

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT
RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA
PEKANBARU**

Oleh :

Aldisal Aranda

Pembimbing : Alvi Furwanti Alwie dan Kurniawaty fitri

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : Aaldisal@yahoo.com

*The Influence of Transformasional Leadership, Organizational Culture and
Job Satisfaction on Nurse Organizational Commitment
on Nurse at Islam Ibnu Sina Hospital Pekanbaru*

ABSTRACT

This research conducted to analyze The Influence of Transformasional Leadership, Organizational Culture and Job Satisfaction on Nurse Organizational Commitment (Study at Islam Ibnu Sina Hospital Pekanbaru.) There are independent variables in this research such as Transformasional Leadership (X_1), Organizational Culture (X_2), Job Satisfaction (X_3) and Nurse Organizational Commitment (Y) as dependent variabel. The population of this study were nurse at Islam Ibnu Sina Hospital Pekanbaru and total sample were 108 peoples. Multiple regression method are chosen for data analysis by SPSS version 21. The result of this research shows that Transformasional Leadership, Organizational Culture and Job Satisfaction both simultaneously and partially had effects with Nurse Organizational Commitment at Islam Ibnu Sina Hospital Pekanbaru.. Organization Culture were dominant factor towards Nurse Organizational Commitment. The expectation of this research is Islam Ibnu Sina Hospital Pekanbaru should improve Transformasional Leadership, Organizational Culture and Job Satisfaction among nurse in order to improve Nurse Organizational Commitment.

Keywords: Transformasional Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, Nurse Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang dimiliki demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Untuk mencapai visi, misi, serta

tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi, yang kemudian akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Salah satu permasalahan yang dihadapi organisasi dalam dunia bisnis saat ini adalah

bagaimana organisasi mampu bertahan ditengah ketatnya persaingan.

Terkhususnya Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Sebagai mana yang kita ketahui rumah sakit merupakan sebuah institusi pelayanan masyarakat dalam bidang kesehatan. Pelayanan kesehatan di Indonesia masih menjadi masalah yang serius, mulai dari buruknya kualitas pelayanan hingga malpraktik yang seringkali terjadi. Sehingga salah satu tujuan utama dari Rumah Sakit Islam Ibnu Sina adalah melaksanakan dan mengembangkan pelayanan kesehatan unggul yang menjunjung tinggi moral dan etika. Sejalan dengan tujuan tersebut dibutuhkan perawat yang memiliki komitmen terhadap organisasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik untuk pasien dengan menjunjung tinggi moral dan etika.

Komitmen organisasional karyawan merupakan salah satu faktor yang diperlukan dalam mempertahankan keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Hal ini dikarenakan komitmen organisasional mampu meningkatkan daya saing organisasi.

Dari hasil pra survey diperoleh informasi dari hasil wawancara dengan beberapa perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang diambil secara acak dari 7 ruangan rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina, bahwasannya memiliki komitmen organisasi yang masih rendah. ketika diwawancarai ada beberapa perawat yang memiliki keinginan atau perasaan untuk pindah,

Dari wawancara dengan beberapa perawat di Rumah Sakit

Islam Ibnu Sina Pekanbaru, penulis mendapatkan gambaran bahwasannya atasan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina memakai gaya kepemimpinan transformasional dalam memimpin bawahannya. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina adanya permasalahan tingginya tingkat ketidakhadiran pada perawat. Tingkat absensi yang tinggi mengindikasikan adanya masalah Kepemimpinan transformasional di Rumah Sakit Ibnu Sina, karena menurut (Robin and Judge, 2008:92) salah satu aspek kepemimpinan transformasional yaitu menurunkan tingkat ketidakhadiran karyawan.

Budaya organisasi berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, dan mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi. Sehingga organisasi dituntut untuk memiliki budaya yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis. Percepatan perubahan lingkungan berakibat pada perubahan budaya organisasi, kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya didukung oleh budaya organisasi saja tetapi juga bagaimana organisasi tersebut menumbuhkan komitmen organisasional yang dipahami sebagai ikatan emosional individu terhadap organisasi.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru memiliki standar etika

pelayanan Islami yang seharusnya dilaksanakan oleh setiap karyawannya. Pihak manajemen PT.Syifa Utama dan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina memiliki budaya organisasi yang merupakan sikap dan sifat yang mesti dimiliki oleh karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, dengan harapan akan meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Budaya organisasi diterapkan dengan berbagai cara kepada seluruh individu di PT.Syifa Utama dan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, baik pengumuman secara langsung, maupun diberitahu secara tertulis pada unit kerja masing-masing. Dengan adanya nilai-nilai budaya organisasi Islami, visi dan misi serta falsafah yang mengusung konsep Islami, diharapkan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru memiliki budaya keislaman yang kuat, yang dapat membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi sesuai tujuan organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat tercapai.

