

# HUBUNGAN ORGANISASI LINI DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

**\*Inggerid Agnes Manoppo \*\*Sri Rejeki \*\*\*Sarah Ulliya**

\* Program Studi Magister Keperawatan FK Universitas Diponegoro Semarang

\*\*Dosen Universitas Muhammadiyah Semarang

\*\*\*Dosen Universitas Diponegoro Semarang

Email : agnesinggrid@gmail

## Abstrak

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan organisasi lini, kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang, Untuk mengetahui secara parsial hubungan antara organisasi lini dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi serta mengetahui secara simultan hubungan organisasi lini dan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang. Metode penelitian survei analitik *cross sectional* dengan multivariat regresi berganda. sampel penelitian sebanyak 60 responden. Hasil penelitian ada hubungan yang signifikan secara simultan antara organisasi lini dan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi dengan nilai  $\alpha$  ( $p = 0,004$ )  $< 0,05$  dengan nilai korelasi  $R=0,416$  dan nilai koefisien determinasi  $R^2= 0,173$  sehingga variabel organisasi lini dan kepuasan kerja perawat memberikan sumbangan efektif 17,3% terhadap komitmen organisasi sedangkan 82,7% diterangkan oleh faktor lain yang tidak terangkum dalam analisis ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya hubungan yang bermakna antara organisasi lini dan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang. saran meningkatkan kepuasan kerja dan nilai organisasi sehingga kualitas pelayanan rumah sakit dapat lebih baik.

Kata Kunci : Organisasi Lini, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

## Pendahuluan

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Perawat yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. Komitmen perawat yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah – masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap perawat untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan

menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya (Jurnal Ilmiah Sutisning, 2007).

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Perawat yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas perusahaan. Hasil penelitian Angel dkk, 2000 menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga (Swansburg, 2000).

Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Hay Group, 2005 menunjukkan bahwa komitmen karyawan di negara – negara Asia mempunyai komitmen yang rendah

termasuk Indonesia. Indonesia mendapatkan indeks komitmen 63 sama dengan Korea. Berbeda dengan Negara Eropa seperti Austria, Denmark, dan Meksiko mempunyai Indeks tertinggi yaitu 87. Hasil survei melalui internet yang dilakukan oleh Watson Wyatt sebuah konsultasi sumber daya manusia tahun 2005 menunjukkan hasil yang sama, bahwa komitmen karyawan Indonesia juga rendah. Rendahnya nilai komitmen karyawan yang ada di Asia termasuk Indonesia disebabkan karena fokus perusahaan di Asia terhadap pengembangan sumber daya manusia belum merupakan skala prioritas, fokusnya masih usaha / produksinya selalu bertindak efisien (Kurniadi, 2013).

Organisasi memerlukan *value* untuk memberikan panduan pada anggotanya memilih alternatif didalam proses pengambilan keputusan. Perjalanan mewujudkan visi melalui misi yang telah dipilih memerlukan kontribusi dari seluruh anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan menghadapi berbagai pilihan alternatif yang perlu diputuskan untuk dipilih dan dilaksanakan. Mereka memerlukan panduan umum didalam memilih alternatif terbaik bagi pencapaian visi organisasi. Organisasi perlu memutuskan nilai –nilai yang ditunjang tinggi didalam penelitian alternative (Stephen, 2002).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan hubungan antara organisasi lini dan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan melakukan pengujian antara hubungan beberapa variabel

*independen* terhadap satu variabel *dependen*. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* (teknik sampling random) dengan jenis *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dengan cara acak sederhana. Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 perawat dan dilaksanakan di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang. Mulai pengambilan data awal pada bulan oktober 2013 hingga pengambilan data penelitian pada tanggal 8 Mei sampai 10 Mei 2014. penelitian ini menggunakan 3 kuesioner yang terdiri dari organisasi lini, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang terdiri dari : kuesioner organisasi lini 15 item, kuesioner kepuasan kerja perawat 16 item dan kuesioner komitmen organisasi 18 item. Instrument yang digunakan sudah dilakukan uji validitas *construct* pada 30 perawat di rumah sakit tentara magelang dan *content* pada expert yang ahli dibidangnya. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada bulan April 2014. Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariat. Analisis univariat menerangkan karakteristik responden, analisis bivariat menerangkan hubungan organisasi lini dengan komitmen organisasi dan hubungan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi dengan menggunakan regresi linier sederhana. Sedangkan analisis multivariat menerangkan hubungan organisasi lini dan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi dengan menggunakan regresi linier berganda (Imam, 2013).

