Pengaruh Tipe Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Kepala Ruangan terhadap Komitmen Organisasional Perawat di RSI UNISMA Malang

JAM
12, 4
Diterima, Juli 2014
Direvisi, September 2014
Desember 2014
Disetujui, Desember 2014

Herawati
Program Studi Magister Manajemen Rumah Sakit FK Universitas Brawijaya
Misbahuddin Azzuhri
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Abstract: *The aim of this study is to know the effect of head nurse's type of transformational and transactional leadership towards nurse' organizational commitment at RSI UNISMA MALANG. The research method used descriptive analysis with cross sectional approach on ninety respondents. We have conducted the descriptive statistic test, double linear regression analysis, testing hypothesis, dominant variable test. Type of transformational and transactional leadership of head nurse gave significant affect simultaneously and partially to the nurse' organizational commitment in Islamic Hospital UNISMA Malang. Transformational leadership type of head nurse affects dominantly to the nurse' organizational commitment in Islamic Hospital Malang.*

Keywords: *type of transformational and transactional leadership, organizational commitment*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh tipe kepemimpinan transformasional dan transaksional kepala ruangan terhadap komitmen organisasional perawat di RSI UNISMA Malang. Desain penelitian adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*, pada 90 responden. Dilakukan uji statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis serta uji variabel dominan. Tipe kepemimpinan transformasional dan transaksional kepala ruangan berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap komitmen organisasional perawat di RSI UNISMA Malang; Tipe kepemimpinan transformasional kepala ruangan berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasional perawat di RSI UNISMA Malang.

Kata Kunci: tipe kepemimpinan transformasional dan transaksional; komitmen organisasional

Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 12 No 4, 2014 Terindeks dalam Google Scholar

Alamat Korespondensi:
Herawati, Program Magister Manajemen Rumah Sakit FK Universitas Brawijaya Malang
Email: herawati_eq@yahoo. com
HP. 08123388599

Kepemimpinan adalah mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk memiliki motivasi dalam mencapai suatu tujuan (Kuntoro, 2010). Kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi (Subhan, *et al.*, 2012a). Tanpa kepemimpinan organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau, tidak teratur dan tidak akan melahirkan perilaku bertujuan (Sudarman, 2004). Berhasil atau gagalnya suatu organisasi dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, sebagian besar ditentukan oleh tipe kepemimpinan yang dijalankan oleh orang-orang yang diserahi tugas-tugas kepemimpinan dalam organisasi tersebut (Subhan, *et al.*, 2012b). Tipe kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan unsur–unsur falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap karyawan.

Tipe kepemimpinan transformasional adalah tipe kepimimpinan yang mempengaruhi bawahan sehingga bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap atasan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan. Tipe kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi untuk memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka (Yukl, 2006). Burn dalam Pawar dan Easmant (1997) mengemukakan bahwa tipe kepemimpinan transformasional dan tipe transaksional dapat dipilih secara tegas dan keduanya merupakan tipe kepemimpinan yang saling bertentangan.

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya komitmen karyawan. Kepemimpinan ikut mempengaruhi komitmen melalui hubungan antara atasan dengan bawahan, antara karyawan dengan pimpinan (Allen dan Mayer, 1997). Pada tiga dekade terakhir, komitmen organisasional telah dipandang sebagai salah satu variabel yang paling penting dalam manajemen dan perilaku organisasi sebab komitmen terhadap organisasi dapat mempengaruhi peningkatan efektifitas serta efisiensi kerja (Suyasa dan Julia, 2004). Penerapan kepemimpinan yang baik dan efektif membuat tingkat loyalitas karyawan meningkat dan berdampak positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Yosef dan Darwis (2000) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara perilaku kepemimpinan dengan komitmen organisasional karyawan.

Berdasarkan data laporan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai yang didapatkan pada studi pendahuluan diketahui bahwa rata-rata angka *turn over* 3 tahun terakhir jika dibandingkan antara pegawai yang masuk dan keluar adalah 12,9%. Angka *turn over* ini termasuk kategori tinggi (melebihi 10%) yang berarti komitmen terhadap organisasi rendah. Komitmen terhadap organisasi dihipotesiskan sebagai prediktor *turn over* pekerjaan yang lebih baik dari pada perilaku kerja yang lainnya.