Berkaitan dengan pandangan Islam, maka budaya organisasi yang dimaksud dalam pandangan Islam adalah budaya organisasi yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam yang diterapkan dalam kegiatan sehari-hari menggunakan nilai-nilai Islami menurut ajaran Islam atau aturan Islam, yang berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist (Hakim, 2012).

Nilai-nilai budaya organisasi menjadi landasan bagi setiap individu di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dalam berperilaku, baik perilaku individu, sesama rekan kerja, dan perilaku pimpinan. Sebuah organisasi akan sehat jika dikembangkan dengan nilai-nilai yang sehat yang bersumber dari agama. Nilai-nilai itu dapat berupa

keikhlasan, kebersamaan, dan pengorbanan (Hafidhudin & Tanjung, 2003:156). Jika melihat pada definisi organisasi, organisasi Islami sama halnya seperti organisasi umum, akan tetapi yang menjadi pembeda adalah dalam tubuh organisasi Islami orientasi yang dimiliki menjurus kepada kultur keagamaan, prinsip, karakteristik, tujuan yang dicapai berdasarkan kepada nilai-nilai keislaman secara menyeluruh.

Nilai budaya keikhlasan menjadi salah satu pembeda Rumah Sakit Islam Ibnu Sina dengan Rumah sakit konvensional. Keikhlasan merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan bagi seorang muslim. Ikhlas menjadikan seorang individu melakukan suatu kewajiban dengan maksimal dan niat bersih, berapapun penghasilan yang diterima dari organisasi hal ini dikarenakan individu tersebut dalam berkerja, beramal dan beribadah hanya mengharap ridho Allah SWT. Berbeda dengan manajemen yang konvensional. Seseorang hanya akan mau berkerja sesuai dengan apa yang tertulis dalam *job description* sesuai jabatannya dan sesuai dengan upah yang didapat. Tidak peduli bagaimana hasil pekerjaannya. Lain dengan seorang yang ikhlas akan berusaha terus memperbaiki dan mengevaluasi hasil kerjanya, menuju hasil yang terbaik.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi individu dan kinerja dari perusahaan terutama dalam lingkungan yang bersaing. Budaya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan karena budaya organisasi merefleksikan nilai-nilai, keyakinan dan norma perilaku yang digunakan karyawan dalam organisasi untuk diterapkan pada

kondisi yang mereka hadapi. Pemahaman mengenai nilai utama organisasi dapat mencegah kemungkinan konflik internal.

Menurut Robbins dan Judge (2008:113), kepuasan kerja seharusnya menjadi salah satu faktor penentu utama dari komitmen organisasi karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge 2008:107). Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespons pengalaman positif mereka.

Hughes (2012:337) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui tingkat stres anggota lain dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif. Ketidakpuasan juga alasan utama seseorang meninggalkan organisasi.

Untuk mengetahui apakah perawat Rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru memiliki kepuasan kerja atau tidak, maka peneliti memberikan kuesioner pra survei

terhadap perawat. Dari kuisisioner yang disebarkan didapatkan hasil bahwasannya kepuasan kerja yang dirasakan perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru masih kurang dari yang diharapkan. Kepuasan kerja seseorang dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk berkomitmen terhadap organisasinya.

Adapun rumusan masalah adalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, dan Kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap Komitmen Organisasi perawat?