## Hasil Penelitian

### a. Karakteristik Responden

#### Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Status Kepegawaian di RS Mei 2014 (n=60)

Karakteristik Responden	Frekuensi	%
1. Usia		
a. > 30 tahun	17	28,3
b. ≤ 30 tahun	43	71,7
2. Jenis Kelamin		
a. Laki – Laki	17	28,3
b. Perempuan	43	71,7
3. Jenjang Pendidikan		
a. SPK	2	3,3
b. D3Keperawatan	44	73,3
c. S1	10	16,7
d. Ners	4	6,7
4. Masa Kerja		
a. ≤ 1 tahun	13	21,7
b. > 1 tahun	47	78,3
5. Status Kepegawaian		
a. PNS	35	58,3
b. TNI	7	11,7
c. WB	18	30,0

Tabel diatas menunjukkan karakteristik perawat berdasarkan usia perawat sebagian besar berusia ≤ 30 tahun atau sekitar 71,7% sedangkan karakteristik berdasarkan jenis kelamin mendeskripsikan bahwa sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan sebesar 71,7%, distribusi frekuensi responden berdasarkan jenjang pendidikan yang paling banyak berpendidikan diploma tiga dengan persentase 73,3% sedangkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagian besar berkisar < 10 tahun Sebanyak 78,3%.

### b. Analisis Univariat

#### Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Organisasi Lini pada Perawat di Rumah Sakit Tahun 2014

No	Organisasi Lini	Frekuensi	%
1	Baik	33	55
2	Kurang baik	27	45
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Tabel diatas menunjukkan lebih besar responden yang menunjukkan organisasi baik (55%) dibanding dengan organisasi yang kurang baik (45%).

#### Distribusi frekuensi responden berdasarkan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Tahun 2014

No	Kepuasan Kerja	Frekuensi	%
1	Puas	33	55
2	Tidak Puas	27	45
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Tabel diatas menunjukkan lebih besar responden yang menunjukkan kepuasan kerjanya (55%) dibanding dengan yang tidak puas (45%).

#### Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Komitmen Organisasi pada perawat di Rumah Sakit Tahun 2014

No	Komitmen Organisasi	Frekuensi	%
1	Komitmen Tinggi	32	53,3
2	Komitmen Rendah	28	46,7
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100,0</b>

Tabel diatas menunjukkan lebih besar responden yang menunjukkan komitmen tinggi (53,3%) dibanding dengan komitmen rendah (46,7%).

### c. Analisis Bivariat

#### Hubungan Organisasi Lini dengan Komitmen Organisasi pada Perawat

Variabel Bebas	R	R <sup>2</sup>	F	Persamaan Regresi	Sig.
Organisasi Lini (X <sub>1</sub> )	0,224	0,050	3,087	Y = 47,303 + 0,251X <sub>1</sub>	0,085

Hasil analisis data didapatkan nilai F hitung sebesar 3,087 pada taraf

signifikansi 0,085. Maka  $0,085 > 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel organisasi lini ( $X_1$ ) tidak mempunyai hubungan berupa garis linier terhadap variabel Y karena  $p \text{ value} > 0,05$ . Keputusan yang diambil dari pengujian hipotesis, yaitu bahwa hipotesis nol diterima karena nilai  $p \text{ value} > 0,05$  atau dengan kata lain tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel organisasi lini ( $X_1$ ) dengan variabel komitmen organisasi (Y).

Nilai koefisien determinasi variabel organisasi lini dengan komitmen organisasi sebesar 0,050 menunjukkan bahwa variabel organisasi lini memberikan sumbangan efektif hanya 5% terhadap komitmen organisasi sedangkan 95% diterangkan oleh faktor lain yang belum terangkum dalam analisis ini yaitu skala hirarki, nilai – nilai organisasi, sistem penghargaan, sistem evaluasi, fungsional dan pemisahan.

Nilai korelasi  $r = 0,224$  menunjukkan adanya hubungan yang rendah<sup>49</sup> antara organisasi lini dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang dengan hubungan yang rendah.

#### Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada perawat di Rumah Sakit

Variabel bebas	R	R <sup>2</sup>	F	Persamaan regresi	Sig.
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,397	0,158	10,869	$Y = 42,454 + 0,322X_2$	0,002

Hasil analisis data didapatkan nilai F hitung sebesar 10,869 pada taraf signifikansi 0,002. Maka  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan berupa garis linier terhadap variabel Y karena  $p \text{ value} < 0,05$ . Keputusan yang diambil dari pengujian

hipotesis, yaitu bahwa hipotesis nol gagal diterima (ditolak) karena nilai  $p \text{ value} < 0,05$  atau dengan kata lain ada hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan variabel komitmen organisasi (Y).

