

**KORELASI KEPEMIMPINAN DENGAN KOMITMEN DAN LINGKUNGAN
KERJA DOSEN BERDASARKAN KRITERIA MALCOLM BALDRIGE**
(Suatu Survei Eksplanatori Pada Dosen Program Studi D3 Kebidanan
di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)

Hesty Widyasih

Ma'mun Sutisna

Firman F. Wirakusumah

Program Studi Magister Kebidanan Fakultas Kedokteran
Universitas Padjadjaran

hesty_widya@yahoo.com, sutisna_mamun@yahoo.co.id

Abstract

Leadership in the field of midwifery diploma 3 hopefully can bring to positive change, the increase of organization quality which is a place of midwife graduates will exist in society. Leadership factor will facilitate to build high work commitment and good work environment. Malcolm Baldrige criteria is a work management system that can measure leadership, work commitment and work environment. This study aims to analyze correlation between leadership with work commitment and environment based on Malcolm Baldrige Criteria. Research design using analytic correlative study with explanatory survey. This study is quantitative research with crosssectional study. Subject of this study is 60 lecturers of diploma 3 midwifery in Province DIY. The research was conducted in March-April 2011 using questionnaire based on Malcolm Baldrige Criteria. Data reasearch was analized by Rank Spearman and Chi Square with level of significant based on p value $<0,05$. There is positive correlation between leadership and work commitment ($r_s=0,740$, p value $<0,001$). Leadership has positive correlation with work environment as shows $r_s=0,719$ and p value $<0,001$. The chi square result of leadership and work commitment and environment corellation shows p value $<0,001$. The more effective leadership the higher work commitment. Also the more effective leadership the better work environment. Age and work experience have no correlation with variable in this study. Marital status shows no difference between respondent who are married and unmarried. Leadership has positive correlation with lecturer's work commitment and work environment based on Malcolm Baldrige Criteria.

Keywords : *Leadership, Malcolm Baldrige Criteria, Work commitment, Work environment*

Pendahuluan

Peningkatan mutu pendidikan nasional diatur oleh pemerintah melalui suatu program penjaminan mutu yang memiliki target dan kerangka waktu yang jelas. Setiap organisasi pendidikan wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan. Pelaksanaan penjaminan mutu dilakukan dengan menetapkan standar yang dipakai untuk sistem manajemen kerja salah satunya dengan kriteria Malcolm Baldrige. Nama kriteria Malcolm Baldrige diambil dari nama menteri perdagangan Amerika Serikat yaitu Malcolm Baldrige yang menjadi pelopor manajemen mutu. Keunggulan kriteria ini adalah dapat memberi kerangka kerja untuk upaya perbaikan tanpa harus mendikte. Organisasi didorong untuk mengembangkan pendekatan yang kreatif dan fleksibel selaras dengan kebutuhan organisasinya. Kriteria Malcolm Baldrige terdiri dari tujuh kriteria yaitu (1) kepemimpinan; (2) perencanaan strategis; (3) fokus pasar dan pelanggan; (4) pengukuran, analisis dan manajemen pengetahuan; (5) fokus sumber daya manusia (SDM); (6) manajemen proses; dan (7) hasil-hasil. Pada penelitian ini dibahas tentang kepemimpinan dan fokus sumber daya manusia (dalam kriteria Malcolm Baldrige terbagi menjadi komitmen dan lingkungan kerja). Kedua hal tersebut menjadi sangat penting

karena menyangkut faktor manusia yaitu aset yang tidak dapat diukur dengan uang (*intangible asset*). Aset ini dapat memberikan keuntungan dan nilai jangka panjang.

Studi tentang kepemimpinan sudah banyak dilakukan namun belum banyak yang melakukan penelitian tentang kepemimpinan di organisasi pendidikan terutama organisasi pendidikan di lingkup program studi diploma tiga (prodi D3) kebidanan. Kepemimpinan di lingkup prodi D3 kebidanan diharapkan mampu membawa perubahan positif yaitu peningkatan kualitas organisasi yang merupakan wahana dihasilkannya lulusan bidan yang akan berkiprah di masyarakat. Kriteria Malcolm Baldrige mempersyaratkan fokus SDM yaitu komitmen dan lingkungan kerja sebagai tolok ukur manajemen kinerja. Kepuasan SDM sebagai konsumen internal layak diperhatikan. Kepuasan konsumen internal ini akan meningkatkan komitmen kerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Peningkatan komitmen ini dapat diciptakan melalui kepemimpinan yang efektif.

