

## **HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT “X” SEMARANG**

**Frans Andrianto, Ika Zenita Ratnaningsih**

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

fransandrianto@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja. Gaya kepemimpinan autentik merupakan penilaian karyawan terhadap pemimpin yang memiliki pemahaman nilai-nilai yang baik dan menggunakannya untuk kebaikan organisasi. Keterikatan kerja adalah sikap positif dalam diri individu yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dengan segala upaya penuh untuk dapat membantu pekerjaan atau organisasi. Sampel penelitian berjumlah 86 perawat RS “X” Semarang yang diambil menggunakan teknik *cluster sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala Keterikatan Kerja (24 item,  $\alpha = 0,874$ ) dan Skala Gaya Kepemimpinan Autentik (39 item,  $\alpha = 0,953$ ). Analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja dengan ( $r = 0,488$ ,  $p < 0,001$ ) yang berarti semakin positif penilaian perawat terhadap gaya kepemimpinan autentik atasan maka semakin tinggi keterikatan kerja. Gaya kepemimpinan autentik memberikan sumbangan efektif sebesar 23,8% terhadap keterikatan kerja.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan autentik, keterikatan kerja, perawat

### **Abstract**

The aims of this research is to find correlation between authentic leadership and work engagement. Authentic leadership is how employee describe the leader who has a good value comprehension and uses it for good. Work engagement is positive attitude within the individual who engage with job and do with every effort to assist the work. Sample was 86 nurse at RS “X” Semarang and use cluster sampling technique. Data collection using work engagement scale (24 item,  $\alpha = 0,874$ ) and authentic leadership scale (39 item,  $\alpha = 0,953$ ). Simple regression analysis shows that authentic leadership and work engagement has positive and significant correlation ( $r = 0,488$ ,  $p < 0,001$ ), more positive employee perception to leader authentic leadership style makes employees more engage with their work. Authentic leadership style contributes 23,8% for work engagement.

**Kata kunci:** authentic leadership, work engagement, nurse

## **PENDAHULUAN**

Perawat merupakan seorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan yang diakui oleh Peraturan Perundang-undangan merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah tertinggi dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, dengan persentase 49% dan berjumlah 296.876 orang (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2017). Perawat bekerja dengan memberikan pelayanan kepada pasien yang membutuhkan perawatan. Adanya jaminan kesehatan melalui BPJS menjadikan jumlah pasien meningkat dan seringkali menyebabkan penumpukan pasien dan penuhnya ruang rawat inap (Permadi, 2017)

Untuk memberikan pelayanan optimal, Rumah Sakit membutuhkan perawat yang kompeten dan memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Kompeten diartikan dapat memenuhi semua tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimilikinya, hal tersebut dapat berasal dari pengalaman yang didapat selama bekerja atau pelatihan yang dilakukan.

Sementara keterikatan dalam bekerja dimaksudkan dapat melebur dalam pekerjaan dan memiliki antusiasme dalam bekerja. Terikat dalam pekerjaan diartikan dengan menyatu dan melebur ketika sedang bekerja. Keuntungan dari organisasi yang memiliki anggota yang terikat adalah memiliki keberhasilan tinggi, produktivitas yang tinggi, sedikit insiden keamanan, dan rendahnya perputaran pekerja (Robbins & Judge, 2015).

