

## **HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA PERAWAT RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

**Satio Wisobroto, Unika Prihatsanti**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

satio.wisobroto@gmail.com

### **Abstrak**

RSI Sultan Agung Semarang mengalami persaingan di pasar bebas dan harus memperbaiki pelayanan dengan salah satu strategi yaitu menumbuhkan keterikatan kerja pada perawat melalui peran pemimpin dengan kepemimpinan transformasional. Keterikatan kerja adalah keadaan karyawan yang bekerja secara aktif terlibat penuh dengan semangat, berkomitmen, memfokuskan pikiran pada pekerjaan dan menunjukkan kepuasan dalam bekerja. Kepemimpinan transformasional merupakan penilaian karyawan terhadap pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memotivasi, memberikan kepercayaan, sehingga karyawan bekerja melebihi kemampuan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja. Sampel penelitian berjumlah 65 perawat RSI Sultan Agung Semarang yang diambil menggunakan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala Keterikatan Kerja (24 aitem,  $\alpha = .88$ ) dan Skala Kepemimpinan Transformasional (26 aitem,  $\alpha = .92$ ). Analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja dengan ( $r = .80, p < .001$ ) yang berarti semakin positif penilaian perawat terhadap kepemimpinan transformasional atasan maka semakin tinggi keterikatan kerja. Kepemimpinan transformasional memiliki sumbangan efektif sebesar 64.3% terhadap keterikatan kerja. RSI Sultan Agung harus mempertahankan keterikatan kerja pada perawat rawat inap yang tinggi dengan meningkat dan mempertahankan penilaian positif pada pemimpin dengan kepemimpinan transformasional.

**Kata kunci:** kepemimpinan transformasional; keterikatan kerja; perawat

### **Abstract**

Sultan Agung Islamic Hospital Semarang experiences to competition in a free trading and should improve services with one strategies which grow work engagement in nurses through the role of leader with transformational leadership. Work engagement is the state employees who worked actively involved full of the energy, committed, focusing the mind on employment and showing satisfaction at work. Transformational leadership is the assessment of employees to a leader who has the ability in motivating, confer a trust, so that employees work beyond the ability. The aim of this research is to know the relationship between leadership transformational with work engagement. The research sample were 65 nurses of Sultan Agung Islamic Hospital Semarang taken used sampling technique is convenience sampling. For collecting the data uses Work Engagement Scale (24 item,  $\alpha = .88$ ) and Transformational Leadership Scale (26 item,  $\alpha = .92$ ). Regression Analysis show us there is significant positive correlation between leadership transformational and work engagement with ( $r = .80, p < .001$ ) which mean more positive nurses assessment to leader's transformational leadership so more higher work engagement. Transformational Leadership affected to work engagement amount as 64.3%. Sultan Agung Islamic Hospital Semarang should holding high work engagement in nurses hospitalization with improve and keep the positive assessment on leaders with transformational leadership.

**Keywords:** transformational leadership; work engagement; nurses

### **PENDAHULUAN**

Menurut PPMRS (2016) era pasar bebas menciptakan tantangan bagi semua industri dalam berkompetisi khususnya di bidang layanan kesehatan. Menurut Priyadi (2015), tantangan ini menghadapi pelaku layanan kesehatan khususnya rumah sakit baik pemerintah maupun

swasta pada dua pilihan yaitu masuk dalam kompetisi dengan perubahan dan perbaikan atau keluar arena kompetisi tanpa dibebani perubahan dan perbaikan, oleh karena itu diperlukan strategi bersaing yang tepat agar rumah sakit mampu bersaing dengan kompetitor lain. Yulianti (2013), menjelaskan bahwa pelayanan keperawatan merupakan ujung tombak utama suatu pelayanan kesehatan dan keberhasilan di rumah sakit.