Dosen adalah SDM paling penting dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan di prodi D3 kebidanan. Kualitas organisasi pendidikan dipengaruhi oleh kualitas dosen sebagai tenaga pendidik. Hal ini terkondisi dengan baik apabila didorong oleh kepemimpinan yang kondusif. Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sebagai salah satu propinsi di Indonesia memiliki 13 prodi D3 kebidanan. Prodi D3 kebidanan tersebut masih diragukan kualitasnya karena belum semuanya terakreditasi. Berdasarkan data ada yang belum memiliki status akreditasi sebanyak 5 prodi. Output dari prodi tersebut belum tentu dapat menjawab kebutuhan masyarakat terhadap layanan kesehatan. Berdasarkan data tahun 2010 persentase kelulusan uji kompetensi bidan yang sangat rendah sebesar 11,5%. Jumlah dosen tetap di prodi D3 kebidanan Propinsi DIY tahun 2010 sebanyak 190 orang dan yang memiliki latar belakang pendidikan kebidanan sebanyak 156 orang. Jumlah dosen tetap yang berfungsi sebagai pengelola terbatas dan cukup sering berganti-ganti, terutama di prodi D3 kebidanan swasta SDM dosen sering keluar masuk dengan masa kerja yang relatif singkat di prodi tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kemungkinan terdapat masalah manajemen yang berakibat pada ketidakbetahan SDM untuk tetap bekerja di organisasinya. Masalah manajemen sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dijalankan. Pengembangan institusi yang dilakukan pimpinan prodi D3 Kebidanan di DIY dirasakan belum optimal. Hal ini terbukti bahwa belum ada satu prodi pun di DIY yang menerima Program Hibah Kompetisi (PHK). Faktor kepemimpinan diharapkan dapat memfasilitasi pembentukan komitmen kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik. Faktor lain yang mempengaruhi adalah karakteristik individu diantaranya usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja.

Bahan dan Metode

Rancangan penelitian ini adalah studi analitik korelatif dengan menggunakan survei eksplanatori. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan potong silang (*cross sectional*). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen prodi D3 kebidanan di Propinsi DIY. Teknik pengambilan sampel menggunakan *multistage sampling*. Besar sampel ditetapkan dengan rumus besar sampel untuk penelitian analitik korelatif sebesar 60 orang. Prodi D3 kebidanan yang digunakan adalah yang sudah berdiri minimal 2,5 tahun. Hal ini berdasarkan kriteria Malcolm Baldrige bahwa organisasi membutuhkan waktu rata-rata dua setengah tahun untuk merealisasikan manfaat-manfaat awal dari penerapan sistem manajemen kualitas formal ini. Selanjutnya ditentukan jumlah sampel pada masing-masing prodi secara *proportional random sampling*. Untuk menentukan responden yang mengikuti penelitian ini di masing-masing prodi D3 kebidanan menggunakan *simple random sampling*. Kriterianya adalah dosen tetap bidan, masa kerja minimal 1 tahun, dan tidak menjabat sebagai kaprodi atau jabatan struktural di atasnya.

Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Maret – April 2011 di 9 prodi D3 kebidanan yaitu Poltekkes Kemenkes Yogyakarta, Stikes Aisyiyah, Akademi Kebidanan Yogyakarta, Stikes Achmad Yani, Stikes Alma Ata, Akademi Kebidanan Ummi

Khasanah, Poltekkes Permata Indonesia, Akademi Kebidanan Nyai Ahmad Dahlan dan Universitas Respati Yogyakarta. Instrumen penelitian disusun berdasarkan kriteria Malcolm Baldrige dalam *2009-2010 Malcolm Baldrige Education Criteria for Performance Excellence*, seluruhnya terdiri dari 93 item pertanyaan dengan skala Guttman (ya/tidak). Data dianalisis secara statistik dengan program SPSS. Uji statistik menggunakan teknik korelasi Spearman Rank dan chi kuadrat. Kemaknaan hasil ditentukan berdasarkan nilai $p < 0,05$.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden meliputi usia, status perkawinan dan masa kerja digambarkan dalam tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik Responden	Jumlah n = 60	%
Usia (tahun)		
19-30	41	68,3
31-40	17	28,3
41-55	1	1,7
>55	1	1,7
Status Perkawinan		
Kawin	40	66,7
Tidak Kawin	20	33,3
Masa Kerja (tahun)		
< 5	39	65,0
5-10	19	31,7
>10	2	3,3

Tabel 1. menunjukkan Usia responden sebagian besar berada pada usia 19-30 tahun yaitu sejumlah 41 orang (68,3%). Status perkawinan responden sebagian besar adalah kawin yaitu 40 orang (66,7%). Masa kerja responden sebagian besar adalah <5 tahun yaitu sebesar 39 orang (65%).