Rumah sakit yang memiliki perawat yang terikat dengan pekerjaannya akan memberikan berbagai hasil positif untuk kelangsungan rumah sakit. Perawat yang merasa terikat dan tidak memutuskan untuk keluar sehingga rumah sakit memiliki tenaga kerja yang berpengalaman. Perawat yang terikat dengan pekerjaannya dapat memberikan kontribusi maksimal pada pelayanan dikarenakan sudah berpengalaman. Masa kerja seseorang di tempat kerja akan mempengaruhi keterikatan dengan pekerjaan yang dikerjakan (Kurniawati, 2014). Semakin lama individu bekerja di organisasi tertentu maka individu tersebut akan semakin terikat dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Schaufeli, Salanova, González-Roma, dan Bakker, (2002) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan keadaan mental yang bersifat positif dan penuh dalam bekerja yang ditandai dengan *vigor*, dedikasi, dan *absorption*. Perawat yang terikat kepada pekerjaannya akan memilih untuk berfokus bekerja dan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati, serta memilih untuk selalu memberikan yang terbaik dengan berbagai pengorbanan yang diberikan untuk pekerjaan dan rumah sakit. Perawat yang sudah terikat akan mengutamakan pekerjaannya dibandingkan dengan hal lain, sehingga perawat juga memilih untuk tetap tinggal dan tidak memutuskan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaan tersebut dikarenakan perawat meyakini terdapat manfaat yang akan didapat dari tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robbins & Judge, 2015).

Menurut Bakker (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja merupakan *job demands*, *job resources* dan *personal resources*. Ayu (2015) menguatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan mengenai faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh langsung dengan keterikatan kerja seorang pekerja. *Job demands* dan *job resources* memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterikatan kerja. *Job demands* dan *job resources* merupakan faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, meliputi lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan organisasi atau perusahaan. Sedangkan *personal resources* merupakan faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yang berasal dari dalam diri individu tersebut atau modal psikologis yang dimiliki oleh seorang tersebut.

*Job demands* diartikan dengan suatu tuntutan yang harus diselesaikan dan dianggap suatu stressor oleh seorang. Seseorang yang bekerja dengan tuntutan keterikatan kerja. Setiap pekerjaan bertujuan menyelesaikan suatu tugas tertentu untuk mendapatkan hasil yang dituju. Tugas yang diterima harusnya diselesaikan oleh perawat, namun apabila terdapat pandangan perawat menganggap bahwa tugas tersebut merupakan tuntutan yang mau tidak mau harus diselesaikan. Pandangan tersebut menjadikan perawat merasa terpaksa untuk melakukan pekerjaan yang harus dilakukan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Bimantari (2015) yang menemukan bahwa *job demands* berpengaruh negatif dengan keterikatan kerja.

Lingkungan kerja, pemimpin, dan gaji termasuk kedalam *job demands*. Pemimpin merupakan orang yang mampu untuk mempengaruhi untuk mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 2015). Pemimpin merupakan orang yang memiliki kendali untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pemimpin yang menjalankan atau memerintah bawahannya pemimpin menggunakan gaya atau ciri khas tertentu untuk mempengaruhi bawahannya.

Salah satu gaya kepemimpinan yang saat ini banyak mendapat perhatian adalah kepemimpinan autentik. Pemimpin yang autentik merupakan pemimpin yang mengetahui apa yang dia yakini dan bertindak sesuai dengan apa yang dia yakini (Robbins & Judge, 2015). Pemimpin autentik paham akan nilai yang dianutnya. Nilai - nilai yang dianggap benar atau tidak

melenceng akan diamankan dan dilakukan sejalan layaknya nilai yang dianut. Pemimpin yang sadar ketika bertindak dengan nilai - nilai yang dianut dan dijalankan semestinya tidak ada perilakunya yang melenceng dari pemahaman yang dimengerti. Kepemimpinan yang autentik diartikan sebagai pemimpin yang sadar bagaimana dia bertindak dan berfikir sebagai mana orang lain menggambarkan pemimpin tersebut (Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans, & May, 2004).