Salah satu organisasi pelayanan kesehatan berbasis Islam milik swasta di Indonesia adalah Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang atau RSI Sultan Agung Semarang. Persaingan di pasar bebas membuat RSI Sultan Agung Semarang harus memiliki strategi bersaing salah satunya meningkatkan mutu layanan dengan pengelolaan perawat yang merupakan tenaga kerja yang paling penting dalam sebuah pelayanan di rumah sakit. Menurut Depkes RI (dalam Sudarman, 2008), perawat profesional adalah perawat yang bertanggung jawab dan berwenang memberikan pelayanan keperawatan secara mandiri dan berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lain sesuai pekerjaan.

Menurut UU No. 38 tahun 2014 tentang keperawatan (dalam PDPERSI, 2014), tugas dan tanggung jawab perawat dalam melaksanakan pekerjaan yaitu melaksanakan keperawatan setiap pasien dari yang sederhana dan kompleks sesuai dengan diagnosa, membantu penemuan kasus, mengatur penanganan keperawatan pasien, memberikan konsultasi keperawatan dengan berkolaborasi dengan dokter, memberikan pengetahuan kepada pasien, mengevaluasi efektivitas tindakan pada pasien, menjaga pasien dari pagi, siang, sore, dan malam dengan semangat dan sabar, merawat pasien dengan tekun dan fokus, memberikan obat dengan teliti sesuai dengan resep tenaga medis, dan memberikan motivasi dan perhatian pada pasien. Perawat dengan karakteristik pekerjaan yang kompleks dituntut untuk bekerja dengan profesional dan semaksimal mungkin untuk tetap menjaga mutu pelayanan rumah sakit agar tetap dapat bersaing. Menurut Widjaja (2015), sekitar 70% perawat – perawat di rumah sakit mengalami *stress* akut maupun kronis akibat tuntutan kerja sehingga berdampak kurang baik pada kualitas pelayanan. Menurut Mauruh (2016), tuntutan pekerja yang banyak pada perawat menyebabkan perawat merasa terbebani dengan pekerjaan sehingga perawat mudah pusing, kelelahan, kurang beristirahat, dan kurang fokus pada kesehatan dan kelalaian pada pasien dapat berakibat fatal pada diri sendiri dan rumah sakit. Salah satu strategi yang harus dilakukan oleh rumah sakit dengan cara menumbuhkan keterikatan kerja pada perawat.

Menurut Schaufeli dkk. (dalam Albrecht, 2010), pengertian dari keterikatan kerja yang sering digunakan adalah perilaku positif yang berhubungan dengan pekerjaan positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Schaufeli dkk. (dalam Bakker & Leiter, 2010) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi *engagement* yaitu *job demands* dan *job resources*. Salah satu yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah *job resources* terdapat interpersonal dan relasi sosial yaitu hubungan timbal balik atau kepemimpinan dari atasan dan dukungan dari rekan kerja.

Yukl (2010), mendefinisikan kepemimpinan adalah usaha untuk memberi pengaruh pada karyawan dalam memahami dan setuju pada apa yang harus dilakukan dan bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan dengan efektif serta memfasilitasi upaya individu maupun bersama demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Yukl (2010), kepemimpinan efektif jika pemimpin menjelaskan tujuan dan pedoman umum pada karyawan, memberikan otonomi dalam cara melakukan pekerjaan, serta menentukan kecepatan kerja. Robbins (2002), menjelaskan kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan yang dipilih pemimpin dalam menginspirasi karyawan untuk melampaui kepentingan diri sendiri yang berdampak mendalam dan luar biasa demi kepentingan organisasi. Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional mampu memimpin dan memotivasi perawat agar melayani dengan maksimal, tekun dalam