Tabel 2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkatan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja

Variabel	Jumlah n = 60	%
Kepemimpinan		
Efektif	37	61,7
Cukup	16	26,7
Kurang	7	11,7
Komitmen Kerja		
Tinggi	41	68,3
Sedang	11	18,3
Rendah	8	13,3
Lingkungan Kerja		
Baik	40	66,7
Cukup	14	23,3
Kurang	6	10,0

Berdasarkan tabel 2. pada variabel kepemimpinan sebagian besar responden sebesar 37 orang (61,7%) menilai kepemimpinannya efektif, komitmen kerja sebagian besar responden menunjukkan komitmen tinggi sebesar 41 orang (68,3%) dan pada variabel lingkungan kerja sebagian besar menunjukkan hasil baik yaitu sebesar 40 orang (66,7%).

Tabel 3. Korelasi kepemimpinan dengan komitmen kerja

VARIABEL		Komitmen Kerja		Dimensi Komitmen Kerja			
				Pengayaan Kerja		Pengembangan Kerja	
		r_s	Nilai p	r_s	Nilai p	r_s	Nilai p
Kepemimpinan		0,740	< 0,001	0,732	< 0,001	0,664	< 0,001
Dimensi Kepemimpinan	Kepemimpinan senior	0,703	< 0,001	0,718	< 0,001	0,612	< 0,001
	Tata kelola dan tanggung jawab kemasyarakatan	0,683	< 0,001	0,618	< 0,001	0,662	< 0,001

Keterangan : diuji dengan teknik korelasi Spearman Rank

r_s = Koefisien korelasi

Berdasarkan tabel 3. hasil analisis kepemimpinan dengan komitmen kerja menunjukkan $r_s=0,740$ dengan nilai $p<0,001$. Koefisien korelasi 0,740 artinya tingkat hubungannya kuat dan nilai $p<0,001$ menunjukkan hubungan yang bermakna . Analisis korelasi dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi yaitu mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Jadi $0,740^2=0,55$, artinya pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen kerja adalah sebesar 55% dan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian Desianty (2005) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Maemunah (2006) menunjukkan bahwa variabel yang paling dominant mempengaruhi kinerja karyawan adalah *legitimate power*. *Legitimate power* yaitu kewibawaan pemimpin yang bersumber dari formalitas yang diberikan organisasi kepada seorang pemimpin. Kriteria Malcolm Baldrige mengartikan komitmen kerja dengan bagaimana menempatkan tenaga kerja untuk mencapai kesuksesan organisasi. Berdasarkan kesimpulan kunci pemerintah Amerika Serikat tentang kriteria Malcolm Baldrige bahwa salah satu faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi adalah kepemimpinan manajemen senior, keterlibatan dan pemberdayaan karyawan dan kultur perusahaan yang terbuka. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara kepemimpinan dan SDM yang dipimpin dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi adalah sebuah hal yang penting. Pada penelitian ini kepemimpinan berkorelasi positif dengan komitmen kerja. Ini menunjukkan pemimpin memiliki pengaruh terhadap bawahan.

Tabel 4. Korelasi kepemimpinan dengan lingkungan kerja

VARIABEL		Lingkungan Kerja		Dimensi Lingkungan Kerja			
				Kapabilitas dan kapasitas kerja		Iklim kerja	
		r_s	Nilai p	r_s	Nilai p	r_s	Nilai p
Kepemimpinan		0,719	< 0,001	0,716	< 0,001	0,574	< 0,001
Dimensi Kepemimpinan	Kepemimpinan senior	0,631	< 0,001	0,619	< 0,001	0,530	< 0,001
	Tata kelola dan tanggung jawab kemasyarakatan	0,777	< 0,001	0,784	< 0,001	0,582	< 0,001

Keterangan : diuji dengan teknik korelasi Spearman Rank
 r_s = Koefisien korelasi

Berdasarkan tabel 4. hasil analisis menunjukkan $r_s=0,719$ dengan nilai $p<0,001$. Koefisien korelasi 0,719 menunjukkan tingkat hubungannya kuat dan nilai $p<0,001$ artinya hubungannya bermakna. Koefisien determinasi didapatkan $0,719=0,52$. Artinya pengaruh kepemimpinan terhadap lingkungan kerja sebesar 52%, sisanya 48% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian Berg dkk (1999) menyatakan bagian terpenting dari pekerja adalah lingkungan tempat bekerja. Hasil penelitian Sularso (2004) menyatakan bahwa peran karyawan, peran pimpinan, hubungan karyawan dengan pimpinan, aspek organisasi dan aspek lingkungan kerja secara nyata berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM, baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini menunjukkan kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua hal yang sejalan. Kegiatan memimpin termasuk menciptakan budaya atau kultur positif dan iklim yang harmonis dalam lingkungan organisasi, serta menciptakan tanggung jawab dan pemberian wewenang dalam pencapaian tujuan bersama.