Nilai koefisien determinasi variabel kepuasan kerja perawat terhadap komitmen organisasi sebesar 0,158 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja perawat memberikan sumbangan efektif hanya 15,8% terhadap komitmen organisasi sedangkan 84,2% diterangkan oleh faktor lain yang belum terangkum dalam analisis ini yaitu faktor hubungan antar karyawan, faktor individual, faktor luas, faktor kedudukan, mutu pengawasan.

Nilai korelasi  $r = 0,397$  menunjukkan adanya hubungan yang rendah<sup>49</sup> antara kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang.

#### d. Analisis Multivariat Analisis Regresi Organisasi Lini dan Kepuasan Kerja Perawat dengan Komitmen Organisasi

Variabel Bebas	R	R <sup>2</sup>	F	Persamaan Regresi	Sig.
Organisasi Lini dan Kepuasan Kerja Perawat	0,416	0,173	5,952	$Y = 36,202 + 0,142X_1 + 0,294X_2$	0,004

Hasil analisis data didapatkan nilai F hitung sebesar 5,952 pada taraf signifikansi 0,004. Maka  $0,004 < 0,05$ . Dengan demikian bahwa variabel organisasi lini ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan secara bersama - sama berupa garis linier terhadap variabel Y karena  $p \text{ value} < 0,05$ . Keputusan yang diambil dari pengujian hipotesis, yaitu bahwa hipotesis nol gagal diterima (ditolak)

karena nilai p value  $< 0,05$  atau dengan kata lain ada hubungan yang bersamaan secara signifikan antara variabel organisasi lini ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan variabel komitmen organisasi ( $Y$ ).

Nilai koefisien determinasi variabel organisasi lini dan kepuasan kerja perawat terhadap komitmen organisasi sebesar 0,173 menunjukkan bahwa variabel organisasi lini dan kepuasan kerja perawat memberikan sumbangan efektif 17,3% terhadap komitmen organisasi sedangkan 82,7% diterangkan oleh faktor lain yang belum terangkum dalam analisis ini yaitu skala hirarki, nilai – nilai organisasi, sistem penghargaan, sistem evaluasi, konflik kerja, fungsional, pemisahan, hubungan antar karyawan, individual, luas, kedudukan dan mutu pengawasan.

Hubungan kedua variabel bersifat positif  $r=0,416$  menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara organisasi lini dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang. Hal ini berarti semakin baik persepsi perawat mengenai organisasi lini dan kepuasan kerja perawat maka semakin tinggi komitmen organisasinya.

## Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

#### Hasil Uji Normalitas Residual Organisasi Lini dan Kepuasan Kerja Perawat dengan Komitmen Organisasi

	Residual Organisasi Lini dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi
Kolmogrov – Smirnov Z	0,546
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,927

Uji normalitas dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov* dengan perumusan hipotesis  $H_0$ : residual berdistribusi normal dan  $H_a$ : residual tidak berdistribusi normal pada taraf signifikansi  $\alpha=0,05$  diperoleh signifikansi (sig.)=0,927 sehingga  $H_0$  diterima, karena signifikansi  $(0,927) > \alpha (0,05)$  dan residual berdistribusi normal.

### 2) Autokorelasi

Nilai Durbin Watson ( $d$ )=1,732 sehingga keputusan yang dapat diambil dengan melihat tabel statistik Durbin Watson (DW) dengan  $N=60$  didapatkan nilai kritis  $dL=1,514$  dan nilai kritis  $dU=1,652$  maka dibandingkan dengan nilai ( $d$ ) yang diperoleh dari perhitungan terhadap  $dL$  dan  $dU$  diperoleh suatu keputusan tentang ada tidaknya autokorelasi bahwa  $H_0$  diterima karena  $dU(1,652) \leq d(1,732) \leq 4-dU(2,3482)$  sehingga tidak terjadi autokorelasi.

### 3) Heteroskedastisitas

Pengujian ada tidaknya masalah *heteroskedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dengan nilai residualnya SRESID yaitu sumbu X (*independen*). Apabila tidak terdapat pola yang jelas maka tidak terdapat heteroskedastisitas. ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah *studentized*.

