

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT DI RUANG
RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)
UNDATA PALU**

Muh. Ryman Napirah¹, Herawanto², Chelsea Christine Natalia Magido¹

1. Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Tadulako.

2. Bagian Epidemiologi, Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Tadulako.

ABSTRAK

Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi yang dibuat atas dasar berbagai visi dan misi. Peran dan tujuan organisasi tersebut dapat dicapai salah satunya dengan memperhatikan komitmen dari anggota organisasi. Komitmen organisasi dari setiap anggota dipengaruhi banyak faktor diantaranya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi perawat. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada perawat yang berstatus PNS pada 10 Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu yang berjumlah 100 orang dengan metode pengambilan sampel secara purposive sampling. Metode pengolahan data menggunakan program SPSS dengan menggunakan uji chi square yaitu untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi pada perawat yang bersifat kategori. Hasil penelitian yang diperoleh adalah ternyata gaya kepemimpinan otoriter dan laissez faire tidak berhubungan dengan komitmen organisasi sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu memperhatikan dan mempertimbangkan mengenai ketetapan, nilai atau aturan yang menjadi budaya organisasi serta memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam setiap situasi untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi.

A. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi yang unik dan berbeda dengan organisasi lain pada umumnya. Rumah sakit merupakan organisasi kompleks yang padat sumber daya manusia, padat modal, padat teknologi, dan padat regulasi atau peraturan-peraturan. Oleh karena itu dengan kompleksitas yang ada dalam organisasi rumah sakit maka perlu adanya perhatian yang lebih baik dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, karena SDM dalam rumah sakit inilah penentu kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi yang dibuat atas dasar berbagai visi dan misi. Dalam mewujudkan visi dan misi dalam organisasi, sangat diperlukan komitmen dari sumber daya manusia di dalam organisasi karena komitmen akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi.^{[1],[2]}

Budaya organisasi dapat dilihat dari perilaku orang-orang dalam organisasi terhadap kepatuhan dari nilai-nilai dan norma-norma yang ada (Sukawati, 2011). Organisasi yang ada saat ini merasa perlu untuk mengubah budaya guna untuk memperoleh manfaat yang lebih baik. Hal ini sering didorong oleh kenyataan bahwa budaya yang telah ada kadang tidak lagi mampu mencapai tujuan seperti yang ditetapkan organisasi sejak awal untuk menjalankan visi dan misi. Budaya organisasi sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya

komitmen organisasi. Apabila semakin baik persepsi masing-masing anggota mengenai budaya organisasi, maka akan semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi.^{[3],[4]}

RSUD Undata Palu merupakan salah satu organisasi jasa pelayanan medis dari beberapa rumah sakit yang ada di Sulawesi Tengah. Dalam struktur organisasi rumah sakit, perawat merupakan jumlah terbanyak dari seluruh pegawai yang bekerja dalam rumah sakit. Para perawat tentunya tidak terlepas dari pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan setiap kepala ruangnya. Berdasarkan survei pendahuluan di RSUD Undata Palu pada tanggal 24 Januari 2015, terdapat 10 ruangan rawat inap yang dilayani oleh perawat. Dari jumlah 215 perawat yang ada di ruang rawat inap RSUD Undata Palu tercatat data tentang absensi perawat selama 3 bulan yaitu bulan September 2014 sampai November 2014. Pada bulan September terdapat 10 orang perawat yang tidak hadir, pada bulan Oktober terdapat 18 orang perawat yang tidak hadir dan pada bulan November terdapat 17 orang perawat yang tidak hadir. Dari data absensi yang mengalami kenaikan dan penurunan jumlah kehadiran perawat, terlihat bagaimana komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu.

