

HUBUNGAN ANTARA LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA

Intan Alvi Wahyu Saputri, Unika Prihatsanti

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

Alvi9795@gmail.com

Abstrak

Rumah sakit dapat memberikan pelayanan yang maksimal apabila kondisi psikologis perawat positif. *Psychological capital* adalah sikap positif dalam diri perawat yang dikarakteristikan dengan *hope*, *self-efficacy*, *resiliency*, dan *optimism*. Pemimpin yang menerapkan *leader member exchange* akan memiliki interaksi yang positif dengan anggotanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *leader member exchange* dengan *psychological capital* pada perawat rumah sakit jiwa. Populasi penelitian ini adalah perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo. Sampel penelitian sebanyak 70 perawat yang dipilih menggunakan teknik *cluster random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala yaitu skala *psychological capital* (42 aitem valid, $\alpha = .960$) dan skala *leader member exchange* (26 aitem valid, $\alpha = .919$). Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) = .800 dengan nilai $p = .000$ ($p < .001$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti terbukti, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel *leader member exchange* dengan *psychological capital*. Semakin positif *leader member exchange* maka semakin tinggi *psychological capital*. Sumbangan efektif yang diberikan pada penelitian ini sebesar 64% dan 36% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian.

Kata kunci: *psychological capital*, *leader member exchange*, perawat rumah sakit jiwa

Abstract

Hospitals can provide maximum service if the psychological condition of the nurse is positive. Psychological capital is a positive attitude in the nurse characterized by hope, self-efficacy, resilience, and optimism. Leaders who implement leader member exchange will have a positive interaction with their members. This study aims to determine the relationship between leader member exchange with psychological capital in mental hospital nurses. The population of this study is nurses RSJD Dr. Amino Gondohutomo. The sample of 70 nurses selected using cluster random sampling technique. Data collection uses two scales: psychological capital scale (42 valid items, $\alpha = .960$) and leader exchange member scale (26 valid items, $\alpha = .919$). The result shows correlation coefficient (r_{xy}) = .800 with $p = value$ ($p < .001$). These results indicate that the hypothesis proposed by the researcher is proved, that there is a significant positive relationship between variable of leader member exchange with psychological capital. The more positive the leader member exchange the higher the psychological capital. The effective contribution given in this study in amount of 64% and 36% affected by other factors not measured in this study.

Keywords: *psychological capital*, *leader member exchange*, *mental hospital nurse*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tuntutan untuk dapat berkembang dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki demi terwujudnya tujuan organisasi, terlebih di era kompetisi *ASEAN Economic Community*. Hal ini berlaku di setiap sektor organisasi, tidak terkecuali di sektor kesehatan. Salah satu organisasi di sektor kesehatan adalah rumah sakit. Berdasarkan UU No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksud dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

RSJD Dr. Amino Gondohutomo adalah rumah sakit negeri kelas A yang terletak di daerah Semarang. Rumah sakit ini memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis luas.

Pemerintah menetapkan rumah sakit ini sebagai rujukan tertinggi atau disebut pula sebagai rumah sakit pusat. Fasilitas yang dimiliki rumah sakit ini terbilang lengkap, terdapat 329 tempat tidur inap yang terdiri dari empat kelas, yaitu kelas III, kelas II, kelas I, dan kelas VIP. Mayoritas tempat tidur adalah kamar kelas III yang berjumlah 273. Tenaga keperawatan yang dimiliki oleh rumah sakit ini mendominasi tenaga kerja yang ada dengan pendidikan DIII Keperawatan, dan S1 Keperawatan. Selain itu didukung oleh 10 orang dokter umum, 17 orang dokter spesialis dan 4 orang dokter gigi.

Visi yang dimiliki oleh rumah sakit ini adalah “Menuju Pelayanan Kesehatan Jiwa Paripurna yang Bermutu”, dengan misi (a) melaksanakan dan mengembangkan pelayanan kesehatan jiwa paripurna; (b) meningkatkan sarana, prasarana dan teknologi untuk mendukung pelayanan; (c) meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia; (d) meningkatkan peran serta masyarakat di bidang kesehatan jiwa (Visi dan misi RSJD Dr. Amino Gondohutomo, 2015). Visi dan misi ini dapat terwujud dengan mengoptimalkan berbagai faktor lain terutama faktor sumber daya manusia, seperti perawat.