Residual tersebar secara acak atau titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, sehingga asumsi *homoskedastisitas* terpenuhi, artinya bahwa varian dari residual adalah sama untuk seluruh pengamatan maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

#### 4) Multikolinieritas

Tabel Uji *Multikolinieritas*

Variabel	Nilai VIF	Tolerance	Kesimpulan
Organisasi Lini (X <sub>1</sub> )	1,078	0,928	Tidak terjadi <i>multikolinieritas</i>
Kepuasan Kerja Perawat (X <sub>2</sub> )	1,078	0,928	Tidak terjadi <i>multikolinieritas</i>

Hasil uji *multikolinieritas* pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas adalah 1,078 yaitu  $< 10$ , dan nilai Tol adalah 0,928 yaitu  $> 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi korelasi antara variabel bebasnya (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>), sehingga asumsi non *multikolinieritas* terpenuhi.

#### Pembahasan

##### Hubungan Organisasi Lini dengan Komitmen Organisasi

Hasil penelitian pada 60 responden menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan organisasi lini dengan komitmen organisasi. Dari hasil analisis data pada komputer didapatkan nilai F hitung sebesar 3,087 pada taraf signifikansi 0,085. Maka  $0,085 > 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel organisasi lini (X<sub>1</sub>) tidak mempunyai hubungan berupa garis linier terhadap variabel Y karena p value  $> 0,05$ .

Berdasarkan hasil penelitian yang tidak menemukan hubungan antara organisasi lini dengan komitmen organisasi, maka pada dasarnya dijelaskan bahwa setiap organisasi pasti mempunyai suatu budaya yang antara satu organisasi dengan yang lain memiliki sisi unik tersendiri, dalam hal ini adalah organisasi lini. Budaya mewakili nilai moral yang disepakati

dan dijadikan pedoman oleh setiap anggota organisasi untuk bersikap.

Organisasi lini terdiri dari budaya organisasi karena didalam organisasi lini ada suatu keyakinan dari nilai – nilai organisasi yang mengembangkan tugas mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna organisasi yang mencerminkan suatu kebiasaan yang mana didalam organisasi lini salah satu budaya organisasi adalah sistem rantai komando yang dapat menggerakkan anggotanya untuk berperilaku terhadap organisasi. Sehingga dari penjelasan tersebut maka ditemukan penelitian yang bertolak belakang dari penelitian ini yaitu yang ditemukan oleh Luthfah Nurfaizah Darajat, Rosyidah, 2002 yaitu berdasarkan 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.

Alasan lain yang mendasari tidak adanya hubungan dari organisasi lini dengan komitmen organisasi dapat dilihat dari faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya adalah nilai – nilai organisasi yang belum secara komprehensif diteliti oleh peneliti.

##### Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian pada 60 responden menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dari kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi. Dari hasil analisis data pada komputer didapatkan nilai F hitung sebesar 10,869 pada taraf signifikansi 0,002. Maka  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian bahwa variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai hubungan berupa garis linier terhadap variabel Y karena p value  $< 0,05$ .

Kepuasan kerja memberikan hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka komitmen organisasi akan semakin rendah. Hal ini selaras dengan penelitian Andi (2011) bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Christine, 2012. Hasil perhitungan yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien jalur yang positif artinya bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja perawat akan meningkatkan komitmen organisasi mereka. Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasi.

Hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dilaporkan oleh studi yang melibatkan profesional yang berkualifikasi. Studi yang dilakukan oleh Wu & Norman, 2005 dalam Al-Hussami, 2008 mendapatkan hasil hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat yang lebih puas dengan pekerjaannya juga lebih berkomitmen dengan pelayanan kesehatan.

Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja perawat akan meningkatkan komitmen organisasional mereka. Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasional, seperti yang dibuktikan oleh Chang, Shih dan Liang, 2009 dan adey & Bahari, 2010. Jika kepuasan perawat terpenuhi dan semakin meningkat, maka perawat akan semakin memiliki

komitmen yang tinggi terhadap rumah sakit sebagai tempat mereka bekerja.

Berdasarkan data yang ada, sebagian besar perawat merasa puas terhadap atasan dan pekerjaan yang dijalankan, selain itu perawat yang ada menunjukkan komitmen organisasional yang tinggi dengan merasa bangga menjadi bagian dari rumah sakit ini sebesar 53,3%.

Dengan demikian, hasil penelitian ini juga memperkuat teori yang disampaikan oleh Luthans, 2006 dalam Torang S. 2013 bahwa jika variabel yang positif terhadap kepuasan kerja yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji dan bayaran, kesempatan promosi, atasan mereka dapat terpenuhi, maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik. Sehingga kepuasan kerja berkorelasi positif pada komitmen organisasi. Selain itu Implikasi teoritis dari penelitian ini juga mendukung teori bahwa semakin merasa puas, maka semakin berkomitmen.