Hayuningtyas (2015) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara gaya kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Hassan & Ahmed (2011) yang mendapatkan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja. Penemuan hasil yang sama ditemukan oleh Bamford, Wong, & Laschinger (2012) yang menemukan bahwa semakin tinggi kepemimpinan autentik maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja orang tersebut. Berdasarkan perbedaan hasil yang kontras dari penelitian diatas peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini merupakan perawat Rumah Sakit "X" Semarang yang berjumlah 146 perawat dengan karakteristik sudah bekerja minimal satu tahun dengan pertimbangan individu sudah mengetahui dan memahami visi dan misi organisasi yang memiliki interaksi dengan atasandanbertugas di ruang inap Rumah Sakit "X" Semarang dengan pertimbangan perawat inap memiliki beban kerja yang yang tinggi (Nurwinari, 2013). Teknik sampel yang digunakan adalah *cluster sampling* dan subjek yang terlibat adalah 86 perawat. Pengumpulan data menggunakan Skala Keterikatan Kerja (24 aitem,  $\alpha = 0,874$ ) dan Skala Gaya Kepemimpinan Autentik (39 aitem,  $\alpha = 0,953$ ). Pernyataan yang terdapat dalam skala disusun menjadi dua kelompok yaitu item-item yang mendukung pernyataan (*favorable*) dan item-item yang tidak mendukung pernyataan (*unfavorable*). Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana peneliti melakukan uji asumsi (uji normalitas dan uji linieritas) terlebih dahulu. Hasil uji normalitas menunjukkan  $Z = 1,148$  ( $p = 0,143$ ;  $p > 0,05$ ), hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data memiliki distribusi normal. Uji linearitas hubungan antara variabel gaya kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja mendapatkan hasil  $F = 26,225$  dengan signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel linear.

Hasil uji hipotesis penelitian yang dilakukan menggunakan analisis regresi dengan bantuan program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) for windows evaluation version 21.0*, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja. Koefisien korelasi dari uji hipotesis didapatkan sebesar 0,488 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Koefisien korelasi tersebut mengidentifikasi adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja. Nilai positif pada korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan autentik maka semakin tinggi pula keterikatan kerja. Sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan autentik maka semakin rendah pula keterikatan kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja dapat diterima. Analisis regresi juga dapat digunakan untuk melihat seberapa besar sumbangan variabel predikotr terhadap variabel kriterium.

Koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan sebesar 0,238 memiliki arti bahwa kepemimpinan autentik memberikan sumbangan efektif sebesar 23,8% terhadap keterikatan kerja. Angka tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini kepemimpinan autentik memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja sebesar 23,8%, sedangkan 77,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Kepemimpinan autentik adalah gaya pemimpin yang secara sadar mengetahui bagaimana mereka berpikir dan dipersepsikan orang lain yang mengerti nilai, pengetahuan akan konteks dimana mereka ada dan memiliki karakteristik moral yang tinggi (Ratnaningsih & Prihatsanti, 2015). Luthans & Avolio (dalam Wirawan, 2015) menyatakan bahwa kemampuan psikologis seseorang dalam bidang organisasi yang mengembangkan kemampuan kesadaran diri yang lebih baik dan berperilaku sesuai dengan kepercayaan yang dipegang. Pemimpin yang autentik berada dalam kondisi kesadaran diri mengenai apa yang dilakukan untuk kesesuaian apa yang dilakukan dan di perintahkan kepada bawahannya. Robbins & Judge, (2015) menjelaskan kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan

Bakker, Schaufeli, Leiter dan Taris (dalam Bakker & Leiter, 2010), menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan motivasi positif dalam bekerja, hal tersebut terkait dengan kesejahteraan dan berlawanan dengan *burnout*, individu yang memiliki keterikatan dapat dilihat dari dengan tingginya level energi dan antusiasme untuk terlibat dalam pekerjaan. Schaufeli, Salanova, González-Roma dan Bakker (dalam Bakker & Leiter, 2010), memandang keterikatan kerja sebagai keadaan psikologis individu yang positif dalam memenuhi pekerjaan terkait keadaan pikiran yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), *absorption* (absorpsi). *Vigor* dicirikan dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental ketika bekerja, mencurahkan kemampuan yang dimiliki dan kegigihan dalam menghadapi situasi sulit. *Dedication* dicirikan dengan adanya rasa yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan terhadap pekerjaan. *Absorption* dicirikan dengan konsentrasi penuh, merasa senang dan sulit lepas dari pekerjaan. Disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan sikap positif dalam diri individu yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dengan segala upaya penuh untuk dapat membantu pekerjaan atau organisasi.