METODE

Desain penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Tipe kepemimpinan transformasional dan transaksional diukur dengan menggunakan kuesioner *Multi Leadership Questionare* (MLQ), sedangkan untuk komitmen organisasional menggunakan kuesioner *Organisational Comitment Questionare* (OCQ). Sebelum penelitian dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSI UNISMA Malang sebanyak 90 orang. Selanjutnya seluruh anggota populasi tersebut menjadi sampel, sehingga penelitian ini diukur sebagai penelitian sensus. Pengaruh tipe kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap komitmen organisasional dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden		Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis kelamin	Laki-laki	28	31.1
		Perempuan	62	68.9
2	Umur	20 – 29 tahun	67	74.4
		30 - 39 tahun	21	23.3
		40 – 49 tahun	2	2.2
3	Pendidikan terakhir	SPK	0	0
		DIII	82	97.8
		S1/DIV	2	2.2
4	Status kepegawaian	Tenaga tetap	53	58.9
		Tenaga Kontrak	37	41.1
5	Masa kerja	<1 tahun	32	35.6
		1 – 5 tahun	33	36.7
		6 – 10 tahun	18	20
		>10 tahun	7	7.8

Sumber: Data Terolah 2014

Berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu 62 responden (68.9%). Responden dengan usia 20–29 tahun tampak lebih banyak yaitu sejumlah 67 responden (74.4%). Penggolongan responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang terbanyak adalah DIII keperawatan. Status kepegawaian responden digolongkan menjadi tenaga tetap dan tenaga kontrak, sebagian besar responden mempunyai status kepegawaian tetap 53 responden (58.9%). Masa kerja responden menyebar hampir merata sebanyak 33 responden (36.7%) memiliki masa kerja 1–5 tahun.

Tabel 2 menunjukkan mean variabel tipe kepemimpinan transformasional adalah 3,70 yang berarti tipe kepemimpinan transformasional di RSI UNISMA tergolong tinggi. Mean tertinggi terdapat pada item indikator motivasi inspirasi yaitu 3.90 menunjukkan motivasi inspirasi kepala ruangan tergolong tinggi dengan pertanyaan kepala ruangan berbicara dengan antusias tentang apa yang perlu dikerjakan dan kepala ruangan menunjukkan rasa percaya diri bahwa tujuan-tujuan telah tercapai.

Mean terendah terdapat pada item indikator stimulasi intelektual kepala ruangan yaitu 3.55 yang

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Item	1 STS		2 TS		3 R		4 S		5 SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pengaruh Ideal												
1	Mengesampingkan kepentingan pribadi	1	1.1	15	16.7	11	12.2	53	58.8	10	11.1	3.62
2	Bertindak dengan cara membuat orang lain menghormatinya	0	0	9	9.9	25	27.8	44	48.8	12	13.3	3.60
3	Mempertimbangkan konsekuensi moral dan etis	0	0	7	7.7	16	17.8	59	65.5	8	8.8	3.70
								Mean indikator pengaruh ideal				3.64
Stimulasi Intelektual												
1	Menggunakan sudut pandang yang berbeda	1	1.1	13	14.4	13	14.4	61	67.8	2	2.2	3.50
2	Menggunakan cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas	0	0	13	14.4	16	17.8	55	61.1	6	6.6	3.60
								Mean indikator Stimulasi Intelektual				3.55
Motivasi Inspirasi												
1	Berbicara dengan antusias tentang apa yang dikerjakan	0	0	6	6.6	10	11.1	55	61.1	19	21.1	3.90
2	Menunjukan rasa percaya diri bahwa tujuan akan tercapai	0	0	6	6.6	10	11.1	60	66.6	14	15.5	3.90
								Mean indikator Motivasi Inspirasi				3.90
Konsiderasi Individu												
1	Mengalokasikan waktu untuk pembinaan dan pengajaran	0	0	5	5.5	16	17.8	65	72.2	4	4.4	3.70
2	individu memiliki kebutuhan, kemampuan berbeda	0	0	5	5.5	15	16.6	63	70	7	7.7	3.80
								Mean indikator Konsiderasi Individu				3.75
Mean Variabel Tipe Kepemimpinan Transformasional												3.70