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk menganalisis pengaruh pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, dan Kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap Komitmen Organisasi perawat.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari bahasa latin "*commiter*" yang berarti menggabungkan, menyatukan, memercayai dan mengerjakannya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Robbins dan Judge (2008:100-110) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan tujuannya, dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor terpenting bagi keberlangsungan suatu organisasi. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal, sehingga cukup banyak penelitian yang mencoba mengangkat dan memahami permasalahan komitmen organisasional karyawan. Dalam komitmen organisasi ada tiga tahap proses pembentukan komitmen terhadap organisasi. Tahap-tahap tersebut merupakan serangkaian waktu yang digunakan oleh individu untuk mencapai puncak karir. Tahap-tahap tersebut adalah:

1. Komitmen awal (*Initial Commitment*). Terjadi karena adanya interaksi antara karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan. Interaksi tersebut akan membentuk harapan karyawan tentang pekerjaannya. Harapan tentang pekerjaan inilah yang akan memengaruhi sikap karyawan terhadap tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.
2. Komitmen selama bekerja (*Commitment During Early Employment*). Proses ini dimulai setelah individu bekerja. Selama bekerja karyawan mempertimbangkan mengenai pekerjaan, pengawasan, gaji, kekompakan kerja, serta keadaan organisasi sehingga akan menimbulkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
3. Komitmen selama perjalanan karir (*Commitment During Later Career*). Proses terbentuknya komitmen pada tahap masa pengabdian terjadi selama karyawan berkarir di dalam

organisasi. Dalam kurun waktu yang lama tersebut, karyawan lebih banyak melakukan berbagai tindakan, seperti investasi, keterlibatan sosial, mobilitas sosial, mobilitas pekerjaan dan pengorbanan-pengorbanan lainnya sehingga bisa menimbulkan rasa komitmen karyawan.

Adapun indikator dari Komitmen Organisasi adalah :

- 1) Rasa memiliki
- 2) Keterlibatan dalam organisasi
- 3) Kebanggaan terhadap organisasi
- 4) Kesamaan nilai individu dengan organisasi
- 5) Keinginan untuk bertahan
- 6) Memiliki dedikasi total dan ikatan emosional yang kuat

Kepemimpinan Transformasional

Penggunaan pendekatan atau perspektif yang beragam atas kepemimpinan, selain melahirkan definisi kepemimpinan yang beragam juga melahirkan teori kepemimpinan yang beragam pula. Setiap pendekatan yang digunakan melahirkan berbagai macam teori kepemimpinan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:133), kepemimpinan pada dasarnya: melibatkan orang lain, melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan, dan menyangkut nilai. Empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu: (1) kecerdasan, (2) kedewasaan, (3) motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan (4) sikap hubungan kemanusiaan.

James MacGregor Burns dalam Luthans (2006:653) mengidentifikasikan dua jenis kepemimpinan politis, yaitu

transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transaksional tradisional mencakup hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut, tetapi kepemimpinan transformasional lebih mendasarkan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta kebutuhan pengikutnya. Kepemimpinan transaksional adalah resep bagi keadaan seimbang, sedangkan kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaruan dan perubahan.

Karakteristik dan pendekatan pemimpin transaksional yaitu (Luthans, 2006:654):

1. Penghargaan kontingen, yaitu kontrak pertukaran penghargaan dengan usaha yang dikeluarkan, menjanjikan penghargaan untuk kinerja baik, mengakui pencapaian atau prestasi.
2. Manajemen berdasarkan kekecualian (aktif), yaitu: mengawasi dan mencari pelanggaran terhadap aturan dan standar, mengambil tindakan korektif.
3. Manajemen berdasarkan kekecualian (pasif), yaitu: intervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
4. Sesuka hati, yaitu: menghindari tanggung jawab, menghindari pengambilan keputusan.

Adapun karakteristik dan pendekatan pemimpin transformasional yaitu (Luthans, 2006:654):

1. Karisma, yaitu: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Inspirasi, yaitu: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol simbol untuk memfokuskan

usaha, mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana.

3. Stimulasi intelektual, yaitu: menunjukkan inteligensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Memperhatikan individu, yaitu: menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Menurut Robbins dan Judge (2008:91), kepemimpinan transformasional lebih unggul dari pada kepemimpinan transaksional, dan menghasilkan tingkat upaya dan kinerja para pengikut yang melampaui apa yang bisa dicapai kalau pemimpin hanya menerapkan pendekatan transaksional. Berdasarkan kajian kepemimpinan tersebut, tulisan ini akan membahas mengenai kepemimpinan berdasarkan pendekatan transformasional. Pendekatan transformasional merupakan pendekatan atau perspektif yang paling populer yang digunakan dalam mempelajari kepemimpinan pada saat ini, serta dipandang sesuai dengan obyek yang akan diteliti. Para pemimpin transformasional yang sesungguhnya yakni ketika mereka memberikan kesadaran tentang apa itu benar, baik, indah, ketika mereka membantu meninggikan kebutuhan dari para bawahan dalam mencapai apa yang diinginkan dan dalam mencapai aktualisasi, para pemimpin membantu dalam mencapai tingkat kedewasaan moral yang lebih tinggi, dan ketika para pemimpin itu mampu menggerakkan para bawahannya untuk melepaskan kepentingan diri mereka sendiri untuk kebaikan group, organisasi, maupun