RSUD Undata Palu memiliki beberapa aturan-aturan yang disosialisasikan mulai dari direktur dengan kepala-kepala bidang, sampai pada kepala ruangan dengan para bawahannya untuk ditetapkan. Budaya organisasi yang baik dapat membentuk

perilaku yang baik bagi perawat maupun kepala ruangan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD Undata Palu, mereka mengatakan bahwa banyak perawat yang belum mematuhi aturan di ruangan contohnya tidak menggunakan pakaian seragam yang telah ditentukan sesuai keputusan bersama dengan alasan seragam kotor atau basah terkena hujan. Dari wawancara tersebut dapat dilihat bagaimana gambaran budaya organisasi di ruang rawat inap RSUD Undata Palu.

Penilaian gaya kepemimpinan melalui wawancara yang dilakukan kepada kepala ruangan Anggrek yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakannya adalah gaya kepemimpinan demokratis, karena dalam pengambilan keputusan kepala ruangan berkoordinasi dengan bawahannya dan selalu memberikan dukungan serta memberikan arahan kepada bawahannya. Namun ada beberapa keputusan yang harus diputuskan sendiri selaku kepala ruangan dan tidak mengikutsertakan bawahannya untuk turut mengambil keputusan. Wawancara juga dilakukan kepada beberapa perawat di ruangan Anggrek, beberapa perawat mengatakan kepala ruangan selalu memberikan perhatian dan dukungan kepada bawahannya, mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan. Maka gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala ruangan Anggrek mengarah pada gaya kepemimpinan demokratis. Namun, ada salah satu bawahan yang menjadi kepercayaan kepala ruangan Anggrek

mengatakan bahwa kadang-kadang kepala ruangan menyerahkan keputusan, pekerjaan, dan pengawasan kepadanya selaku orang kepercayaan kepala ruangan. Hal ini mengarah pada gaya kepemimpinan kendali bebas atau *Laissez Faire*.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, koefisien 0.430 dengan $p(v) = 0,000$ menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan arah hubungan positif. Penelitian yang dilakukan oleh Darajat (2012) juga menyatakan melalui uji statistik didapat nilai signifikansi (P value) sebesar $0,016 < \alpha 0,05$ artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen organisasi.

Sementara itu hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi, penelitian terdahulu menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung secara nyata terhadap komitmen organisasi, hal ini ditunjukkan bahwa koefisien jalur gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,495 mempunyai nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel dengan $\alpha=0,01$ atau $4,338 > 2,660$. Penelitian yang dilakukan oleh Raja (2012) menunjukkan hasil analisis korelasi yang positif antara gaya kepemimpinan dan komitmen

organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi.^{[5],[6]}

Berdasarkan masalah tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil judul hubungan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Undata Palu.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei analitik, dengan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan komitmen

organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. Lokasi penelitian yaitu di ruang rawat inap RSUD Undata Palu yang dilaksanakan pada bulan April sampai Mei 2015. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di ruang rawat inap RSUD Undata Palu yang berjumlah 132 orang. Sampel yang didapatkan sebanyak 100 orang dengan menggunakan rumus *Slovin*, dengan metode pengambilan sampel secara *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut : (1) perawat yang bukan kepala ruangan, (2) bersedia untuk mengisi kuesioner, (3) berada di tempat saat penelitian berlangsung, (4) tidak mengambil cuti dan tidak melanjutkan studi di luar kota.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL

Tabel 1 : Hubungan variabel independen dengan Komitmen Organisasi Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu

Variabel Independen	Komitmen Organisasi				Total		ρ
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Budaya Organisasi							
Baik	46	64,8	25	35,2	71	100	0,025
Kurang Baik	11	37,9	18	62,1	29	100	
Gaya Kepemimpinan							
Otoriter	40	62,5	24	37,5	64	100	0,204
Tidak Otoriter	17	47,2	19	52,8	36	100	
Gaya Kepemimpinan							
Demokratis	56	70	24	30	80	100	0,000
Tidak Demokratis	1	5	19	95	20	100	
Gaya Kepemimpinan							
<i>Laissez Faire</i>	56	58,3	40	41,7	96	100	0,312
Tidak <i>Laissez Faire</i>	1	25	3	75	4	100	