bekerja, menumbuhkan sikap dan kepercayaan sehingga mudah bersaing dengan para pelayanan kesehatan kompetitor.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dengan keterikatan kerja, namun ada juga beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan negatif dengan keterikatan kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti kemudian tertarik untuk mengetahui lebih lanjut apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang khususnya yang berjumlah 140 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* berkenaan dengan memilih responden terutama ketersediaan dan keinginan mereka untuk berpartisipasi dalam penelitian (Shaughnessy, Zechmeister, & Zechmeister, 2012).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. Skala yang digunakan adalah Skala Keterikatan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional. Skala Keterikatan Kerja (24 aitem,  $\alpha = .88$ ), disusun berdasarkan aspek keterikatan kerja Schaufeli dkk (Bakker & Leiter, 2010): *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala Kepemimpinan Transformasional (26 aitem,  $\alpha = .92$ ), yang disusun berdasarkan aspek kepemimpinan transformasional Yukl (2009): pengaruh ideal, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, dan motivasi inspirasional. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 20.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tabel 1.**

Uji Normalitas

<b>Variabel</b>	<b>Kolmogorov-Smirnov</b>	<b><math>p &gt; 0.05</math></b>	<b>Bentuk</b>
Keterikatan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional (Residual)	.92	.37	Normal

Berdasarkan uji normalitas pada data residual diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar .92 dengan signifikansi .37 ( $p > .05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data memiliki distribusi yang normal.

### **Tabel 2.**

Uji Linieritas

<b>Hubungan Variabel</b>	<b>Nilai F</b>	<b><math>p &lt; 0.05</math></b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan Transformasional dengan Keterikatan Kerja	113.57	0.000	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas menunjukkan bahwa, hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja mendapatkan hasil  $F = 113.57$  dengan signifikansi  $p < .001$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan linier antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja.

**Tabel 3.**  
Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.091	3.611		9.163	.000
Kep.Transform	.480	.045	.802	10.657	.000

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja sebesar .80 dengan signifikansi .000 ( $p < 0.001$ ). Koefisien korelasi dengan nilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja adalah positif. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa individu terkategori yang memiliki penilaian pemimpinnya dengan kepemimpinan transformasional maka individu tersebut memiliki keterikatan kerja. Berdasarkan paparan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu hubungan positif dan signifikan antara penilaian perawat terhadap kepemimpinan transformasional atasan dengan keterikatan kerja pada perawat rawat inap RSI Sultan Agung Semarang dapat diterima. Persamaan garis linier berdasarkan tabel yaitu  $Y = 33.1 + 0.5X$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja (variabel kriterium) akan berubah sebesar 0.5 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel kepemimpinan transformasioal.

**Tabel 4.**  
Uji Hipotesis 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.80	.643	.638	2.25

Hasil koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.634, artinya variabel kepemimpinan transformasional mempengaruhi tingginya variabel keterikatan kerja pada perawat RSI Sultan Agung Semarang sebesar 64.3%, sedangkan 35.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas penelitian ini. Faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Schaufeli dkk. (dalam Bakker dan Leiter, 2010) yaitu *job demands* (permintaan dari klien, lingkungan kerja, tuntutan waktu, konflik peran, dan peran yang berlebihan) dan *job resources* (jenjang karir, keamanan bekerja, gaji, kejelasan peran, keterlibatan pembuatan keputusan, kinerja) serta menurut Hewitt (2016), yakni, *people* (orang-orang yang berinteraksi saat bekerja), *work* (kesesuaian peran), *quality of life* (kualitas kehidupan yang mendukung pekerjaan), *company practice* (kebijakan perusahaan), *reward* (penghargaan, gaji, tunjangan), dan *opportunities* (jenjang karir).

