hospital Risk Management in Indonesia: The SEM-PLS Approach. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 19(2), 135–143.
<https://doi.org/10.21109/kesmas.v19i2.1106>
- Donaldson, L., Tartaglia, R., Sheridan, S., & Ricciardi, W. (2020). *Textbook of Patient Safety and Clinical Risk Management*. Cham, Switzerland : Springer.
- Guamán-Guevara, M. D., Ipanaqué-Costilla, J., & Guamán-Guevara, F. (2025). Assessment of Organizational Commitment and Psychosocial Risk Factors: Empirical evidence from micro-enterprises in Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 30(110), 186–1201.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.110.11>
- Inderjit, S., Kwong FW, Liaw, J. O. H., Ghani, S. A., Loong, W. W., & Mohaiyadin, N. M. (2020). The

- Significance of Leadership Style and Organizational Commitment towards Job Performance Among Middle Military Leaders in the Malaysian Army. *Solid State Technology*, 63(6). <https://solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/4417>
- Janah, I. R., Racmansyah, Y., & Sutanto, H. A. (2023). The Influence Of Competence On Employee Performance With Mediation Of Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Journal of Management and Islamic Finance*, 3(2), 231–250. <https://doi.org/10.22515/jmif.v3i2.7764>
- Jung, K. B., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2020). Empowering Leadership, Risk-Taking Behavior, and Employees' Commitment to Organizational Change: The Mediated Moderating Role of Task Complexity. *Sustainability*, 12(6), 2340. <https://doi.org/10.3390/su12062340>
- Kurnawan, E., Yuliaty, F., Paramarta, V., & Kosasih. (2025). Integrated Risk Management in Hospital Management Strategy. *Multidisciplinary Output Research For Actual and International Issue*, 5(1), 51–58. <https://doi.org/10.54443/morfai.v5i1.2518>
- Kurniawan, H. (2022). Effect of Employee Competence and Perceived Organizational Support on Organizational Commitment Mediated by Employee Performance. *AFEBI Management and Business Review*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.47312/ambr.v7i01.514>
- López, L. C. V., Gurovich, F. V., Mansilla, A. D., Wirtz, V. J., & Reich, M. R. (2021). The implementation of pharmaceutical services in public hospitals in Mexico: an analysis of the legal framework and organizational practice. *Journal of Pharmaceutical Policy and Practice*, 14(41), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s40545-021-00318-7>
- Majid, S. A., Nugraha, A., Sulistiyono, B. B., Suryaningsih, L., Widodob, S., Kholdun, A. I., Febrian, W. D., Wahdiniawati, S. A., Marlita, D., Wiwaha, A., & Endri. (2022). The effect of safety risk management and airport personnel competency on aviation safety performance. *Uncertain Supply Chain Management*, 10, 1509–1522. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.6.004>
- Moldogaziev, T. T., & Silvia, C. (2015). Fostering Affective Organizational Commitment in Public Sector Agencies: The Significance of Multifaceted Leadership Roles. *Public Administration*, 93(3), 557–575. <https://doi.org/10.1111/padm.12139>
- Onozato, T., Cruz, C. F. dos S., Farre, A. G. M. da C., Silvestre, C. C., Silva, R. de O. S., Júnior, G. A. dos S., & Lyra Jr., D. P. De. (2020). Factors influencing the implementation of clinical pharmacy services for hospitalized patients: A mixed-methods systematic review. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 16(4), 437–449. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2019.06.018>
- Pereira, C. E. O., Bambilra, E. H. F., Fernandes, B. D., Sousa, M. C. V. B., Mendonça, S. A. M., & Chemello, C. (2022). Factors influencing the implementation of pharmaceutical care in outpatient settings: A systematic review applying the Consolidated Framework for Implementation Research. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 18(4), 2579–2592. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2021.06.011>
- Qablawi, B. R., & Abuttahir, R. A. (2025). The Role of Leadership in Managing

- Risk to Ensure Project Success in the Arabian American Oil Company (Aramco) In Saudi Arabia from 2020 to 2024. *Journal of Risk and Crisis Management*, 6(1), 26–44. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.Q150824>
- Rahmah, F., Wulandari, R., & Setianto, B. (2019). The Implementation of Risk Management in Hospital. *The 2nd International Conference on Health Administration and Policy (ICoHAP)*, 110.
- Saragih, N., & Sammary, M. (2024). Self Concept And Competence Influence Organizational Commitment And Its Implications On Employee Performance. *Journal Boas : Business, Economics, Accounting And Management*, 3(1), 20–31. <https://doi.org/10.54209/boas.v3i01.325>
- Schermerhorn Jr., J. R., & Bachrach, D. G. (2020). *Management, 14th Edition*. New Jersey : John Wiley & Sons Inc.
- Simbulan, L. R. P., & Laraya, J. M. (2022). The Influence of Organizational Leadership to Enterprise Risk Management. *Journal of Corporate Finance Management and Banking System*, 2(3), 1–11. <https://doi.org/10.55529/jcfmbs23.1.11>
- Sugihartanto, M. F., Mahendra, M. R., Baihaqi, I., & Rizaldy, H. (2024). Supply Chain Risk Management Assessment and Strategy: Case Study in a Hospital Pharmacy. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen*, 22(1), 35–44. <https://doi.org/10.52330/jtm.v22i1.230>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan Ketiga*. Bandung : Alfabeta.
- Sutarman, A., Kadim, A., & Garad, A. (2024). The Effect of Competence and Organizational Commitment on Work Productivity of Indonesian Manufacturing Industries. *International Journal of Technology*, 15(5), 1449–1461. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v15i5.5775>
- Vidiarto, A., Azis, R., Mulyanto, A., Meidilah, Supryanto, & Prasetyono, H. (2023). Pengaruh Budaya Peduli Resiko Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Resiko Organisasi. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 982–991. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet/article/view/3392>
- Wong, W. P., Saw, P. S., Jomthanachai, S., Wang, L. S., Ong, H. F., & Lim, C. P. (2023). Digitalization enhancement in the pharmaceutical supply network using a supply chain risk management approach. *Scientific Reports*, 13, 22287. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-49606-z>
- Zunizar, R., Ribhan, & Mardiana, N. (2023). The Influence of Competence and Job Satisfaction on the Performance of Employees in Indonesian Educational and Professional Development Institutions (LP3I) Through Organizational Commitment as a Mediation Variable. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 4(6), 1847–1858. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v4i6.918>