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Chi Square* yang dilakukan terhadap budaya organisasi dengan komitmen organisasi, didapatkan hasil nilai $\rho = 0,025$ sehingga $\rho < 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini ditolak, artinya bahwa ada hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. Demikian pula hasil analisis *Chi Square* gaya kepemimpinan otoriter dengan komitmen organisasi, didapatkan hasil nilai $\rho = 0,204$ sehingga $\rho > 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini diterima, artinya bahwa tidak ada hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. Hasil analisis uji *Chi Square* yang dilakukan terhadap gaya kepemimpinan demokratis dengan komitmen organisasi, didapatkan hasil nilai $\rho = 0,000$ sehingga $\rho > 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini ditolak, artinya bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. Hasil analisis uji *Chi Square* yang dilakukan terhadap gaya kepemimpinan *laissez faire* dengan komitmen organisasi perawat, didapatkan hasil nilai $\rho = 0,312$ sehingga $\rho > 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini diterima, artinya bahwa tidak ada hubungan gaya kepemimpinan *laissez faire* dengan komitmen organisasi perawat di

ruang rawat inap RSUD Undata Palu.

2. PEMBAHASAN

Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Perawat

Hasil menunjukkan bahwa responden yang memiliki budaya organisasi yang baik, lebih banyak berada pada komitmen organisasi yang baik yaitu sebanyak 64,8%. Hal tersebut terjadi karena walaupun perawat bekerja dengan banyak aturan-aturan atau nilai-nilai rumah sakit yang telah ditetapkan tetapi perawat dapat menjalankan segala macam tugas dengan baik guna untuk mempertahankan rumah sakit agar menjadi rumah sakit yang sukses.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa responden yang memiliki budaya organisasi yang baik berada pada komitmen organisasi yang kurang baik sebanyak 35,2%. Hal tersebut dapat terjadi karena faktor lain selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki perawat menjadi menurun seperti kurangnya kepercayaan yang diberikan saat bekerja dan kurangnya dukungan kerja dari rekan kerja atau pimpinan.

Adapun responden yang memiliki budaya organisasi yang kurang baik lebih banyak berada pada komitmen organisasi yang kurang baik yaitu sebanyak 62,1%. Hal tersebut terjadi karena perilaku yang kurang baik dalam rumah sakit

terhadap kepatuhan atau aturan-aturan yang ada dan menyebabkan kurangnya kesetiaan perawat dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan rumah sakit sehingga mempengaruhi perawat menjadi kurang berkomitmen.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa responden yang memiliki budaya organisasi yang kurang baik berada pada komitmen organisasi yang baik sebanyak 37,9%. Hal tersebut terjadi karena faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi perawat selain budaya organisasi yaitu hubungan interpersonal antar perawat dengan atasan yang kurang baik akan menyebabkan menurunnya tanggung jawab bersama untuk kemajuan rumah sakit dalam mencapai visi dan misi serta tujuan rumah sakit. Dengan memiliki hubungan interpersonal yang baik seperti komunikasi yang baik antar perawat dan atasan, maka komitmen organisasi akan semakin meningkat untuk bekerjasama mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2008) yang mengatakan bahwa budaya dalam organisasi berhubungan positif dengan bentuk komitmen dalam organisasi. Persepsi perawat yang baik mengenai budaya organisasi tentunya akan semakin meningkatkan komitmen organisasi pada perawat terhadap rumah sakit, tetapi dapat juga sebaliknya yaitu menurunkan komitmen organisasi pada perawat terhadap rumah sakit.

