

Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Perawat Pada Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina YW UMI Makassar

A. Adawiah¹ & Ika Mahkota Putri^{1,2}

¹STIE Lamappapoleonro Soppeng

² Koresponden Penulis, E-mail: andi.adawiah@stie.ypls.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di bangsal pasien di YW-UMI Makassar. (2) untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina YW UMI Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan klinis yaitu perawat rawat inap, jumlah karyawan 106 orang dengan jumlah sampel 84 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh dari kinerja perawat dan komitmen organisasi secara parsial ternyata menjadi pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Pasien Rumah Sakit Ibnu Sina YW UMI Makassar.

Kata Kunci: Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Perawat

ABSTRACT

This research aims to: (1) to analyze the influence of leadership on the performance of nurses at patient wards Ibnu Sina Hospital YW-UMI Makassar. (2) to analyze the influence of organizational commitment to employee performance at Ibnu Sina Hospital YW UMI Makassar. The population in this research is a clinical employees are nurses hospitalization, the number of employees are 106 with total sample 84 employees. The result of research shows that leadership and organizational commitment simultaneously influence of nurses performance and organizational commitment partially turn out to be the most dominant influence of nurses performance at Patient Wards Ibnu Sina Hospital YW UMI Makassar

Keyword: Analysis of Effect of Leadership, Organizational Commitment, NursesPerformance)

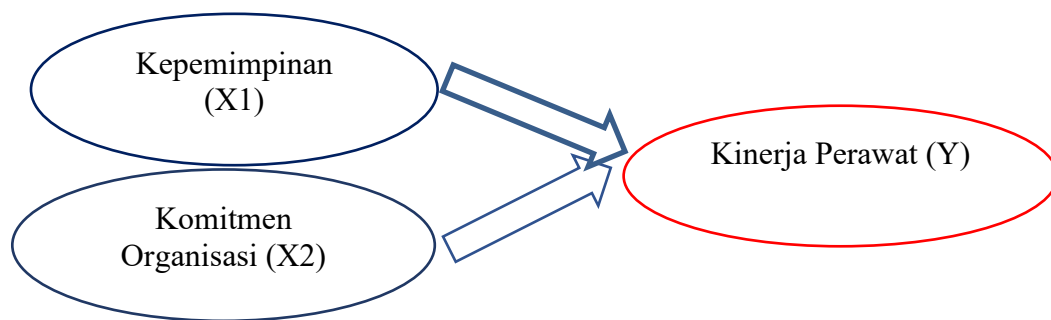
PENDAHULUAN

Era globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, termasuk pada jasa pelayanan kesehatan (rumah sakit). Hal ini terbukti semakin banyaknya rumah sakit yang didirikan baik pemerintah maupun swasta. Akibat dari perkembangan rumah sakit yang semakin pesat ini, menimbulkan persaingan yang ketat pula. Sehingga menuntut adanya persaingan atas produk dan kepercayaan pelanggan. Tuntutan perkembangan rumah sakit yang pesat tersebut perlu didukung oleh kualitas sumber daya manusia (SDM).

Tugas utama rumah sakit adalah memberikan jasa pengobatan, perawatan, dan pelayanan kesehatan sebaik mungkin terhadap masyarakat. Peningkatan mutu pelayanan rumah sakit tidak terlepas dari peran seluruh staf dan elemen yang ada pada rumah sakit. Salah satu bagian yang paling penting adalah pelayanan keperawatan, oleh karena itu setiap upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan harus disertai dengan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Keperawatan mempunyai kontak yang konstan dengan klien sehingga sesungguhnya perawat sebagai profesional kesehatan menjadi sangat berharga dan perannya tidak dapat digantikan. Bahwa keperawatan sering dianggap sebagai jantungnya rumah sakit karena perawatlah yang banyak bersentuhan langsung dengan klien selain dokter.