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya pada perawat menunjukkan bahwa pemimpin dengan kepemimpinan transformasional dapat memimpin para perawat dalam menumbuhkan dan mempengaruhi keterikatan kerja (El-Demerdash & Albeeb, 2016; Hayati, Charkhabi & Naami, 2014; Hairudinor dkk, 2014; Salanova dkk, 2011). Kepemimpinan transformasional mampu membuat karyawan merasakan, kepercayaan, kekaguman, dan penghormatan sebagai pemimpin dan termotivasi dalam melakukan sesuatu yang lebih (Yukl, 2009). Pemimpin dengan kemampuan kepemimpinan transformasional mampu memotivasi karyawan untuk bekerja demi

mencapai tujuan organisasi menyampingkan kepentingan pribadi dan memperhatikan kebutuhan para karyawan (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja pada perawat rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif penilaian perawat terhadap kepemimpinan transformasional yang diterapkan atasan, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada perawat rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 64.3% pada keterikatan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of work engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A Handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- El-Demerdash, S.M & Albeeb, G.A. (2016). Head nurses' transformational leadership, collaboration and its relation to staff nurses' work engagement. *International Journal of Nursing Didactics*, 6, 30-39. doi: <http://dx.doi.org/10.15520/ijnd.2016.vol6.iss7.163.30-39>.
- Hairudinor. Astuti, E.S., Kumadji, S., & Utami, H. N. (2014). The effect of transformational leadership on social competence, self-efficacy, work engagement, and individual performance. *European Journal of Business and Management*, 6, 137-143. Diunduh dari [www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/download/14992](http://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/download/14992).
- Hayati, D., Charkhabi, M., & AbdolZahra, N. (2014). The relationship between transformational leadership and work engagement in governmental hospitals nurses: a survey study. *Springer Open Journal*, 3, 1-7.
- Hewitt, A. (2016). 2016 Trends in global employee engagement. Diunduh dari [www.aonhewitt.com](http://www.aonhewitt.com).
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R, & Metteson.M.T. (2006). *Perilaku dan manajemen organisasi, edisi ketujuh, jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Mauruh, C. V. (2016). Bagaimana merespon tingginya beban kerja perawat?. *Kompasiana*. Diunduh dari [http://www.kompasiana.com/chelyveronica/bagaimana-merespon-tingginya-beban-kerja-perawat\\_575a07526523bdad04ca92de](http://www.kompasiana.com/chelyveronica/bagaimana-merespon-tingginya-beban-kerja-perawat_575a07526523bdad04ca92de).
- PDPERSI. (2014). Undang-undang Republik Indonesia nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan. Diunduh dari [http://www.pdpersi.co.id/diknakes/data/regulasi/undang\\_undang/uu382014.pdf](http://www.pdpersi.co.id/diknakes/data/regulasi/undang_undang/uu382014.pdf).

- PPRMRS.(2016). Kesiapan rumah sakit dalam menghadapi tantangan persaingan global di era MEA 2016. Diunduh dari <http://ppmrs.org/kesiapan-rumah-sakit-dalam-menghadapi-tantangan-persaingan-global-di-era-mea-2016/>.
- Priyadi.(2015). Manajemen rumah sakit menghadapi era masyarakat ekonomi Asean tahun 2015. Diunduh dari <http://www.indonesianqualityaward.org/baldrige-berdasarkan-sektor/health-care/manajemen-rumah-sakit-menghadapi-era-masyarakat-ekonomi-asean-th-2015#.VzMvyjE83ks>.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku organisasi (edisi kedelapan), jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Salanova, M., Lorente, M. L., Chambel, M. J., & Martinez, I.M. (2011) Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: the mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67, 2256–2266. doi: 10.1111/j.1365-2648.2011.05652.x.
- Shaughnessy, J.J., Zechmeister, E.B., & Zechmeister, J.S. (2012). *Research methods in psychology*. (9<sup>th</sup>.Ed). New York, NY: McGraw Hill.
- Sudarman, M. (2008). *Sosiologi untuk kesehatan*. Jakarta: Salemba.
- Widjaja, H. (2015). *Penatalaksanaan Stres*. Diunduh dari <http://www.kompasgramedia.com/internal-lounge/read-info-kita/penatalaksanaan-stres>.
- Yukl, G. (2009). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Yulianti, A. (2013). Ratio kecukupan perawat: sebuah sistematik review strategi keselamatan pasien. Diunduh dari <http://www.mutupelayanankesehatan.net/index.php/component/content/article/22/558>.