Sumber: Data Terolah 2014

menunjukkan bahwa stimulasi intelektual tergolong tinggi sehingga perlu mendapat perhatian dari RSI UNISMA dengan pertanyaan kepala ruangan menggunakan sudut pandang yang berbeda dalam pemecahan suatu permasalaha. Item pertanyaan kepala ruangan menggunakan cara baru dalam menyelesaikan masalah.

kepala ruangan tergolong tinggi dengan pertanyaan kepala ruangan menunjuk perorangan bertanggung-jawab untuk mencapai tujuan, kepala ruangan menunjukkan kepuasan bawahan mencapai tujuan.

Tabel 4 menunjukkan bahwa mean tertinggi terdapat pada item indikator *afective commintment* yaitu 3.76 yang berarti komitmen organisasional

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transaksional

No	Item	1 STS		2 TS		3 R		4 S		5 SS		mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kontingen Reward												
1	Menunjuk perorangan bertanggung jawab tujuan	1	1.1	6	6.6	25	27.8	57	63.3	1	1.1	3.50
2	Menunjukan kepuasan saat bawahan memenuhi tujuan	0	0	4	4.4	16	17.7	60	66.6	10	11.1	3.80
						Mean indikator Kontingen Reward						3.65
Managemen By Exception												
1	jika tidak terjadi masalah dia tidak akan merubah sesuatu	1	1.1	9	10	22	24.4	49	54.4	9	10	3.60
2	Memberi perhatian penuh terhadap penanganan keluhan	0	0	3	3.3	17	18.8	61	67.8	9	10	3.90
3	Memberi perhatian pada kesalahan	0	0	3	3.3	12	13.3	64	71.1	11	12.2	3.90
						Mean indikator Manajemen By Exception						3.80
Mean Variabel Tipe Kepemimpinan Transaksional												3.74

Data Kuesioner Diolah, 2014

Tabel 3 nilai mean variabel tipe kepemimpinan transaksional 3.74 yang berarti tipe kepemimpinan transaksional di RSI UNISMA tergolong tinggi. Nilai mean tertinggi terdapat pada item indikator *manajemen by exception* yaitu 3.80 hal ini menunjukkan bahwa *manajemen by exception* kepala ruangan tergolong tinggi dengan pertanyaan jika tidak terjadi masalah kepala ruangan tidak akan melakukan sesuatu, memberikan perhatian kepada kesalahan-kesalahan untuk memenuhi standar terdapat pada item kepala ruangan memberikan perhatian penuh terhadap penanganan keluhan dan kesalahan. *Mean* terendah terdapat pada item indikator kontingen *reward* yaitu 3.65 yang berarti kontingen *reward* perawat di RSI UNISMA tergolong tinggi dengan pertanyaan saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, saya merasa sebagai bagian keluarga dari organisasi. sangat senang menghabiskan sisa karir bersanma organisasi ini, problem organisasi ini adalah problem saya, terikat secara emosional dengan organisasi ini, organisasi ini memiliki arti besar untuk saya. Mean variabel tipe kepemimpinan transaksional adalah 3.60 yang berarti tipe kepemimpinan transaksional di RSI UNISMA tergolong tinggi. Mean terendah terdapat pada item indikator *continuance commitment* yaitu 3.40 hal ini menunjukkan *continuance commitment* perawat di RSI UNISMA tergolong tinggi dengan pertanyaan bertahan di organisasi