Rumah Sakit Ibnu Sina Yayasan Wakaf UMI (YW UMI) Makassar mempunyai fasilitas dan kemampuan menyelenggarakan berbagai jenis pelayanan, disamping sebagai pelayanan medis, juga berfungsi sebagai rumah sakit pendidikan bagi profesional kesehatan dari berbagai jenjang pendidikan bidang kesehatan

Berdasarkan kajian teori di atas penulis membuat kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun dan merupakan alur berfikir dan dasar dalam penelitian ini, dapat ditunjukkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Ditinjau dari aspek pendekatannya, maka penelitian ini termasuk kuantitatif, karena penelitian ini berangkat dari penemuan masalah, kemudian dilakukan telaah teoritis sehingga ditemukan konstruk-konstruk yang dapat diukur, berdasarkan teori-teori dan penelitian-penelitian sebelumnya kemudian disusunlah hipotesis dan dari uji hipotesis tersebut dapat digeneralisasi kembali kepada populasinya. Dengan

demikian penelitian ini memiliki ciri-ciri *quantitative research*, yaitu: mengukur fakta secara obyektif; fokus pada variabel yang dipilih; reliabilitas adalah kunci; bebas nilai; bebas dalam hal konteks; banyak kasus; dan peneliti tidak terlibat dalam analisis statistik subjek (Neuman, 2000).

Penelitian ini dilaksanakan pada Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina YW UMI Makassar dengan jumlah sampel 84 perawat untuk variabel Kepemimpinan dan komitmen organisasi dan 84 pasien untuk variabel kinerja. Adapun metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dan menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Penelitian Pengujian Hipotesis Secara Serempak. Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2), terhadap kinerja perawat (Y) pada Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina YW UMI Makassar dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Uji-F Analisis Regresi Linear Berganda
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	781.419	2	390.709	89.014	.000 ^b
1	Residual	355.533	81	4.389		
	Total	1136.952	83			

Sumber : Olah data tahun 2016

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 89.014 dengan tingkat probabilitas 0.05 dan F_{tabel} sebesar 3.109. dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($89.014 > 3.109$) dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05.

Uji-F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada probabilitas $\alpha = 0.05$ atau 5%. Uji-F mempunyai pengaruh apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} atau probabilitas kesalahan kurang dari 5%.

Dengan demikian variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RS Ibnu Sina YW UMI Makassar, maka hipotesis awal yang menyatakan kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Untuk menguji signifikan atau tidaknya maka selanjutnya dilakukan Uji-T.

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2), terhadap kinerja perawat (Y) pada Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina YW UMI Makassar.

Hasil Uji-t Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	t _{hitung}	Sig	Keterangan
(Constant)	1.252	1.054	.295	
Kepemimpinan	.591	5.844	.000	Signifikan
Komitmen Organisasi	.428	4.454	.000	Signifikan

Sumber : Olah data tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh kepemimpinan (X1) mempunyai t_{hitung} sebesar 5.844 dan t_{tabel} 1.664 dengan tingkat signifikan sebesar 0.00 artinya lebih kecil dari α 0.05. Ini berarti bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan komitmen organisasi (X2) mempunyai t_{hitung} sebesar 4.454 dan t_{tabel} 1.664 dengan tingkat signifikan sebesar 0.00, artinya lebih kecil dari α 0.05 maka ini berarti bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil diatas, hipotesis awal yang menyatakan kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dari keseluruhan nilai t_{hitung}, kepemimpinan (X1) = 5.844 merupakan t_{hitung} terbesar, berarti kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat pada Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina YW-UMI Makassar.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau *R-square* (R²) dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut. Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.680	2.095

Sumber : Olah data tahun 2016

Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) terhadap kinerja perawat pada ruang rawat inap RS Ibnu Sina YW UMI Makassar. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka kedua variabel bebas yakni: kepemimpinan (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian ini secara serentak atau secara bersama-sama kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan pengaruh signifikan

yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi (R^2)= 0.680 atau 68.0 %. Artinya kinerja pegawai dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kinerja perawat perlu menggunakan kedua variabel bebas tersebut. Sedang adanya sisa 32.0 % menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat tersebut.

Secara parsial kedua variabel bebas juga perlu dibahas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat

Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian ini menunjukkan arah positif dan merupakan variabel yang paling dominan, hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja perawat pada ruang rawat inap RS Ibnu Sina YW UMI Makassar. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tingkat inisiatif pimpinan untuk mengembangkan profesi perawat, tingkat keyakinan pimpinan untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, tingkat pertanggung jawaban yang tinggi atas beban kerja bawahannya, tingkat komunikasi seorang pemimpin pada bawahannya, tingkat perhatian pimpinan terhadap keluhan perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darwito (2008) dengan judul penelitian “Analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan di RSUD Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori kepemimpinan menurut Hemhill & Coons dalam Yukl, Gary (1994) adalah “perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama”. Kepemimpinan yang dilakukan manajemen atau pimpinan dari suatu organisasi merupakan hal krusial bagi organisasi, dikarenakan manajemen atau pemimpin yang mampu untuk memimpin organisasi akan dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik dan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh organisasi baik itu perusahaan milik swasta ataupun organisasi pemerintah.

