

# MOTIVASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI BERHUBUNGAN ERAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA POLDA D.I YOGYAKARTA

Supriyadi, Sedy Komarudin dan Sri Nur Hartiningsih

Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Surya Global Yogyakarta

## ABSTRACT

**Background:** *The quality of hospital services is strongly influenced by several factors, among which the most dominant factor is human resources. Human resources are the key to the success and success of the organization. Human resources related to the provision of health services in hospitals are nurses. managing human resources is not an easy thing because it involves many important factors that must be considered, one of which is the factor of job satisfaction. There are several indicators that must be considered by the hospital, one of which is to pay attention to the level of job satisfaction nurse (Simamora, 2012).*

**Objective:** *This study aims to determine the relationship of motivation leadership style and organizational commitment with job satisfaction Nurse at Bhayangkara Hospital POLDA D.I. Yogyakarta.*

**Methods:** *The research design used in this research is descriptive correlation research with cross sectional approach. Sampling technique with total sampling. Pupulation in this research is nurse counted 33 people. Bivariate statistical test using kendal tau while multivariate test using multiple linear regression with significant level 95%.*

**Result:** *Result of research got all variable that is motivation, leadership style, and organizational commitment influence nurse job satisfaction with p value 0.001, 0.003, 0.000 ( $p < 0.05$ ). Multivariate test obtained value of R 0.662 means the relationship between motivation, leadership style and organizational commitment with job satisfaction is strong.*

**Conclusion:** *there is a relationship between motivation, leadership style and organizational commitment with job satisfaction*

**Keywords:** *Nurse, Job Satisfaction and Health Service.*

## PENDAHULUAN

Meningkatnya kesadaran masyarakat akan kesehatan, akan mengakibatkan tuntutan peningkatan pelayanan kesehatan. Salah satu upaya mengantisipasi keadaan tersebut dengan menjaga kualitas pelayanan, sehingga perlu dilakukan upaya terus menerus agar dapat diketahui kelemahan dan kekurangan jasa pelayanan kesehatan. Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan kesehatan, maka fungsi pelayanan secara perlu ditingkatkan untuk memberi

kepuasan pasien. Kualitas pelayanan merupakan suatu bentuk penilaian konsumen (pasien) terhadap tingkat pelayanan yang diterima dengan tingkat layanan yang diharapkan. Mutu pelayanan kesehatan yang diberikan menunjuk pada tingkat kesempurnaan pelayanan kesehatan dalam memenuhi kebutuhan dan tuntutan setiap pasien, makin sempurna kebutuhan dan tuntutan setiap pasien, makin baik pula mutu pelayanan kesehatan (Azwar, 2007). Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor,

diantaranya faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Rahman, 2015).

Menurut (Ilyas, 2004) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah kunci dari keberhasilan dan kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia yang berhubungan dengan pemberian pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah tenaga perawat. Perawat merupakan salah satu penentu baik buruknya mutu pelayanan kesehatan rumah sakit, karena dalam tugasnya perawat banyak berinteraksi dengan pasien maupun keluarga pasien (Nuralita & Hadjam, 2002).

Mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah karena menyangkut banyak faktor penting yang harus diperhatikan, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja (Umar, 2002). Ada beberapa indikator yang harus diperhatikan oleh pihak rumah sakit, salah satunya adalah memperhatikan tingkat kepuasan kerja perawat (Simamora, 2012). Tingkat kepuasan kerja perawat menjadi sangat penting karena perawat yang tidak terpenuhi hak-haknya akan merasa kecewa dan tidak puas (Pohan, 2006). Dampak dari ketidakpuasan kerja adalah sebagai berikut ketika kepuasan kerja menurun maka kecenderungan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaan menjadi meningkat sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, serta berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Handoko, 2001).

Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada klien. (Abdurrahmat, 2006).

Kepuasan kerja perawat sangat penting bagi rumah sakit oleh karena itu manajemen rumah sakit harus memperhatikan segala hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu pengakuan profesi, kinerja perawat, evaluasi, penempatan, gaya kepemimpinan, sifat pekerjaan, suasana, lingkungan kerja, karier, motivasi, prestasi kerjanya, komitmen organisasi (( Pohan, 2006), (Handoko, 2001), Gilmer dalam Wahyudi (2009), Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2011)).

Berdasarkan uraian permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Motivasi Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara POLDA D.I. Yogyakarta.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional. Variabel bebas dalam penelitian ini motivasi gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sedangkan variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara POLDA D.I. Yogyakarta berjumlah 32 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling*.

Penelitian ini menggunakan koesioner untuk mengumpulkan data terkait dengan penelitian yang akan digunakan.

Analisa data dalam penelitian ini terdiri analisis bivariat dengan *kendal tau* dan analisis multivariat dengan regresi linier berganda.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

- a. Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara POLDA D.I. Yogyakarta.