Hal ini tergantung pada persepsi perawat mengenai budaya organisasi. Jika tidak adanya budaya organisasi maka tujuan rumah sakit tidak akan tercapai, karena budaya organisasi merupakan aturan-aturan yang disosialisasikan bersama untuk diterapkan agar dapat mencapai tujuan rumah sakit. Melalui budaya organisasi yang ada, perawat dapat bekerja sesuai dengan batasan atau aturan-aturan yang ada.^[7]

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap komitmen organisasi. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Y1) dengan koefisien 0.430 ($p < 0,05$). Koefisien jalur positif, itu berarti bahwa budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darajat (2012) yang menyatakan melalui uji statistik didapat nilai signifikansi (p value) sebesar $0,016 < 0,05$ artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat.^{[8],[1]}

Budaya organisasi akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat, jika perawat merasa puas

dan nyaman dengan aturan-aturan yang ada dalam ruang lingkup pekerjaannya, maka perasaan puas tersebut akan diterapkan dalam bentuk komitmen pada rumah sakit. Pentingnya perawat memiliki komitmen karena dengan perawat memiliki komitmen yang tinggi terhadap rumah sakit maka akan termotivasi dan lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga mereka menjadi kurang tertarik untuk meninggalkan rumah sakit. Oleh karena itu, persepsi perawat yang baik terhadap budaya organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan rumah sakit dan sebagai faktor penting dalam peningkatan komitmen organisasi perawat.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Komitmen Organisasi Perawat

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak otoriter berada pada komitmen organisasi responden yang kurang baik sebanyak 37,5%. Hal tersebut terjadi karena kurangnya pengawasan dan kedisiplinan yang diterapkan pimpinan terhadap pekerjaan, sikap dan tingkah laku perawat. Perawat yang terbiasa dengan gaya kepemimpinan otoriter yang disiplin, keras, penuh ancaman dan teguran akan lebih malas bekerja jika menggunakan gaya kepemimpinan yang tidak otoriter dan menyebabkan berkurangnya komitmen perawat untuk mencapai tujuan rumah sakit, karena perawat terbiasa dengan gaya kepemimpinan

otoriter yang dimana ada paksaan, ancaman dan teguran saat bekerja.

Adapun gaya kepemimpinan otoriter, lebih banyak berada pada komitmen organisasi responden yang kurang baik sebesar 52,8%. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan otoriter dalam pengambilan keputusan tidak mengikutsertakan bawahannya dan bawahan tidak dapat memberikan ide-ide atau saran-saran untuk pelaksanaan program-program yang ada sehingga kurangnya kerja sama dan komunikasi yang baik dalam menjalankan tugas dan menyebabkan menurunnya komitmen organisasi perawat.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berada pada komitmen organisasi responden yang baik sebanyak 47,2%. Hal tersebut terjadi karena gaya kepemimpinan otoriter memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, pengambilan keputusan lebih cepat, pengawasan yang bersifat ketat dari pimpinan dan menjadi pusat kontrol untuk bawahan yang bekerja sehingga perawat akan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan dan tentunya komitmen organisasi perawat akan semakin baik.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Suroso (2013) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan secara nyata mempengaruhi komitmen organisasi seseorang. Hasil penelitian ini juga

tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Raja (2012) yang mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi.^{[5],[6]}

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasteyo (2014) yang menunjukkan bahwa nilai $p = 0,092 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi.^[9]

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Balhaql (2010), bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi, nilai koefisien regresi variabel *Gaya Kepemimpinan* sebesar 0.104 dan nilai *t-test* sebesar 2.681 dengan nilai signifikansi 0.009. Nilai koefisien regresi dan *t-test* tersebut sebesar 0.05, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi adalah positif dan signifikan.^[10]

Faktor tuntutan kerja meliputi persepsi karyawan mengenai beban kerja, kompleksitas, variasi, konflik dan kesulitan mempertahankan standar-standar kerja. Tuntutan-tuntutan kerja ini jika tidak dapat dikelola dengan baik maka dapat berakibat buruk bagi organisasi. Tuntutan perawat mengenai kejelasan supervisi dari atasan, standar-standar kerja yang sesuai dengan kompetensi perawat, dan juga kejelasan tugas semestinya