masyarakat (Sopiah, 2008:295). Menurut Robbins dan Judge (2008:90), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Menurut Robbins dan Judge (2008:91) dan Cavazotte (2012), terdapat empat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)
3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)
4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan landasan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan di organisasi tersebut.

Budaya organisasi terbentuk dari falsafah yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk dijadikan

pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan.

Robbins dan Judge (2008:256) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dibentuk oleh para anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan sekumpulan karakter inti dari nilai-nilai organisasi yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Untuk itu, budaya organisasi perlu diajarkan kepada para karyawan, sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Mas'ud (2004:68) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi, yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain. Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya, agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak.

Budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk mendorong karyawan dalam mengoptimalkan produktivitas kerja mereka. Untuk menyatukan karyawan yang memiliki karakteristik, kepribadian, dan latar belakang yang berbeda-beda ke dalam suatu kekuatan organisasi, maka diperlukan adanya perekat sosial yaitu budaya organisasi.

Munculnya solusi-solusi atau gagasan-gagasan yang kemudian

tertanam dalam suatu budaya dalam organisasi bisa bersumber dari elemen manapun di organisasi, baik itu dari perorangan maupun kelompok, dari tingkat bawah maupun dari tingkat puncak. Dalam pembentukan budaya organisasi diperlukan waktu yang cukup lama untuk bisa sampai diterapkan dalam suatu organisasi. Ndraha dalam Mangkunegara (2008) menginventarisir sumber-sumber pembentuk budaya organisasi, diantaranya: 1) pendiri organisasi; 2) pemilik organisasi; 3) sumber daya manusia asing; 4) eksternal organisasi; 5) masyarakat.

Pembentukan budaya tidak dapat dilakukan dalam waktu yang singkat, diperlukan waktu serta biaya yang tidak sedikit untuk dapat menemukan dan menerima nilai-nilai baru dalam organisasi. Budaya diturunkan dari falsafah para pendiri organisasi. Falsafah tersebut memiliki asumsi, persepsi, dan nilai-nilai yang harus diseleksi terlebih dahulu. Seleksi ini bertujuan untuk menentukan kriteria yang sesuai. Hasil seleksi akan menjadi karakteristik budaya organisasi. Setelah terbentuknya karakteristik tersebut, manajemen puncak akan menentukan nilai-nilai yang sesuai untuk dilaksanakan dan nilai-nilai yang harus dihilangkan. Selanjutnya internalisasi nilai-nilai tersebut kepada karyawan melalui tahapan proses sosialisasi. Keberhasilan proses sosialisasi tergantung pada tingkat keberhasilan dalam menemukan kesesuaian antara nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi, serta metode sosialisasi yang digunakan manajemen puncak dalam melaksanakannya. Selain itu, tergantung pada relevansi antara

filosofi para pendiri dengan kondisi saat ini, serta tergantung juga pada hambatan-hambatan yang dihadapi organisasi. Nilai-nilai organisasi yang telah dipahami dan diyakini oleh para karyawan akan menjadi suatu kepribadian organisasi. Nilai-nilai tersebut akan menjadi acuan keseharian karyawan dalam bekerja, berperilaku, dan bertindak sehingga akan berdampak pada kinerja individu. Dengan didukung oleh sumber daya manusia, strategi organisasi, serta sistem dan teknologi yang baik akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula.

Tiara (2015) mengungkapkan indikator dalam budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Kerja ibadah
- b. Kesungguhan
- c. Orientasi tim
- d. pengembangan kemampuan
- e. Nilai-nilai inti
- f. Visi dan Misi
- g. Organizational learning
- h. Koordinasi kegiatan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Berikut ini beberapa pengertian kepuasan kerja yang diambil dari beberapa sumber:

1. Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan dan Ghazali, 2006:159).

2. Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008:107).
3. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2001:193).
4. Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006:243).

Luthans (2006:243); Robbins dan Judge (2008:108); mengungkapkan bahwa terdapat lima indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pembayaran (*Pay*)
- b. Pekerjaan (*Job*)
- c. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)
- d. Atasan (*Supervisor*)
- e. Rekan kerja (*Co-workers*)

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitiannya adalah:

H₁: Di Duga Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Perawat.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang berkerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru per tahun 2015 berjumlah 228 orang. Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan rumus Slovin, dan didapatkan sample yang berjumlah 108 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini kuesioner bersifat tertutup dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner. Pemilihan kuesioner yang bersifat tertutup ini didasarkan pada pertimbangan antara lain karena praktis, hasilnya mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertentu dan hemat waktu. Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian.

Metode Analisis Data

Penulis menganalisis data dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu metode penganalisaan dengan cara mengumpulkan data kemudian ditabulasikan kedalam tabel dan selanjutnya diurikan secara sistematis. dengan menggunakan persamaan statistik yaitu analisis regresi linear berganda yang dimaksud untuk mengetahui pengaruh fungsional antara variabel dan variabel Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Hasan, 2002:269):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = profesionalisme kerja guru

a = Konstanta

X_1 = Latar belakang pendidikan

X_2 = Pengalaman mengajar

X_3 = Pelatihan

e = error terms

Uji F untuk menguji dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F dengan ketentuan: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat

Definisi Operasional Variabel

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi bawahannya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya, Robin dan judges (2008 : 90)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dimaknai sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan pelanggan, Robbins(2008)

Kepuasan Kerja

Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, Luthans (2006 : 243)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk membuktikan adanya pengaruh baik secara parsial dan simultan dari variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis berganda dengan bantuan data olahan SPSS. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pembahasan Secara Deskriptif
Secara deskriptif variabel Kepemimpinan Transformasional berada pada skala rata-rata 3.79 dimana pada skala ini merupakan skala yang baik pengaruhnya. Secara deskriptif variable Budaya Organisasi berada pada skala 3.86 dimana pada skala ini merupakan skala yang sangat baik pengaruhnya terhadap variabel profesionalisme kerja guru dan secara deskriptif variabel Kepuasan Kerja berada pada skala 3.78 dimana pada skala ini merupakan skala baik pengaruhnya terhadap variabel Komitmen Organisasi Perawat.

2. Pembahasan Secara Kuantitatif Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara Parsial dan Simultan terhadap Komitmen Organisasi perawat.

Berikut adalah hasil pembahasan uji f antara variabel independen dan dependen Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi perawat.

Uji koefisien regresi secara simultan (Uji F)

Tabel 1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26,038	3	8,679	116,234	,000 ^a
Residual	7,766	104	,075		
Total	33,804	107			

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat F_{hitung} (116,234) > F_{tabel} (2,692) dengan sig (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Yaitu variabel Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Berikut adalah hasil pembahasan uji t antara variabel independen dan dependen Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial

terhadap Komitmen Organisasi perawat.

Uji T koefisien regresi secara parsial

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,676	,181		3,733	,000
Kepemimpinan Transformatif	,229	,068	,268	3,367	,001
Budaya Organisasi	,392	,077	,415	5,094	,000
Kepuasan Kerja	,210	,059	,274	3,539	,001

Sumber : Data Olahan, 2016

- a) Kepemimpinan transformatif. Diketahui t hitung (3,367) > t tabel (1,983) dan Sig.(0,001) < 0,05. Artinya variable kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- b) Budaya organisasi. Diketahui t hitung (5,094) > t tabel (1,983) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variable budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- c) Kepuasan kerja. Diketahui t hitung (3,539) > t tabel (1,983) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya variable kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil perhitungan tersebut maka kepemimpinan transformatif, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi perawat Rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Adapun simpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- 1) Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
- 2) Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
- 3) Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
- 4) Dari hasil perhitungan maka Kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan uraian-uraian diatas dan beberapa kesimpulan diatas maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang berguna bagi perusahaan. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Manajemen Rumah Sakit harus lebih sering menerapkan jenis gaya kepemimpinan transformasional dalam masing-masing bagian agar dapat meningkatkan komitmen organisasi perawat. Gaya kepemimpinan transformasional sendiri mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi

bawahannya dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

2. Pihak Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru hendaknya lebih memperhatikan mengenai nilai-nilai budaya organisasi yang selama ini diterapkan dengan memperhatikan tujuan, visi, dan misi Rumah Sakit dan hendaknya disosialisasikan secara maksimal kepada seluruh perawat. Pada saat penerimaan perawat baru, kepada calon perawat haruslah ditanamkan terlebih dahulu tentang nilai-nilai budaya perusahaan yang nantinya diaplikasikan dalam sikap dan pelaksanaan pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diatas, variabel kepuasan kerja dalam kategori baik. Akan tetapi ada baiknya apabila pihak Rumah Sakit lebih memperhatikan kepuasan kerja perawat agar kepuasan kerja perawat sudah termasuk dalam kategori baik ini stabil bahkan lebih meningkat lagi dari yang sebelumnya seperti salah satunya memperhatikan indikator gaji pemberiannya disesuaikan dengan beban kerja perawat. Untuk lingkungan kerja ada baiknya secara berkala pihak rumah sakit mengadakan *family gathring* agar sesama perawat/karyawan lebih dekat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. 2008. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Surabaya : Lentera Cendikia.
- Aktami,B.(2008). Kontribusi kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan, *paper*. Universitas Gunadarma.
- Asgari, A., Silong, A.D., Ahmad, A., and Samah, B.A. 2008. *The Relationshipbetween Transformational Leadership Behaviors, Organizational Justice, Ledaer-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Trust in Management and Organizational Citizenship Behaviors*, *European Journal of Scientific Research*, Vol 23, No 2, pp. 227-242.
- Bangun, Wilson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cavazotte, F., Moreno, V., Hickmann, M. 2012. *Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership and managerial performance*, *The Leadership Quarterly*, Vol 23, pp. 443 - 455.
- Erenstestin, cf & Mccaffrey,R.(2007). *How healthcare work environments influence nurse retention*, *holish nurs pract*. 21(6)
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly Jr. 2009. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Bahasa Indonesia, Tangerang: Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS*, CetakaKeempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin, Ricky W. (2004), *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Hafidhudin, Didin & Hendri Tanjung(2003). *Manajemen syariah dalam praktik*. Gema insane press. Jakarta.
- Hughes, R.L., Ginnett, R.C., and Curphy, G.J. 2012.*Leadership*
- Ismail, A., Mohamed, H., Sulaiman, A.Z., Mohamad, M.H., and Yusuf, M.H. 2011.*An Empirical Study of the Relationship between TransformationalLeadership, Empowerment and Organizational Commitment, Business and Economics Research Journal*, Vol 2, No 1, pp. 89-107.*elajaran dari Pengalaman*.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Ismail, A., Mohamed, H., Sulaiman, A.Z., Mohamad, M.H., and Yusuf, M.H. 2011. *An*

- Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment, Business and Economics Research Journal*, Vol 2, No 1, pp. 89-107
- Jogiyanto. (2007). Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman. Cetakan pertama. Yogyakarta: BPFE
- Kuntjoro, Z. Sri (2002), Komitmen Organisasi. Jakarta: e-psikologi.com
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Lutfah nurdaizah drajat(2011).Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi perawat bagian rawat inap
- Muhammad irfan maulana bima (2015).pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada rumahsakit ibnu sina Makassar
- Mannheim, B., and Halamish, H. 2008. *Transformational Leadership As Related To Team Outcomes and Contextual Moderation, Leadership & Organization Development Journal*, Vol 29, No 7, pp. 617-630.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.
- Mariam, Rani (2009), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Muchlas, Makmuri (2008), Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mas.ud, Fuad (2004), Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nuh, M. 2011. Merekonstruksi Pendidikan Guru Indonesia. (online), (http://2011.web.dikti.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=2599:layanan-informasi&catid=143:berita-harian)
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, SAGE Publications.
- Rastodio (2009). Budaya Organisasi.jakarta.EGC

- Robins, Stepent P. dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. 2012.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Riduan.2007. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Soegiarto Soekidjan, Sp. KJ. (2009)), *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita*. Dibuka pada: www.kesad.mil.id/category/berita/ditkesad.
- Sutrisno,Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Theodorus kristanto (2014). *Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening*
- Tiara thita lousiana (2015), *Pengaruh gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*.