**Tabel 1. Hasil Analisis Bivariat Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat**

Variabel	Sig.	Ket
Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat	0.001	Signifikan

Data pada tabel 1 diatas motivasi mempengaruhi kepuasan kerja perawat dengan nilai sig. 0.001 atau p value < 0.05.

Terdapatnya hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini yang artinya semakin tinggi motivasi perawat semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat, hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dengan kepuasan kerja perawat (Koesmono, 2005).

Motivasi perawat yang baik sangat dibutuhkan oleh perawat karena perawat merupakan sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit (Aditama, 2000).

Upaya – upaya yang dapat dilakukan manajemen rumah sakit untuk meningkatkan motivasi kerja perawat. Menurut Sumanjuntak (2005), cara membangun motivasi dalam lingkungan kerja adalah merasa diperlukan oleh organisasi, mengetahui yang diharapkan karyawan dan individu, perlakuan adil antar pekerja dan pemberian imbalan,

peluang untuk berkembang, tantangan yang menarik dan suasana kerja yang menyenangkan. Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu: hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang cukup berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan terhadap itu semua; Hal-hal yang mengecewakan karyawan terutama faktor yang bersifat "embel-embel" saja pada pekerjaan, peraturan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lainnya; dan karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas

- b. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara POLDA D.I. Yogyakarta.

**Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Perawat**

Variabel	Sig.	Ket
Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Perawat	0.003	Signifikan

Data pada tabel 2 diatas gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja perawat dengan nilai sig. 0.003 atau p value < 0.05. Salah satu faktor yang paling penting dan berhubungan dengan kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan manajer (Watson, 2009). Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan (Suarli dan Bahtiar, 2009).

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kualitas pelayanan

dibangsal perawatan. Dalam organisasi rumah sakit, kepala ruangan adalah pimpinan yang langsung membawahi perawat pelaksana dan pelaksanaan tugas perawat di ruang rawat inap merupakan suatu unsur proses dalam manajemen rumah sakit (Soeroso, 2003). Kepala ruangan berperan sebagai seorang manajer sekaligus sebagai seorang pemimpin (Suyanto, 2009). Kepala ruangan merupakan jabatan yang penting karena kemampuan perilaku kepemimpinan kepala ruangan ikut menentukan keberhasilan pelayanan keperawatan (Soejitno, Alkatiri & Ibrahim, 2002).

Terwujudnya visi misi dari rumah sakit sangat erat hubungannya dengan kepemimpinan kepala ruang yang baik. Efek dari kepemimpinan kepala ruang yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja perawat, sehingga kalau kepemimpinan tersebut tidak baik maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja perawat (Kleinman, 2004).

- c. Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara POLDA D.I. Yogyakarta.

**Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat**

Variabel	Sig.	Ket
Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat	0.000	Signifikan

Data pada tabel 3 diatas komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja perawat dengan nilai sig. 0.000 atau p value < 0.05. Komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu

organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense or belonging*) terhadap organisasi tempat ia bekerja (Tranggono dan Kartika, 2008).

Perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit juga menentukan baik buruknya citra rumah sakit. Oleh karena itu perawat harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi kepada rumah sakit jika tidak maka akan berdampak negatif pada rumah sakit. Near & Jansen dalam Sopiah (2008) menambahkan bila komitmen karyawan rendah maka ia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan. karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak *turn over* (Koch dalam Sopiah, 2008).

Sebaliknya jika komitmen organisasi perawat tinggi maka akan menguntungkan pihak rumah sakit. Mowday et al (dalam Rahayu, 2012) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas kerja (Steers, dalam Sopiah, 2008).

Oleh karena itu hendaknya manajemen rumah sakit memiliki strategi pengembangan untuk meningkatkan komitmen organisasi

seluruh karyawan khususnya pada perawat. Upaya dalam membangun komitmen organisasi dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya model *The Commitment Wheel* (roda komitmen) yang dikemukakan oleh Dessler (2003), sebagai berikut : a). Lingkaran inti yaitu *People First Value*, artinya jika suatu organisasi ingin membangun komitmen, yang pertama yang harus dilakukan adalah organisasi harus mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan kepada seluruh individu / karyawan yang ada di dalamnya, yaitu individu/ karyawan harus dipandang sebagai manusia secara utuh bukan sekedar sebagai salah satu dari sekian banyak faktor produksi. b). Lingkaran lapis kedua yang terdiri Komunikasi dua arah (*Double – Talk*) , Kesatuan (*Communion*), Mediasi Transendental (*Trancendental Mediation*). c). Lingkaran Lapis Ketiga yaitu membangun komitmen dengan cara mempekerjakan individu berdasarkan nilai (*value – based hiring*), jaminan keamanan (*Securitizing*) dan bentuk imbalan yang ketat (*hard – size reward*). d). Lingkaran Lapis Keempat yaitu Aktualisasi (*Actualizing*), yang berarti bahwa hal ini merupakan urutan prioritas terakhir dalam membangun komitmen organisasional, yaitu organisasi harus mampu meyakinkan bahwa semua individu dalam organisasi memiliki kesempatan yang sama untguk mengaktualisasikan kemampuannya dan ketrampilannya.