dapat terpenuhi dengan baik. Hal yang harus diperhatikan juga yaitu perbandingan ratio antara jumlah perawat dan jumlah pasien yang dirawat harus seimbang. Jika ketersediaan jumlah perawat dan pasien yang dirawat tidak sesuai maka hal ini akan menimbulkan beban tambah dalam bekerja. Maka pihak pengelola organisasi atau manajemen harus lebih baik memperhitungkan ketersediaan perawat disuatu ruangan. Karena jika hal ini tidak dapat terpenuhi akan berakibat pada berkurangnya semangat kerja perawat dan pada akhirnya komitmen terhadap organisasi pun berkurang.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan meliputi keselarasan peran. Perawat yang bekerja pada level pekerjaan paling tinggi akan mendapat nilai yang lebih tinggi dan perawat yang bekerja pada level lebih rendah tentunya akan bekerja lebih baik agar level pekerjaan meningkat dan mendapat nilai yang tinggi, hal ini tentunya dapat meningkatkan komitmen organisasi perawat.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Komitmen Organisasi Perawat

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berada pada komitmen organisasi responden yang kurang baik sebanyak 30%. Hal tersebut dapat terjadi karena gaya kepemimpinan

demokratis lebih lambat dalam pengambilan keputusan karena selalu mempertimbangkan keterlibatan bawahan sehingga pekerjaan atau tugas lambat untuk diselesaikan dan perawat menjadi tidak semangat menjalankan tugas untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak demokratis lebih banyak berada pada komitmen organisasi responden yang kurang baik sebanyak 95%. Hal tersebut terjadi karena kurang terlibatnya bawahan dalam pengambilan keputusan dan kurangnya pemanfaatan setiap bawahan.

Adapun gaya kepemimpinan tidak demokratis berada pada komitmen organisasi responden yang baik sebanyak 5%. Hal ini dapat terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi selain gaya kepemimpinan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan fisik tempat bekerja juga merupakan salah satu hal yang penting karena jika lingkungan kerja di sekitarnya tidak dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman maka perawat pun akan menjadi malas dan kurang bersemangat dalam bekerja, tidak dapat bekerja secara optimal dan pada akhirnya jika mereka mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik, maka mereka akan memilih pindah kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan

oleh Andika (2012) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh Raja (2012) yang mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi.^{[11],[6]}

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai p sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahmi (2011), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan dengan pengujian koefisien jalur, koefisien jalur variabel X1 (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y1 (komitmen organisasi) adalah signifikan sebesar 0,24. Dengan demikian hasil analisis ini memberikan informasi bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi.^{[12],[13]}

Hubungan Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* dengan Komitmen Organisasi Perawat

Hasil menunjukkan persepsi responden bahwa gaya kepemimpinan tidak *laissez faire* lebih banyak berada pada komitmen organisasi responden yang baik

sebanyak 58,3%. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak digunakan oleh pemimpin sehingga ada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku dan kegiatan yang dilakukan oleh bawahan saat bekerja dan menyebabkan bawahan lebih memperhatikan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang baik dan hal ini tentunya lebih meningkatkan komitmen perawat.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak *laissez faire* berada pada komitmen organisasi responden yang kurang baik sebanyak 41,7%. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi, contohnya faktor internal yang ada dalam diri perawat seperti kurangnya rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap tugas yang diberikan sehingga tidak terjadi peningkatan komitmen organisasi perawat.

Adapun gaya kepemimpinan *laissez faire* lebih banyak berada pada komitmen organisasi responden yang kurang baik sebanyak 75%. Hal ini terjadi karena kurang adanya pengawasan dari pimpinan terhadap bawasanya sehingga bawahan dapat membuat keputusan yang salah dan menyebabkan program atau pekerjaan tidak berjalan dengan baik sesuai tujuan yang ditetapkan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* berada

pada komitmen organisasi responden yang baik sebanyak 25%. Hal ini terjadi karena pemimpin memberikan kesempatan dan kebebasan penuh kepada bawahannya untuk menjadi orang yang lebih sukses dengan keputusan yang dibuat sendiri.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Octaviani (2014) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Suroso (2013) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan secara nyata mempengaruhi komitmen organisasi seseorang.^{[14],[5]}

