

## **HUBUNGAN LEADER-MEMBER EXCHANGE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RSUD DR. H. SLAMET MARTODIRDJO PAMEKASAN**

**Yanuarisca NC Pratiwi<sup>1</sup>, Muhammad Zulfa Alfaruqy<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

[yanuarcis@gmail.com](mailto:yanuarcis@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kualitas *Leader-Member Exchange* (LMX) dengan kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan. Populasi penelitian yaitu perawat dengan masa kerja minimal satu tahun dan tidak menduduki jabatan sebagai kepala ruangan sejumlah 260 perawat. Teknik *sampling* yang dipakai dalam penelitian adalah *convenience sampling* dengan mempertimbangkan tabel Isaac dan Michael sehingga ditentukan bahwa sampel penelitian berjumlah 149 perawat. Alat ukur yang digunakan yaitu dua buah skala psikologi, yakni skala LMX (26 aitem,  $\alpha = 0,925$ ) dan skala kepuasan kerja (27 aitem,  $\alpha = 0,892$ ). Data dianalisis menggunakan teknik analisis statistik nonparametrik *Kendall's tau\_b* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.0. Hasil pengujian hubungan kedua variabel menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan korelasi positif yang signifikan ( $\tau_{xy} = 0,352$ ,  $p < 0,05$ ). Artinya, semakin tinggi kualitas LMX yang terjalin antara perawat dengan kepala ruangan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan perawat. Penelitian ini berimplikasi pada urgensi penataan manajemen SDM rumah sakit dalam upaya meningkatkan kualitas LMX yang akan meningkatkan motivasi kerja pada perawat sehingga perawat memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

**Kata kunci:** kepuasan kerja; *leader-member exchange*; LMX; perawat; RSUD Pamekasan

### **Abstract**

This study aims to find out the relationship between the quality of *Leader-Member Exchange* (LMX) and job satisfaction in nurses at RSUD dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan. The population are nurses with at least one year of working period and did not occupied the position of head of the ward with a total of 260 nurses. This study using convenience sampling by considering the tables of Isaac and Michael so that it was determined that the research sample consisted of 149 nurses. The measurement tools used are two psychological scales, namely the LMX scale (26 item,  $\alpha = 0.925$ ) and the job satisfaction scale (27 item,  $\alpha = 0.892$ ). Data were analyzed using Kendall's *tau\_b* nonparametric statistical analysis technique with the help of the SPSS version 25.0 application. The results of testing the relationship between the two variables show that there is a relationship with a significant positive correlation ( $\tau_{xy} = 0.352$ ,  $p < 0.05$ ). That is, the higher the LMX quality that exists between the nurse and the head of the room, the higher level of job satisfaction felt by the nurse. This research has implications for the urgency of restructuring hospital HR management in an effort to improve the quality of LMX which will increase work motivation in nurses so that nurses have high job satisfaction.

**Keywords:** job satisfaction; *leader-member exchange*; LMX; nurses; RSUD Pamekasan

## **PENDAHULUAN**

Pembangunan kesehatan adalah salah satu titik penting dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk mewujudkan tingkat kesehatan masyarakat yang paling optimal. Peraturan Presiden No.18 tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020-2024, menargetkan peningkatkan pelayanan kesehatan semesta khususnya pada *Primary Health Care* peningkatan pelayanan kesehatan dasar. Rumah sakit adalah satu dari banyak fasilitas pelayanan kesehatan sebagai upaya dalam mewujudkan asa

besar tersebut. Hal ini sesuai dengan tugas dan fungsi rumah sakit yang tercatat dalam UU No.44 Tahun 2009 yaitu memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna.

Rumah sakit adalah satu dari banyak fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki fungsi memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-Undang No.44 Tahun 2009. Salah satu pelayanan kesehatan yang diberikan adalah pelayanan keperawatan sebagai mitra dokter dalam garda terdepan yang melakukan kontak langsung dengan pasien selama 24 jam (Siregar dkk., 2022). Tugas dan tuntutan yang dihadapi oleh perawat cukup tinggi sehingga memungkinkan munculnya permasalahan salah satunya adalah kepuasan kerja.

Penelitian di China menunjukkan angka ketidakpuasan kerja pada perawat yang cukup tinggi hingga mencapai angka 54% dan 60,8% (Liu dkk., 2012; Wang dkk., 2015). Penelitian Rahmania dkk. (2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat tergolong dalam kategori rendah (studi di instalasi rawat inap) RSD Idaman Banjarbaru. Survei kepuasan kerja perawat juga dilakukan oleh manajemen Rumah Sakit Paru Pamekasan yang berfokus pada perawat di unit rawat inap. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa angka ketidakpuasan perawat mencapai 60.3% sedangkan derajat kepuasan kerja perawat berada di angka 38.7% (Bachtiar, 2016).