Perawat kesehatan jiwa memiliki tugas yang sama dengan perawat biasa namun juga memberikan perawatan secara psikologis dan usaha rehabilitasi bagi pasiennya. Selain itu menurut penggalan data yang dilakukan oleh Wulandari dan Ratnaningsih (2016), perawat di RSJD Dr. Amino Gondohutomo juga memiliki tugas lain yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaannya yaitu membuat administrasi. Ditambah lagi perbandingan jumlah pasien dan perawat yang ada tidak sesuai standar, yaitu 1 perawat dibanding 6-8 orang pasien. Padahal standar menurut Kemenkes (2010), 1 perawat hanya menanggapi 1 pasien gangguan jiwa. Jika melihat hal tersebut membuat beban kerja yang harus ditanggung oleh perawat di RSJD Dr. Amino Gondohutomo menjadi lebih berat, walaupun menurut studi pendahuluan dengan Kepala Seksi Keperawatan, perawat masih bisa untuk *menghandlenya*. Namun bila keadaan seperti ini tidak ditangani dengan serius akan membuat perawat menjadi jenuh, stress dan tertekan menjalani tugasnya. Dampak lain yang kemungkinan akan timbul adalah terganggunya kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien, hal ini pula yang nantinya akan mempengaruhi kualitas layanan rumah sakit.

Faktor psikologis merupakan modal untuk membentuk perilaku positif (Seligman, dalam Goujuan & Jingzhou, 2009). Salah satu faktor psikologis adalah modal psikologis atau *psychological capital*. *Psychological capital* adalah kondisi positif yang ada pada diri individu (Nelson & Cooper, 2007). Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) mendefinisikan *psychological capital* sebagai kapasitas positif yang berkembang dari dalam diri individu.

Perawat terutama di RSJD Dr. Amino Gondohutomo membutuhkan *psychological capital* dalam menjalankan tugasnya. Hal ini karena menurut Avey, Reichard, Luthans, dan Mhatre (2011), *psychological capital* memiliki dampak pada hasil kerja pegawai seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kesejahteraan psikologi, perilaku pegawai, dan kinerja. Selain itu, seseorang yang memiliki *psychological capital* tinggi memiliki disiplin kerja yang tinggi pula terhadap pekerjaannya (Kusuma & Prihatsanti, 2016).

Peningkatan *psychological capital* dalam diri individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. McMurray, Pirola-Merlo, Sarros, dan Islam (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi *psychological capital*. Kepemimpinan dipandang sebagai suatu proses sosial dimana pemimpin dan anggota saling mempengaruhi satu sama lain sebagai hasil dari interaksi yang terjadi di antara keduanya (Smither, dalam London, 2002). Robbins (2012) menjelaskan

bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Beberapa teori kepemimpinan yang ada, mengandaikan bahwa pemimpin biasanya memberikan perlakuan yang sama kepada para anggotanya. Namun pada kenyataannya, pemimpin mempunyai cara sendiri dalam membangun hubungan yang unik kepada masing-masing anggotanya (Hughes, Ginnett, & Curphy, 2012). Salah satu teori kepemimpinan adalah *leader member exchange*. Menurut Wirawan (2013) *leader member exchange* memiliki asumsi bahwa kepemimpinan merupakan proses interaksi sosial yang saling mempengaruhi pemimpin dan pengikutnya. Kualitas *leader member exchange* yang positif akan membuat karyawan mengikuti pimpinan dan menumbuhkan kesadaran untuk mengembangkan keterampilan diri. Kondisi tersebut akan membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif, selanjutnya kepuasan kerja semakin meningkat.

Penjelasan diatas memberikan kesimpulan bahwa *leader member exchange* dan *psychological capital* sangat diperlukan untuk organisasi. Pemimpin yang berhasil menjalin relasi dengan anggota akan menumbuhkan dorongan psikologis yang positif sehingga menghasilkan kepuasan kerja, keterlibatan, dan komitmen yang tinggi. Hal ini terjadi karena munculnya keyakinan dan rasa percaya dalam diri karyawan tersebut.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang yang berjumlah 150 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling* yaitu pengambilan sampel secara klaster dengan melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual (Azwar, 2014).

Pengumpulan data menggunakan dua buah skala yaitu skala *psychological capital* (42 aitem valid, $\alpha = .960$), disusun berdasarkan dimensi menurut Luthans dkk (2007) yaitu *hope*, *self-efficacy*, *resiliency*, dan *optimism* dan skala *leader member exchange* (26 aitem valid, $\alpha = .919$), yang disusun berdasarkan dimensi menurut Liden dan Maslyn (dalam Maslyn & Uhl-Bien, 2001) yaitu afeksi, loyalitas, kontribusi, dan penghormatan profesional. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji Normalitas

Variabel	Test Statistic	p>.05	Bentuk
<i>Leader Member Exchange</i> dan <i>Psychological Capital</i> (Residual)	.089	.200	Normal

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebaran data tersebut memiliki distribusi yang normal.

Tabel 2.
Uji Linearitas

Nilai F	Signifikansi ($p < .05$)	Keterangan
----------------	---	-------------------

120.885	.000	Linier
---------	------	--------

Hasil uji linieritas tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang linier antar kedua variabel, sehingga analisis dapat dilanjutkan dengan menggunakan teknik regresi.