Keterikatan kerja perawat sangat dibutuhkan rumah sakit untuk memiliki perawat yang bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Perawat yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan berdedikasi tinggi ketika bekerja, semangat kerja yang tinggi menunjukkan bahwa perawat tersebut memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Penyebab perawat memiliki dedikasi dan semangat yang tinggi di karenakan perawat merasa nyaman ketika bekerja, merasa tenang dan tidak terbebani dengan pekerjaan yang dilakukan. Perawat di RS "X" memberikan seluruh perhatian kepada pekerjaannya. Dapat dilihat ketika perawat selalu mengedepankan selesainya tugas yang dikerjakan. Perawat RS "X" juga tidak mudah terganggu konsentrasinya ketika sedang bekerja. Hal ini dapat di lihat ketika di ruangan terjadi kegaduhan di sekitar lingkungan bekerja di karenakan terdapat pembangunan gedung baru. Para perawat juga tidak menolak untuk lembur agar semua beban pekerjaan dan tuntutan pekerjaan dapat segera diselesaikan. Ardianti (2017) menyatakan bahwa persepsi tuntutan dan beban pekerjaan dapat memicu keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Ketika seorang mendapatkan pekerjaan yang dirasa terlalu berat atau mendapatkan tuntutan pada saat bekerja akan menyebabkan seorang tersebut memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kumara (2017) menyatakan hal serupa bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja seseorang. Semakin banyak tuntutan pekerjaan yang di dapatkan akan menyebabkan seorang memiliki keterikatan kerja yang rendah.

Beban pekerjaan perawat di tentukan oleh kepala ruangan atau penanggung jawab dimana perawat itu bekerja. Dibutuhkan kepala ruangan yang adil untuk membagi beban tugas untuk memberikan kesetaraan kepada bawahan atau perawat. Perawat yang mendapatkan beban tugas yang adil dengan yang lain tidak akan merasa memiliki beban tugas berat dan akan tetap merasa nyaman dengan pekerjaan yang di jalankan. Sesuai dengan hasil temuan Desyani (2014) semakin positif keadilan distributif maka semakin tinggi juga keterikatan individu tersebut. Rorimpandey (2013) menyatakan bahwa adil merupakan salah satu indikator dari kepemimpinan autentik. Kepemimpinan autentik ditunjukkan dengan pemimpin yang konsisten dalam mengambil keputusan, adil dalam membagi beban pekerjaan. Kepemimpinan yang autentik juga selalu mngedepankan nilai nilai yang benar dan mengamalkan nilai nilai yang di pegang. Semakin autentik pemimpin maka akan memiliki keadilan dalam menjalankan kebijakan dan keputusannya.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa perawat yang bertugas sebagai kepala ruangan dinilai dibawahannyamemilikigaya kepemimpinan autentik yang positif sehingga menjadikan perawat di RS "X" Semarang memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Hasil kategorisasi penelitian ini menunjukkan penilaian gayakepemimpinan autentik sebesar 0% pada kategori sangat rendah dan rendah, 48,83% pada kategori tinggi dan 51,16 % pada kategori sangat tinggi. Perawat mempersepsikan kepala ruangan sebagai pemimpin autentik dengan mempercayai segala keputusan yang diambil dan menaati peraturan tersebut. Kepala ruangan juga tegas dalam menjalankan kebijakan yang ada di dalam rumah sakit. Pembagian tugas dan izin cuti secara adil dan tidak condong kepada perawat tertentu. Kepala ruangan juga adil dalam membagi jatah *shift* kerja secara merata. Hal tersebut menjadikan perawat mempercayai kepala ruangan untuk memimpin dan merasa memiliki tugas yang seimbang dengan perawat yang lain.