Tabel 5. Uji Chi Kuadrat Korelasi Kepemimpinan dengan Komitmen dan Lingkungan Kerja

VARIABEL		Komitmen Kerja			Lingkungan Kerja		
		< Median	\geq Median	Jumlah	< Median	\geq Median	Jumlah
		Kepemimpinan	< Median	21 (67,7%)	10 (32,3%)	31 (100%)	21 (67,7%)
\geq Median	5 (17,2%)		24 (82,8%)	29 (100%)	5 (17,2%)	24 (82,8%)	29 (100%)
		$X^2 = 15,561$ Nilai p= <0,001			$X^2 = 15,561$ Nilai p= <0,001		

Keterangan : diuji dengan Chi Kuadrat (X^2)

Tabel 5 menampilkan korelasi kepemimpinan dengan komitmen dan lingkungan kerja yang diuji dengan menggunakan uji chi kuadrat. Hasil menunjukkan 24 orang (82,8%) dari 29 orang yang memiliki kepemimpinan yang efektif maka komitmennya tinggi. Hal ini terlihat dari responden sebagian besar berada pada nilai \geq median pada variabel kepemimpinan juga berada pada nilai \geq median pada variabel komitmen kerja. Hal ini berarti semakin efektif kepemimpinan maka semakin tinggi komitmen kerja. Nilai $p < 0,001$ artinya secara statistik menunjukkan hubungan yang bermakna. Demikian pula pada variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja menunjukkan semakin efektif kepemimpinan maka semakin baik lingkungan kerja.

Penelitian Maemunah (2006) menyebutkan dengan kewibawaan pimpinan dapat menjadi daya dorong untuk menggerakkan dan mengubah perilaku bawahan. Kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya tujuan, bawahan, organisasi, karakter pimpinan dan situasi yang ada. Faktor-faktor tersebut dipengaruhi oleh kepemimpinan karena pemimpin adalah unsur penting dalam membawa arah organisasi, mendorong anggotanya agar memiliki komitmen untuk berubah dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa semakin efektif kepemimpinan maka semakin tinggi komitmen kerja, demikian pula semakin efektif kepemimpinan maka semakin baik lingkungan kerja.

Tabel 6. Korelasi karakteristik responden (usia dan masa kerja) dengan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja

Variabel	Kepemimpinan		Komitmen Kerja		Lingkungan Kerja	
	r_s	Nilai p	r_s	Nilai p	r_s	Nilai p
Usia	-0,037	0,782	-0,203	0,120	-0,114	0,386
Masa Kerja	-0,045	0,730	-0,183	0,161	-0,080	0,543

Keterangan : diuji dengan teknik korelasi Spearman Rank

r_s = Koefisien korelasi

Tabel 6 menunjukkan korelasi karakteristik responden (usia dan masa kerja) dengan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja diperoleh angka negatif dengan nilai $p > 0,05$ artinya tidak terdapat korelasi antara usia dengan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja. Demikian pula dengan masa kerja menunjukkan tidak terdapat korelasi antara masa kerja dengan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja. Dalam berbagai studi disebutkan bahwa usia dan lamanya masa kerja mempengaruhi kinerja individu. Semakin tinggi usia dan semakin lama masa kerja diharapkan memiliki komitmen kerja yang tinggi serta kinerja yang baik. Pada penelitian ini usia dan masa kerja sebagai variabel perancu tidak berkorelasi dengan variabel yang diteliti. Untuk itu analisis data tidak dilanjutkan kedalamannya karena secara signifikan kedua variabel perancu itu tidak berkorelasi dengan variabel yang diteliti. Hal ini berarti usia dan masa kerja hanya sedikit berpengaruh terhadap kinerja individu sehingga dalam penelitian ini memberikan hasil negatif.