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional

No	Item	1 STS		2 TS		3 R		4 S		5 SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	Affective Comitmment											
1	menghabiskan sisa karir saya bersama organisasi ini	1	1.1	4	4.4	16	17.7	66	73.3	3	3.3	3.70
2	problem organisasi ini adalah juga problem saya juga	1	1.1	8	8.8	10	11.1	65	72.2	6	6.6	3.60
3	rasa memiliki yang 'kuat' terhadap organisasi	1	1.1	3	3.3	10	11.1	66	73.3	10	11.1	3.90
4	'terikat secara emosional' dengan organisasi ini	1	1.1	6	6.6	11	12.2	67	74.4	5	5.5	3.70
5	bagian kelu- arga dari organisasi ini	0	0	5	5.5	6	6.6	68	75.5	11	12.2	3.90
6	Organisasi ini memiliki arti besar untuk diri saya	1	1.1	4	4.4	14	15.5	62	68.6	9	10	3.80
						Mean Indikator Affective Comitmment						3.76
	Continuance Commitment											
1	Bertahan di organisasi ini merupakan kebutuhan saya	0	0	4	4.4	14	15.5	62	68,6	10	11.1	3.80
2	kesulitan bila saya keluar organisasi	2	2.2	33	36.6	23	25.5	28	31.1	4	4.4	2.90
3	alasan untuk meninggalkan organisasi ini	1	1.1	15	16.1	16	17.7	56	62.2	2	2.2	3.40
4	tidak berfikir ingin keluar dari organisasi	1	1.1	14	15.5	21	23.3	48	53.3	6	6.6	3.40
5	Akibat negatif keluar dari organisasi sedikitnya alternatif	1	1.1	20	22.2	23	25.5	44	48.8	2	2.2	3.50
						Mean Indikator Continuance Commitment						3.40
	Normative Commitment											
1	kewajiban untuk tetap bersama rekan kerja	1	1.1	5	5.5	16	17.7	65	72.2	3	3.3	3.70
2	merasa bersalah bila meninggalkan organisasi ini	0	0	20	22.2	18	20	45	50	7	7.7	3.40
3	Organisasi ini pantas mendapatkan kesetiaan dari saya	1	1.1	5	5.5	22	24.4	64	71.1	8	8.8	3.70
4	tidak meninggalkan organisasi karena berkewajiban	1	1.1	12	13.3	15	16.1	53	58.8	9	9.9	3.60
5	berhutang besar dengan organisasi ini	2	2.2	24	26.2	18	20	39	43.3	7	7.7	3.20
						Mean Indikator Normative Commitment						3.52
	Mean Variabel Variabel											3.60

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2014

ini merupakan kebutuhan saya, hidup saya akan banyak mengalami kesulitan apabila saya keluar dari organisasi, saya memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan organisasi, saya tidak berfikir ingin keluar dari organisasi, akibat keluar dari organisasi ini adalah sedikitnya alternatif pekerjaan diluar sana.

Hasil uji F menunjukkan pengaruh tipe kepemimpinan transformasional dan tipe kepemimpinan transaksional kepala ruangan berpengaruh bersama-sama terhadap komitmen organisasional perawat dengan nilai P=0,000 (di bawah 0,05). Hasil nilai F_{hitung} adalah 85.762 lebih besar dari nilai F-tabel adalah 3,101 sehingga hipotesis ini diterima.

Untuk variabel tipe kepemimpinan transformational kepala ruangan menunjukkan nilai P=0,000 (p <0.05). Maka dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan transformational kepala ruangan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional perawat sehingga hipotesis ini diterima. Untuk variabel tipe kepemimpinan transaksional kepala ruangan menunjukkan nilai p= 0.007 (p<0.05). Maka dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan transaksional kepala ruangan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional perawat pelaksana sehingga hipotesis ini diterima. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan dapat dilihat pada hasil koefisien β yang tertinggi. Hasil koefisien β yang tertinggi adalah sebesar 0,680, yaitu pada variabel kepemimpinan transformasional.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menggambarkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (68,9%). Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan yang cukup berarti antara pria dan wanita. Berdasarkan data umur, sebagian besar responden berumur 20 sampai dengan 29 tahun (74,4%). *Turn over* banyak terjadi pada usia muda (20 sampai dengan 45 tahun).