Tabel 3.
Uji Hipotesis

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.594	9.129		3.242	.002
	LMX	1.239	.113	.800	10.995	.000

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan besarnya koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = .800$ dengan nilai $p = .000$ ($p < .001$). Koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *leader member exchange* dengan *psychological capital*. Nilai positif pada koefisien korelasi r_{xy} menunjukkan adanya arah hubungan yang positif, yakni semakin positif *leader member exchange* maka semakin tinggi pula *psychological capital* pada perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. Nilai $p = .000$ ($p < .001$), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *leader member exchange* dengan *psychological capital*. Hasil yang telah diperoleh ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *leader member exchange* dengan *psychological capital* dapat diterima.

Persamaan garis linear berdasarkan tabel yaitu $Y = 29.594 + 1.239 X$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* rata-rata akan berubah sebesar 1.239 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel *leader member exchange*.

Tabel 4.
Uji Hipotesis 2

Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Standart Kesalahan Estimasi
.800	.640	7.261

Nilai koefisien determinasi sebesar .640 memiliki arti bahwa *leader member exchange* memberikan sumbangan efektif sebesar 64% terhadap *psychological capital*. Dengan kata lain, tingkat konsistensi variabel *psychological capital* sebesar 64% dapat diprediksi oleh variabel *leader member exchange*. Sedangkan sisanya sebesar 36% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Hasil sumbangan efektif dari penelitian ini lebih besar daripada penelitian yang dilakukan Rahayuningtyas (2013). Hasil penelitian Rahayuningtyas (2013) menunjukkan sumbangan efektif dari kepemimpinan transaksional sebesar 25,5% terhadap *psychological capital* pada pegawai PT Berdikari Metal dan *Engineering*. Hal ini menunjukkan bahwa *leader member exchange* lebih dapat mempengaruhi *psychological capital*. Senada dengan hal tersebut, menurut Graen dan Uhl-Bien (dalam Northouse, 2013) pemimpin yang menggunakan *leader member exchange* dalam menjalankan kepemimpinan, menghasilkan hasil yang lebih positif bagi anggotanya dan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *leader member exchange* dengan *psychological capital* pada perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang. Semakin positif penilaian perawat terhadap *leader member exchange* maka semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki oleh perawat tersebut. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *leader member exchange* memiliki sumbangan sebesar 64% terhadap *psychological capital* perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resources Development Quarterly*. Vol. 22 (2), 127-152, DOI: 10.1002/hrdq.20070.
- Azwar, S. (2014). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Goujuan, Z., & Jingzhou, P. (2009). *On psychological capital intervention in the HRM of contemporary enterprises*. Diunduh dari www.seiofbluemountain.com/en/search/detail.php?id=4546
- Hughes, R. L, Ginnett, & Curphy. (2012). *Kepemimpinan* (Ed.7). New York: McGraw-Hill.
- Kementerian Kesehatan. (2010). *Peraturan menteri kesehatan Republik Indonesia no. 304 tentang klasifikasi rumah sakit*. Jakarta: Kementerian Kesehatan.
- Kusuma, K. A., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Argamas Lestari Semarang. *Jurnal Empati*. 5(2), 317-321
- London, M. (2002). *Leadership development: Paths to self-insight and professional growth*. Diunduh dari <https://books.google.co.id/books?id=X9V4AqAAQBAJ>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Masllyn, J. M, & Uhl-Bien, M. (2001). Leader-member exchange and its dimensions: Effects of self-effort and other's effort on relationship quality. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86:4, 697-708; DOI: 10.1037/00219010.86.4.697
- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C., & Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 31 (5), 436 - 457. DOI: 10.1108/01437731011056452
- Nelson, D., & Cooper, M. L. (2007). *Positif organizational behavior*. London: SAGE Publications.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: teori dan praktik*. Edisi ke-6. Jakarta: PT Indeks.

Rahayuningtyas, H. (2013). Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan transaksional dengan *psychological capital* pada karyawan PT. Berdikari Metal & Engineering. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

Robbins, S. P. (2012). *Perilaku organisasi jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Undang-undang Republik Indonesia. (2009). Undang-undang Republik Indonesia No. 44 tentang rumah sakit. Jakarta: Kesekretariatan Negara.

Visi dan misi RSJD Dr. Amino Gondohutomo. (2015). "Visi dan Misi". Diunduh dari <http://rs-amino.jatengprov.go.id>.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wulandari, S.M., & Ratnaningsih, I.Z. (2016). Hubungan antara *leader member exchange* (LMX) dengan *psychological capital* perawat instalasi rawat inap di RSJD dr. Amino Gondohutomo Semarang. *Jurnal Empati*, 5(4), 721-726.