Pengaruh kepemimpinan pada rumah sakit Ibnu Sina YW UMI Makassar merupakan faktor yang paling dominan berdasarkan hasil uji-T. Ini menunjukkan pentingnya peran seorang pimpinan berdasarkan beberapa teori kepemimpinan sebelumnya. Peran serta seorang pimpinan baik itu kepala bagian keperawatan secara umum maupun kepala ruang perawatan pada masing-masing ruang perawatan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja perawat. Pimpinan harus jeli dalam mengembangkan profesionalisme bawahannya dalam hal ini perawat. Pimpinan harus mampu mengarahkan bawahannya untuk terus mengembangkan kemampuan, keterampilan, perbaikan sikap dan kepribadian, memberi mutu pelayanan semaksimal mungkin terhadap klien atau pasien. Pimpinan harus mampu mengembangkan profesi perawat, pimpinan harus bekerja sesuai dengan tujuan

organisasi, bertanggung jawab yang tinggi atas beban kerja bawahannya, berkomunikasi dengan baik pada bawahannya, pimpinan harus tanggap terhadap keluhan bawahannya dalam hal ini perawat. Pemimpin dapat memberi pelatihan-pelatihan atau training yang dapat meningkatkan mutu atau kualitas perawat. Pada intinya kepemimpinan yang baik akan mampu membawa bawahan kepada hal positif untuk mencapai tujuan organisasi bersama yakni kemajuan organisasi dalam hal mutu dan pelayanan sehingga tercipta kepuasan klien pada khususnya dan pengembangan rumah sakit secara umum sehingga mampu bersaing dalam pesatnya perkembangan dan kemajuan pelayanan jasa kesehatan dalam hal ini rumah sakit.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat

Berdasarkan penelitian yang ada komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Indikator yang digunakan yaitu tingkat keyakinan merasa memiliki organisasi tempat bekerja, tingkat keinginan bertahan untuk memajukan organisasi, tingkat kesediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi, tingkat kepedulian terhadap organisasi, tingkat keyakinan untuk menetap di RS Ibnu Sina YW UMI Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darwito (2008) dengan judul penelitian “Analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan di RSUD Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2002), mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana perawat sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Komitmen organisasi adalah faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja perawat. Keikhlasan, ketulusan perawat dalam memajukan organisasi dalam hal ini rumah sakit akan menciptakan kondisi pelayanan prima dari rumah sakit tersebut. Jika perawat di RS Ibnu Sina memiliki komitmen organisasi antara lain keyakinan merasa memiliki organisasi tempat bekerja, keinginan untuk terus bertahan pada RS Ibnu Sina, kesediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi, peduli terhadap

organisasi maka kualitas kinerjanya akan semakin baik, untuk mendorong mutu pelayanan terbaik.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan dan komitmen organisasi telah memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam hal ini perawat rawat inap pada RS Ibnu Sina YW UMI Makassar secara simultan berdasarkan nilai koefisien korelasi berganda, determinan dan F-hitung
2. Kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina YW UMI Makassar
3. Kepemimpinan (X1) berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat pada Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina YW UMI Makassar, berdasarkan Uji-T.

SARAN

1. Pentingnya meningkatkan fungsi kepemimpinan pada RS Ibnu Sina YW UMI Makassar ;
Pimpinan harus memiliki keyakinan yang tinggi untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, menjalin komunikasi yang baik dengan perawat
2. Dibutuhkan pelatihan-pelatihan atau training untuk mengembangkan profesionalisme perawat
3. Perawat harus senantiasa menumbuhkan komitmen organisasi, bekerja sesuai dengan tujuan organisasi
4. Pemimpin harus meningkatkan evaluasi kinerja perawat, terutama monitoring kedisiplinan perawat
5. Perlunya peningkatan kepribadian perawat, bersikap ramah terhadap pasien, penjaga pasien, keluarga pasien dan kepada semua pihak yang berkepentingan di RS Ibnu Sina YW UMI Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, Yuni, (2010). *Statistika II*, Universitas Mercubuana, Jakarta.

Bass, BM., Avolio, BJ, (1983), *Transformational Leadership and Organizational Culture*.PAQ Spring.

Bennis, Warren G., (1989), *On Becoming a Leader*, Canada: Addison Wesley Publishing Company, 1989.

Danim, Sudarman, (2004), *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Penerbit Rineka Cipta.