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir Diploma III Keperawatan (95,6%). Pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuan responden dalam melakukan pekerjaan (Robbins, 2003). Responden dengan tingkat pendidikan tinggi mempunyai banyak harapan-harapan yang tidak dapat dipenuhi oleh organisasi.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa sebagian besar responden mempunyai status kepegawaian sebagai pegawai tetap (58,9%) dengan masa kerja sebagian besar 1 sampai dengan 5 tahun (36,7%). Individu yang telah berada pada suatu organisasi lebih dari 2 tahun, dan individu yang memiliki keinginan untuk berkembang memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang baru saja masuk dalam suatu organisasi. Makin lama seorang pekerja pada organisasi, maka peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga dan waktu) untuk organisasi semakin besar, dengan demikian semakin sulit untuk meninggalkan organisasi.

Mean tertinggi terdapat pada item indikator motivasi inspirasi yaitu 3.90 menunjukkan motivasi inspirasi kepala ruangan tergolong tinggi. Hal ini berarti kepala ruangan di RSI UNISMA digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi dan mampu menggugah spirit tim melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.

Mean terendah terdapat pada item indikator stimulasi intelektual kepala ruangan yaitu 3.55 tergolong tinggi. Hal ini berarti kepala ruangan di rsi unisma malang tidak bisa memberikan solusi kreatif, tidak mampu memberikan ide baru dan tidak memotivasi bawahan untuk mencari pendekatan baru dalam melaksanakan tugasnya. Hasil ini masih konsisten dan mendukung pendapat Bass (1985) yang mendefinisikan kepemimpinan transformasional didasarkan atas pengaruh dan hubungan pimpinan dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pimpinan serta memiliki komitmen.

Nilai *mean* tertinggi terdapat pada item indikator *manajemen by exception* yaitu 3.80 yang menunjukkan bahwa *manajemen by exception* kepala ruangan tergolong tinggi. Hal ini berarti kepala ruangan di RSI UNISMA melihat dan mengevaluasi apabila terjadi

kesalahan untuk diadakan koreksi dan memberikan intervensi pada bawahan apabila standar tidak dipenuhi

Mean terendah terdapat pada item indikator kontingen *reward* yaitu 3.65 yang berarti kontingen *reward* kepala ruangan tergolong tinggi. Hal ini berarti kepala ruangan di RSI UNISMA memberikan penghargaan apabila tugas dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan standar. Hasil ini masih konsisten dan mendukung pendapat Bass (1985) bahwa pimpinan transaksional memotivasi pengikutnya dengan cara menukar imbalan untuk pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan misalnya dengan penghargaan, menaikkan upah terhadap pengikutnya yang melakukan kinerja yang tinggi.

Mean tertinggi terdapat pada item indikator *afective commintment* yaitu 3.76 yang berarti komitmen organisasional perawat di RSI UNISMA tergolong tinggi Hal ini menunjukkan komitmen organisasional perawat di RSI UNISMA Malang tergolong tinggi. Hal ini berarti perawat hanya memiliki ketertarikan emosi, identifikasi terhadap organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap organiasasi.

Mean terendah terdapat pada item indikator *continuance commitment* yaitu 3.40 hal ini menunjukkan *continuance commitment* perawat di RSI UNISMA tergolong tinggi. Hal ini berarti perawat di RSI UNISMA mempunyai komitmen yang muncul dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi karena merasa masih banyak rumah sakit lain yang membutuhkan tenaga perawat.

Komitmen organisasional secara umum dapat diartikan sebagai keterkaitan karyawan kepada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga. Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi diharapkan bisa menunjukkan keinginan yang lebih kuat untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap loyal kepada organisasi