Berdasarkan kategorisasi variabel keterikatan kerja pada tabel menunjukkan bahwa terdapat 0% perawat Rumah Sakit "X" Semarang yang berada pada kategori sangat rendah, 1.16% pada kategori rendah, 80,23% pada kategori tinggi, dan 18,60% berada pada kategori sangat tinggi. Hal tersebut di tunjukkan dengan Perawat RS "X" juga tidak mudah terganggu konsentrasinya ketika sedang bekerja. Hal ini dapat di lihat ketika di ruangan terjadi kegaduhan di sekitar lingkungan bekerja di karenakan terdapat pembangunan gedung baru. Para perawat juga tidak menolak untuk lembur agar semua beban pekerjaan dan tuntutan pekerjaan dapat segera diselesaikan. Ardhanti (2017) menyatakan bahwa persepsi tuntutan dan beban pekerjaan dapat memicu keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Ketika seorang mendapatkan pekerjaan yang dirasa terlalu berat atau mendapatkan tuntutan pada saat bekerja akan menyebabkan seorang tersebut memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kumara (2017) menyatakan hal serupa bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja seseorang. Semakin banyak tuntutan pekerjaan yang di dapatkan akan menyebabkan seorang memiliki keterikatan kerja yang rendah.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian inidapatdisimpulkanadahubunganantaragaya kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja perawat( $r=0,488$  dimana  $p<0,05$ ). Berdasarkan hasil yang diperoleh kepemimpinan autentik memiliki sumbangan efektif sebesar 23,8% terhadap

keterikatan kerja, sedangkan 76,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardhanti, R. V. D. (2017) Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan burnout syndrome pada perawat. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ayu, D.R. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal aplikasi bisnis dan manajemen*, 1(1).
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research edited*. New York: Psychologi press
- Bamford, M. (2012). The influence of authentic leadership and areas of worklife on work engagement of registered nurses. *Journal of nursing management*, 10.1111.
- Bimantari, P. (2015). Pengaruh job demands, personal resources, dan jenis kelamin terhadap work engagement. *Skripsi*, Universitas islam negeri syarif hidayatullah
- Desyani, I.D.P (2014). Hubungan antara keadilan distributif dengan employee engagement pada karyawan PT. Telkom, tbk divisi regional IV Semarang. *Skripsi*, Universitas Diponegoro
- Hassan, A., & Ahmed, F. (2010). Authentic leadership, trust and work engagement. *Journal of Leadership*.
- Kementrian Kesehatan RI (2017). *Info datin pusat data dan informasi kementrian kesehatan ri tentang situasi tenaga keperawatan*. Jakarta
- Kumara, B.J.G (2017). Modal psikologis, tuntutan kerja dan keterikatan kerja. *Tesis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Kurniawati, I.D (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 2(2). 2301-8267.
- Nurwinari, R. (2013). Analisis beban kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah kota semarang tahun 2013. *Skripsi*. Universitas Dian Nuswantoro.
- Permadi, G. (2017). Pasien BPJS sering ditolak rumah sakit, anggota DPRD kota semarang ini beberkan alasannya. *Artikel*. Retrieved February, 17, 2018, dari <http://jateng.tribunnews.com/2017/10/24/pasien-bpjs-sering-ditolak-rumah-sakit-anggota-dprd-kota-semarang-ini-beberkan-alasannya?page=all>
- Ratnaningsih, I.Z., & Prihatsanti, U. (2015). *Buku ajar : Psikologi kepemimpinan*. Semarang : LPPM Undip
- Robbins, S.P., Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*, Jakarta: Salemba

Rorimpandey, L (2013). Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan dan autentik terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan bunaken kota manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 2233-2244

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* , 3, 71-92.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.