### **Hubungan Organisasi Lini dan Kepuasan Kerja Perawat dengan Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian pada 60 responden menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara bersama – sama dari kedua variabel organisasi lini dan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi. Dari hasil analisis data pada komputer didapatkan nilai F hitung sebesar 5,952 pada taraf signifikansi 0,004. Maka  $0,004 < 0,05$ . Dengan demikian bahwa variabel organisasi lini ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan secara bersama - sama berupa garis linier terhadap variabel Y karena p value  $< 0,05$ .

Pada organisasi lini terdapat suatu faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi yang disebut dengan iklim organisasi, seperti yang

dikemukakan oleh Gibson,dkk 2000 bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap organisasinya.

Organisasi lini mempunyai suatu iklim yaitu dapat mencerminkan suatu kondisi internal atau hal – hal *intern* yang ada dalam organisasi dan hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Konsep iklim organisasi berisikan hal-hal yang sifatnya psikologis, seperti yang diungkapkan oleh James dan McIntyre, 1996 dalam tesis Bayu Aktami (2008).

Iklim organisasi yang kondusif akan membuat orang dapat bekerja dengan lebih baik dan nantinya akan mengoptimalkan kinerja dari pegawai. Iklim organisasi seperti ini akan membuat pegawai lebih betah dalam bekerja dan membuat mereka merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi digambarkan memiliki peran besar dalam keberhasilan yang dicapai oleh organisasi–organisasi ataupun institusi besar.

Salah satu indikator dari organisasi lini yang mencerminkan iklim organisasi adalah pada item keseimbangan dan kepemimpinan yang mana pada item keseimbangan dengan pernyataan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan rumah sakit sesuai dengan tujuan dan struktur sistem komando pada persentase yang dominan adalah pernyataan setuju 76,7%.

Hal ini menunjukkan suatu gambaran dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan didukung oleh pernyataan Denison, 2000 tentang iklim organisasi sebagai suatu sistem dari sifat – sifat terukur

(*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan, dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh organisasi yang hidup dan bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

Pada indikator tentang kepemimpinan salah satu pernyataan yang dominan adalah atasan selalu mengikuti saran staf dalam pengembangan kualitas pelayanan kesehatan dengan pernyataan setuju 66,7%. Hal ini merupakan partisipasi peran pimpinan kepada anggotanya sehingga dapat memberikan dampak psikologis terhadap suatu keadaan pada lingkungan organisasi tersebut.

Berdasarkan pembahasan mengenai iklim organisasi yang merupakan bagian dari sebuah organisasi dalam kaitannya dengan organisasi lini, maka secara simultan antara organisasi lini dan kepuasan kerja mempunyai hubungan secara bersama – sama dengan komitmen organisasi. Hal ini konsisten dengan penelitian Bayu Aktami, 2008 yang menjelaskan ada kontribusi yang signifikan dari kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama – sama terhadap komitmen karyawan. Iklim organisasi juga merupakan kualitas lingkungan organisasi dalam hal ini bahwa organisasi lini membentuk iklim organisasi.

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan secara parsial antara organisasi lini dengan komitmen organisasi pada perawat yang dibuktikan dengan nilai  $\alpha > 0,05$  yaitu 0,085. Ada hubungan yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi yang dibuktikan dengan nilai  $\alpha < 0,05$  yaitu 0,002 dan

ada hubungan yang signifikan antara organisasi lini dan kepuasan kerja perawat secara bersama - sama dengan komitmen organisasi pada perawat rawat di Rumah sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang . Hal ini dibuktikan dengan nilai  $\alpha < 0,05$  yaitu 0,004. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen keperawatan sehingga menghasilkan penelitian yang berdaya guna dengan penerapan aspek manajemen dan kepemimpinan yang didasarkan pada komitmen organisasi.

#### **Daftar Pustaka**

- Imam, G. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro. 2013
- Kurniadi, A. Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya Edisi I. Jakarta: Badan Penerbit FK UI. 2013
- Stephen P, R. Prinsip–Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga 2002
- Swanburg, R. Pengantar Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan ahli bahasa, Suharyati Samba Editor Monica Ester. Jakarta: EGC. 2000
- Toegijono, F.X. Komitmen Organisasional (Suatu Survei di Perusahaan Penerbangan, Jurnal Ilmiah Sutisning, Edisi: No. 1 / Vol.1 / May 2007. Universitas Kristen Papua Wakil Cabang Tangerang