Smith *et al*. (1983) dalam penelitiannya melaporkan bahwa komitmen dapat diartikan dedikasi dan dalam arti yang luas diartikan sebagai suatu kepercayaan yang kuat dari karyawan untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk memajukan demi organisasi dan mempunyai suatu keinginan yang kuat untuk tinggal di dalam organisasi, namun sebanyak 12.53% responden merasa bahwa hidupnya tidak akan mengalami kesulitan bila harus keluar dari organisasi sekarang.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan transformational dan tranksasional secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan secara umum komitmen organisasional perawat dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan transformational dan transaksional kepala ruangan. Temuan ini konsisten dan mendukung pendapat Bass (1985) bahwa perilaku kepemimpinan transformational dan tipe kepemimpinan transaksional merupakan sesuatu yang berbeda namun tidak sebagai proses yang *mutually exclusive*. Dengan demikian dimungkinkan seorang pemimpin menerapkan kedua gaya tersebut pada situasi yang berbeda. Pendapat ini di perkuat oleh bahwa dalam prakteknya tipe kepemimpinan transformational dan tipe kepemimpinan transaksional dapat ditampilkan oleh pemimpin yang sama hanya kuantitas perilaku dan intensitasnya aja yang berbeda. Penelitian Hardianto (2011) menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai di kantor distrik navigasi kelas II Semarang dengan variabel antara kepuasan kerja mempunyai signifikansi negatif. Hasil penelitian Chiang dan Wang (2012) menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kognitif dan afektif kepercayaan sedangkan pada kepemimpinan transaksional berpengaruh negatif terhadap kognitif kepercayaan. Menurut Prasetyo (2008), kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif pada komitmen afektif dan komitmen kontinuence. Hasil penelitian Selly (2004), menyatakan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan transformational dan transaksional secara bersama-sama berhubungan dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hardianto (2011) menunjukkan bahwa, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai di kantor distrik navigasi kelas II semarang dengan variabel antara kepuasan kerja mempunyai signifikansi negatif. Hasil penelitian Chiang dan Wang (2012) menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kognitif dan afektif kepercayaan sedangkan pada kepemimpinan

transaksional berpengaruh negatif terhadap kognitif kepercayaan. Menurut Prasetyo (2008), kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif pada komitmen afektif dan komitmen kontinuence. Hasil penelitian Selly (2004), menyatakan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dan transaksional secara bersama sama berhubungan dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan tranksasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala ruangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional perawat. Hasil ini menunjukkan secara umum komitmen organisasional perawat dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan transformasional. Di RSI UNISMA dalam rangka menuju akreditasi KARS versi JCI, kepala ruangan memotivasi bawahan dalam bekerja melebihi apa yang diharapkan (standar) agar tercapai pasien *safety*.

Komitmen organisasional ditandai dengan keterikatan emosional dan rasa bangga terhadap organisasi, tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi serta memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk bertahan dalam organisasi. Peningkatan nilai komitmen organisasional dapat dilakukan dengan cara meningkatkan intensitas penerapan kepemimpinan transformasional kepala ruangan.

Bass (1985) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menciptakan komitmen yang tinggi. Pemimpin transformasional memotivasi karyawan dengan meningkatkan arti penting dan nilai tugas dimata karyawan serta mendukung karyawan untuk lebih mengutamakan kepentingan kelompok dengan menaikkan tingkat kebutuhan para karyawan ke taraf yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri. Dengan demikian maka pemimpin transformasional dapat mempengaruhi para karyawan dengan menimbulkan emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut. Pada akhirnya kepercayaan yang dimiliki karyawan akan tujuan dan ingin tetap bekerja di perusahaan terbentuk komitmen karyawan pada perusahaan.

Menurut Tuna, *et al.* (2011) pada industri rumah sakit di Turki dan menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan komitmen dan loyalitas keryawan terhadap organisasi. Rahmi (2013) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Jean Lee (2005) menguji pengaruh kepemimpinan dan perubahan anggota pimpinan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitiannya menemukan bahwa *transformational leadership* berhubungan positif dengan dimensi *Leader Member Exchange* (LMX) dan komitmen organisasional. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional perawat.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil ini menunjukkan secara umum komitmen organisasional perawat dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan transaksional. Di RSI UNISMA akan dilaksanakan sistem remunerasi berdasarkan penilaian kinerja pegawai.

Kepemimpinan transaksional menekankan pada orientasi nilai yang bersifat individual dan fokus pada kondisi masa kini. Kepemimpinan transaksional dipandang sebagai serangkaian transaksi ekonomi dan sosial dalam upaya pemenuhan kebutuhan karyawan.

Pemimpin transaksional menetapkan apa yang harus dilakukan karyawan untuk mencapai kebutuhan mereka sendiri dan perusahaan serta juga mengklarifikasikan tuntutan tersebut dan membuat karyawan merasa percaya diri untuk mencapai tujuan dengan menambah usaha yang dibutuhkan. Apabila tujuan tersebut dipenuhi maka moral dan produktifitas karyawan menjadi berkembang, namun demikian karena pemimpin transaksional mengarahkan komitmen karyawan untuk mengikuti aturan yang ada maka pemimpin transaksional cendrung untuk mempertahankan stabilitas dari pada menciptakan perubahan.