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasteyo (2014) yang menunjukkan bahwa nilai $\rho = 0,092 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi.^[9]

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurafiah (2012), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai PT Bank XYZ, PT Cabang Tangerang dengan nilai probabilitasnya adalah 0,000.^[15]

D. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSUD Undata Palu, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Ada hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu, dengan hasil uji statistik didapatkan nilai $\rho = 0,025$ sehingga $\rho < 0,05$.
- b. Tidak ada hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu, dengan hasil uji didapatkan statistik nilai $\rho = 0,204$ sehingga $\rho > 0,05$.
- c. Ada hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu, dengan hasil uji didapatkan statistik nilai $\rho = 0,000$ sehingga $\rho > 0,05$.
- d. Tidak ada hubungan gaya kepemimpinan *laissez faire* dengan komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu, dengan hasil uji didapatkan statistik nilai $\rho = 0,312$ sehingga $\rho > 0,05$.

Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

- a. Diharapkan pihak RSUD Undata Palu untuk lebih memperhatikan dan mempertimbangkan sebaik mungkin mengenai ketetapan, nilai atau aturan yang menjadi budaya organisasi rumah sakit agar perawat merasa nyaman dengan budaya organisasi yang ada sehingga komitmen perawat terhadap rumah sakit semakin kuat.
- b. Diharapkan setiap Kepala Ruangan RSUD Undata Palu agar lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang tepat dalam setiap situasi untuk

lebih meningkatkan komitmen organisasi perawat.

- c. Diharapkan dapat dijadikan acuan untuk peneliti selanjutnya selain itu diharapkan adanya penelitian lanjutan dengan penelitian yang lebih mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya, jumlah responden dan lokasi penelitian, dikarenakan masih banyak faktor lain yang berkaitan dengan komitmen organisasi perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Darajat, L. N. dan Rosyidah. 2012. *Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II Dan III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Kesmas 6(2): 162-232Aktami, B. 2010. *Kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan*. Jurnal Psikologi. Universitas Gunadarma.
2. Rachmawati, I. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Publisher : Jakarta.
3. Sukawati, R. dan Gede, T. 2011. *Budaya Organisasi yang Kuat Versus yang Lemah dan Pengaruhnya terhadap Manajer*. Buletin Studi Ekonomi,16(1): 65-68.
4. Marta, O. E. 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Organisasi: Responsiveness sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro, Semarang.

5. Suroso, J.S. 2013. *Competitive Intelligence: Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kualitas Perguruan Tinggi*. International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE), 2:289-301.
6. Raja, A.S. dan Palanichamy, P. 2012. *Leadership Styles and Its Impact on Organizational Commitment*. The Journal of Commerce, 3(4): 15-23.
7. Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Gramedia : Jakarta.
8. Widyaningrum dan Enny, M. 2011. *Influence Of Motivation Andculture On Organizational Commitmen And Performanceofemployee Of Medical Services*. Academic Research International, 1(3): 228-235.
9. Prasteyo, M. D., Laelah, M., Putri, M., Rivai, A. A., Permanasari, A. P. dan Izzah, A. 2014. *Organizational Commitment Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Pimpinan Organisasi di Lingkungan Universitas*. Jurnal Manajemen. Universitas Muhammadiyah. Malang.
10. Balhaql, M. F. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
11. Andika, R. G. dan Budiono, K. 2012. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan PT. X*. Jurnal Manajemen. Universitas Bina Nusantara.
12. Nurjanah. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro. Semarang.
13. Pahmi, Taha, I. dan Muis, M. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi*. Jurnal Manajemen. Universitas Hasanudin.
14. Octaviani, S. dan Agustin, S. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez Faire Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Pada Kinerja Organisasi CV Bandung Jaya Rubber*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bina Nusantara. Bandung.
15. Nurafiah, F. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Bank XYZ, TBK Cabang Tangerang*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Depok.