d. Hubungan motivasi gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara POLDA D.I. Yogyakarta

**Table 4 Analisis Multivariat Model Summary**

Variabel X	Variabel Y	Nilai R	Ket
Motivasi Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	0.662	Korelasi Kuat

Berdasarkan tabel 4 analisis multivariat model summary di dapatkan nilai R sebesar 0.662 yang artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 66.2% atau korelasi yang kuat. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu pengakuan profesi, kinerja perawat, evaluasi, penempatan, gaya kepemimpinan, sifat pekerjaan, suasana, lingkungan kerja, karier, motivasi, prestasi kerjadan komitmen organisasi (( Pohan, 2006), (Handoko, 2001), Gilmer dalam Wahyudin (2009), Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2011)).

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins, 2007).

Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang pada akhirnya meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit. Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia,

karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada klien. (Abdurrahmat, 2006)

Strauss dkk dalam Adolfina (2014) bahwa kepuasan kerja menyebabkan kinerja dan memperkuat pandangan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Adanya kepuasan kerja diharapkan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai dan berhasil secara optimal (Sari, 2009)

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data dalam penelitian ini bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perawat dengan nilai sig. 0.001, 0.003 dan 0.000 sedangkan dari uji multivariat berdasarkan analisis model summary didapat nilai R sebesar 0.662 yang artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 66.2%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, C. Y., 2000. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta : UI Press.
- Adolfina. (2014). *Analisis Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu*. Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, Hal.864-871.
- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, A. (2007). *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan Aplikasi Prinsip Lingkaran Pemecahan*

*Masalah*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. PT. Prentice Hall Prenhallindo, Jakarta.
- Gillies, D. (2000). *Manajemen Keperawatan, suatu pendekatan system* (Edisi kedua (Dika Sukaman dan Widya Sukaman penerjemah) ed.). Philadephia: W.B. Saunders Company.
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia* (Cetakan Keduabelas ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Ilyas, Y. (2004). *Perencanaan SDM rumah sakit: Teori, metoda dan formula*. Depok: Universitas Indonesia.
- Kleinman, C., 2004. *The Relationship between Managerial Leadership Behaviors and Staff Nurse Retention*. Journal Proquest Nursing and Allied Health, p. 82:4.
- Koesmono, H. T. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, NO. 2, September 2005: 171-188.
- Nuralita & Hadjam. (2002). *Kecemasan Pasien Rawat Inap Ditinjau dari Persepsi Tentang Layanan Keperawatan di Rumah Sakit*. Yogyakarta: Diambil tanggal 06 Juni 2014 dari <http://nrochman.staff.ugm.ac.id>.
- Pohan. (2006). *Jaminan Mutu Layanan Kesehatan : Dasar-Dasar Pengertian dan Penerapan*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Rahman, A. W. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap pada Rumah Sakit*

- Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru.* Jurnal Universitas Riau Pekanbaru Riau.
- Robbins S P & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, E. (2009). *Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.* Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, 16(1), 18–24.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soejitno, S., Alkatiri, A., dan Ibrahim, E. (2002). *Reformasi Perumah Sakit Indonesia.* 168-169, Grasindo, Jakarta.
- Soeroso, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit: Suatu Pendekatan Sistem.* Jakarta: EGC
- Sondang, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-20 ed.).* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, 2008. *Perilaku organisasional.* Yogyakarta: Andi
- Suarli, S & Bachtiar. (2009). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik.* Jakarta : Erlangga
- Suyanto. (2009). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatn di Rumah Sakit.* Jakarta: Mitra Cendikia Offset
- Swansburg, R. C. (2000). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan.* Jakarta: EGC.
- Tranggono, Rahadyan & Kartika Andika. (2008). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang).* Jurnal Bisnis dan Ekonomi.Vol.15, No.1.
- Umar, H. (2002). *Metode Riset Komunikasi Organisasi.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, A. (2008). *Membangun Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Daya Saing Organisasi.* JOGLO Jurnal Karya Ilmiah, Volume Vol 20 No 1
- Watson. J. (2009). *Assesing & measuring caring in nursing and health sciences.* New York : Springer Publishing Company.
- Wibowo, H., 2011. *Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RS Panembahan Senopati,* Yogyakarta: STIKES Wira Husada