Pemimpin transaksional mempengaruhi nilai-nilai, harga diri dan konsep diri karyawan, selain itu karyawan juga akan menunjukkan tujuan, penampilan, kepuasan dan komitmen yang tinggi. Feffe dan Schyns (2002) pemimpin transaksional lebih memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah terhadap karyawan. Hal ini sebagai pertukaran atas performansi kinerja karyawan akan dapat menumbuhkan komitmen pada karyawan. Sedangkan

menurut Bass dan Avolio pada pemimpin transaksional antara usaha karyawan dan imbalan yang diberikan konsisten atau stabil. Penelitian Desianti (2005), tipe kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada PT Pos Indonesia Semarang. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional lebih kuat dalam mempengaruhi komitmen karyawan dibandingkan kepemimpinan transaksional, hal ini disebabkan pada kepemimpinan transformasional terdapat hubungan yang erat antara pemimpin dan karyawan. Hubungan tersebut terbentuk berdasarkan pada kepercayaan dan komitmen bukan atas dasar kontrak kerja. Penelitian Bycio, *et al.* (1995) menunjukkan bahwa dibandingkan dengan karyawan yang mempersepsikan pemimpinnya menerapkan tipe kepemimpinan transformasional dengan tipe kepemimpinan transaksional, tipe kepemimpinan transformasional memiliki komitmen yang lebih tinggi. Untuk mendukung keunggulan kepemimpinan transformational di buktikan oleh hasil penelitian Bass dan Avolio pada tahun 1990 dalam Robbins (2003) terhadap sejumlah perwira militer Amerika Serikat, Kanada dan Jerman pada semua tingkatan (level jabatan dan kepangkatan) bahwa pemimpin transformational dinilai lebih efektif dari pada pemimpin transaksional. Dalam studi yang lain Yukl (2006) menyimpulkan bahwa prilaku prilaku dari kepemimpinan transformational biasanya berkorelasi dengan kriteria aspek lain yang diteliti dari pada kepemimpinan transaksional.

Penelitian ini dilakukan secara *cross sectional* yang menganalisis variable independent dan dependen pada waktu yang sama sehingga kemungkinan ada kesalahan yang bisa mengurangi akurasi hasil penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu penelitian hanya meneliti mengenai tipe kepemimpinan transformasional, transaksional dan komitmen organisasional perawat saja, sedangkan untuk dokter, karyawan penunjang medis tidak diteliti. Kinerja rumah sakit secara keseluruhan akan ditunjang oleh seluruh bagian ini. Hasil penelitian ini juga tidak bisa digeneralisasikan pada rumah sakit umum atau swasta lainnya karena RSI UNISMA merupakan rumah sakit Islam yang mempunyai karakteristik yang berbeda dengan rumah sakit umum atau swasta

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tipe kepemimpinan transformasional dan transaksional kepala ruangan berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional perawat di Instalasi Rawat Inap RSI UNISMA Malang. Tipe kepemimpinan transformasional kepala ruangan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional perawat di Instalasi Rawat Inap RSI UNISMA Malang. Tipe kepemimpinan transaksional kepala ruangan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional perawat di Instalasi Rawat Inap RSI UNISMA Malang. Tipe kepemimpinan transformasional kepala ruangan berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasional perawat di Instalasi Rawat Inap RSI UNISMA Malang. Nilai mean variabel dari tipe kepemimpinan transformasional, tipe kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasional di RSI UNISMA tergolong tinggi.

Saran

Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan RSI Unisma hendaknya mempertahankan gaya kepemimpinan transformational dan transaksional karena keduanya berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional (*Continuance Comitment*) perawat di RSI UNIMA perlu ditingkatkan dengan meningkatkan benefit yang progresif dan program peningkatan sumber daya manusia.

Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menjelaskan pengaruh tiap dimensi pada tipe kepemimpinan transformational dan transaksional secara spesifik. Penelitian selanjutnya juga dapat dikembangkan dengan menambah model yang dijadikan figur untuk diberikan penilaian dan responden penelitian serta menambah variabel lain seperti kepuasan kerja, hubungan kerja, absensi, *turnover* yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional selain kepemimpinan.

DAFTAR RUJUKAN

Allen & Mayer. 1997. *Commitment in the Work Place*. Thousand Oaks,CA, Sage.

Bass, B.M. 1985, *Leadership & Performance Beyond Expectation*. London: The Free Press.

Bycio, P., Hacet, R.D., & Allen, J.S. 1995. 'Conseptualization of Transformational and Transactional Leadership', *Journal of Applied Psychology,pp710–720*, vol. 80 no 4, pp. 710–20.

Chiang, C.F., & Wang, Y.Y. 2012. 'The Effects of Transactional and Transformational Leadership on Organizational Commitment in Hotels: The Mediating Effect of Trust', *Journal Hotel Bus Manage* vol. 1.

Desianti. 2005, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Pos Indonesia (Semarang)*.

Feffe & Schyns. 2002. 'The Relationship Between Employees Occupational Self-efficacy and Perceived Transformational and Extencion of Resent Result', *Leading and Managing*, vol. 7 n0 9, pp. 137–58.

Hardianto, E. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap OCB, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Tenaga Perawat di PKU Muhammadiyah Yogyakarta*.

Jeen, L. 2004. 'Effect of Leadership and Leader-Member Exchange on commitment Leadership and Organizational ', *Developmental Journal*, vol. 26 no 8, pp. 655–72.

Kuntoro. 2010. *Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Mulia Medika.

Loa, M.C., T. Ramayahb, & Run, E.Cd. 2010, 'Does transformational leadership style foster commitment to change? The Case of Higher Education in Malaysia. *Procedia Social and Behavioral Sciences 2'*, pp. 5384–8.

Pawar, B.S., & Easmant, K.K. 1997. *The nature and Implication of Contextual Influence on Transaksional Leadership; A conceptual Examination Academy of Managemen Review.*

Prasetyo, A.J.H. 2008. *Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Komitmen Organisasional di PT Kereta Api Indonesia Stasiun Solo Balapan Surakarta.*

Rahmi, B.M. 2013. *Pengaruh Tipe Kepemimpinan Tranformational terhadap Komitmen Organisasi, OCB dan Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepuasan Kerja*, UNUD.

Robbins, S.P. 2003. *Prilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Selly, Y.B. 2004. 'Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformational dan Transaksional', *Jurnal Psikologi*, vol. 2 no 2.

Smith, K.L., Cracken, M., David, J., & Suandi, T. 1983. 'Agents Organizational Commitmen', *Journal of Extention*, pp. 21–6.

Subhan, Z., Musnadi, S., & Sabri, M. 2012a. 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi IAIN Ar Raniry Banda Aceh', *Manajemen Pasca Sarjana Syiah Kuala*, vol. 2 no 1, p. 86.

Subhan, Z., Musnadi, S., & Sabri, M. 2012b. 'Pengaruh Kepemimpinan,Motivasi Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi IAIN Ar. Raniry Banda Aceh', *Manajemen Pasca Sarjana Syiah Kuala*, vol. 2 no 1, p. 86.

Sudarman, D. 2004. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Asdi Mahasatya.

Suyasa, P.T.Y.S., & Julia, C. 2004. 'Sikap terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi', *Psikologi*, vol. 2 no 1, p. 136.

Tuna, M.G., I Tuna, A., & Catir, O. 2011. 'Transformational Leadership And Organizational Commitment The Case of Turkeys Hospitality Industri', *S.A.M Advanced Manajemen*, vol. 76 no 3, pp. 10–25.

Yosef & Darwis, A. 2000. 'Organizational Commitmen: A Mediator of The Relationship of Leadership Behavior With Job Satisfaction and Performance In A Non-Western Country', *Journal of Managerial of Psychologi*, vol. 15 no 1, no. 6–28.

Yukl, G. 2006. *Leadership in Organization*. New Jersey: Pearson Education.