Tabel 7. Korelasi karakteristik responden (status perkawinan) dengan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja

Variabel	Status Perkawinan	Median	Rentang	Z_{M-W}	Nilai p
Skor Kepemimpinan	Kawin	82	16-100	0.676	0,499
	Tidak kawin	76	32 -100		
Skor Komitmen Kerja	Kawin	81,8	18,18-100	0.719	0,472
	Tidak kawin	79,5	13,64-100		
Skor Lingkungan Kerja	Kawin	85,7	14,29-100	1,076	0,282
	Tidak kawin	78,5	9,52-100		

Keterangan : diuji dengan Mann-Whitney Test

Tabel 7 menunjukkan korelasi status perkawinan dengan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja didapatkan hasil nilai $p > 0,05$ artinya tidak terdapat perbedaan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja antara responden yang kawin dengan tidak kawin. Sebuah studi di Bonn, Jerman menemukan bahwa perkawinan meningkatkan produktivitas sebesar 20%. Memasuki pernikahan pertama, pria meningkat komitmen kerjanya secara substansial (160-200 jam pertahun). Pada penelitian ini semua responden

adalah wanita. Kaitannya dengan status perkawinan adalah wanita pekerja yang menikah dan berada dalam kehidupan perkawinan seharusnya berbeda dengan yang masih melajang. Pada wanita yang menikah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga menjadi isu yang penting. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian ini bahwa tidak ada perbedaan antara responden yang kawin dengan tidak kawin.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat dibuat simpulan sebagai berikut: Kepemimpinan berkorelasi positif dengan komitmen kerja dosen berdasarkan kriteria Malcolm Baldrige. Semakin efektif kepemimpinan maka semakin tinggi komitmen kerja. Kepemimpinan berkorelasi positif dengan lingkungan kerja dosen berdasarkan kriteria Malcolm Baldrige. Semakin efektif kepemimpinan maka semakin baik lingkungan kerja. Usia dan masa kerja tidak berkorelasi dengan kepemimpinan, komitmen kerja dan lingkungan kerja. Kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja tidak terdapat perbedaan antara responden yang kawin dan tidak kawin. Adapun saran yang diberikan adalah bagi para pimpinan prodi D3 kebidanan dapat mengoptimalkan kinerja kepemimpinan agar memberi kontribusi positif bagi peningkatan komitmen kerja SDM yang dipimpinnya dan pembentukan lingkungan yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja institusi. Bagi departemen SDM (unit kepegawaian) prodi D3 kebidanan untuk selalu mengembangkan SDM dapat dengan cara mengikutsertakan SDM dalam pelatihan maupun pendidikan lanjut yang sesuai dengan bidang kerja agar komitmen kerja SDM meningkat. Bagi peneliti lain dapat menerapkan penelitian ini dalam bidang lain yang disediakan kriteria Malcolm Baldrige yaitu pelayanan kesehatan atau bisnis.

Daftar Pustaka

- Ahituv A, Lerman RI. 2005. How do marital status, wage rates and work commitment interact. Bonn: IZA:. Discussion Paper No.1688
- Berg P, Appelbaum E, Kalleberg AL. 1999. The role of the work environment and job characteristics in balancing work and family. United States Departemen of Labor : Proceeding of Economic Policy Institute Symposium: June 15; Washington DC, USA
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 tahun 2005 tentang standar pendidikan nasional. Jakarta:Depdiknas
- Desianty, S. 2005. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang. *J Studi Manajemen dan Organisasi*. 2(1):69-84
- Gaspersz, V. 2007. GE way and Malcolm Baldrige criteria for performance excellence. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gaspersz, V. 2008. Total quality management. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, MSP. 2009. Manajemen sumber daya manusia: Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kristianty, T. 2005. Peningkatan mutu pendidikan terpadu cara Deming. *J Penabur*. 4 (4):106-12

- Maemunah. 2006. Pengaruh kewibawaan pimpinan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan STMIK Amikom. *J Ilmiah Manajerial*. Yogyakarta. 2(2):48-74
- Mishra, S. 2007. *Quality assurance in higher education: An introduction*. Bangalore, India; The National Assesment and Accreditation Council (NAAC)
- Nawawi, H. 2006. *Kepemimpinan mengefektifkan organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Sadikin, I. 2010. *Bunga rampai criteria Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA)*. Jakarta: Lembayung Center Indonesia
- Sularso RA. Murdijanto. 2004. Pengaruh penerapan peran total quality management terhadap kualitas sumberdaya manusia. *J Manajemen&Kewirausahaan*. 6(1):72-81
- Turmudhi, AM. 2006. Pengaruh kepemimpinan dalam perubahan organisasional. *J Ilmiah Manajerial*. 2(2):30-9