Kepuasan kerja penting untuk diperhatikan bagi pihak manajemen rumah sakit karena mampu mempengaruhi kinerja perawat. Spector (dalam Hünefeld, dkk, 2020) mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja adalah tentang sejauh mana individu suka (kepuasan) atau tidak suka (ketidakpuasan) terhadap pekerjaan mereka. Handoko (2011) berpendapat tentang kepuasan kerja sebagai sebuah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka, dan kepuasan merupakan cerminan perasaan individu pada pekerjaannya. Ini terlihat pada sikap positif karyawan atas segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja, khususnya pekerjaan yang dia lakukan.

Lebih lanjut lagi, Luthans (2006) dalam menjabarkan tiga poin penting dari definisi kepuasan kerja, antara lain a) Kepuasan kerja merupakan emosi sebagai bentuk respon seseorang situasi kerja. Emosi tersebut tidak terlihat secara kasat mata, namun bisa diduga atau dirasakan yang terefleksikan melalui sikap yang dimunculkan oleh karyawan; b) Kepuasan kerja divalidasi melalui hasil yang memenuhi atau melebihi standar yang diharapkan. Karyawan dengan hasil kerja yang lebih baik daripada karyawan lain akan mengembangkan perasaan puas apabila mendapatkan penghargaan dengan nilai yang sepadan atau lebih dari kinerja yang telah diberikan; c) Kepuasan kerja tergambarkan dalam sikap yang berhubungan. Individu dengan kepuasan kerja akan tercermin melalui perilaku yang ditampilkan, seperti karyawan bekerja dengan baik, semakin loyal, tertib, dan disiplin atas segala hal yang menjadi peraturan di perusahaan.

Priska dkk. (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai karena perasaan puas dalam bekerja akan berdampak positif pula pada perilaku, seperti peningkatan kedisiplinan dan semangat kerja. Hartono (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada perawat terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja dengan persentase sebesar 57,9%. Kepuasan kerja orangtua juga akan berdampak pada kondisi keluarga. Dalam perspektif ekologis, tempat kerja orangtua merupakan lingkungan eksositem bagi anak maupun anggota keluarga yang lain. Individu sebagai anak dalam sebuah keluarga bisa saja terpengaruh oleh kondisi lingkungan pekerjaan orangtua. Pengalaman menyenangkan atau menyakitkan orangtua di lingkungan kerja berdampak pada anak (Alfaruqy, 2018).

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang dihadapi oleh perawat. Selaras dengan pernyataan tersebut, penelitian Martini dkk. (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD Ganesha Gianyar. Lingkungan kerja berarti keseluruhan hal di sekitar pegawai yang mampu memberikan pengaruh pada pegawai dalam menyelesaikan beban atau tanggung jawab yang diemban (Nitisemito, 2015). Lingkungan kerja menjadi sebab terciptanya hubungan atau relasi kerja yang mengikat setiap individu yang terlibat di dalamnya baik sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan. Sinaga (2022) dengan penelitiannya menjelaskan bahwa faktor pimpinan memiliki pengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Pemimpin yang menjalankan tugas, menerapkan gaya kepemimpinan, dan menjalin relasi dengan baik akan menciptakan kenyamanan lingkungan kerja bagi perawat.

Pendekatan yang dipakai dalam menggambarkan hubungan karyawan dan atasannya dijelaskan dalam teori *Leader-Member Exchange* (LMX). Teori LMX berfokus pada hubungan *dyadic* atasan-bawahan, di mana setiap atasan akan membangun hubungan berbeda dengan bawahannya (Aufari & Nurtjahjanti, 2020). Rasa saling menyukai dan menghargai antara atasan-bawahan, interaksi positif yang ditunjukkan atasan kepada bawahan, dan perilaku yang melampaui deskripsi pekerjaan yang ditetapkan menjadi ciri-ciri dari hubungan dengan kualitas LMX yang tinggi (Nahrgang dalam Aggarwal dkk., 2020). Kualitas LMX yang baik akan memunculkan lingkungan kerja yang nyaman bagi perawat. Fitnanto dkk. (2021) menegaskan bahwa lingkungan kerja adalah faktor ekstrinsik dari kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

Kepimpinan adalah kunci dalam manajemen yang melaksanakan peran strategis dalam keberlangsungan perusahaan. Dalam manajemen keperawatan, seseorang yang bertindak sebagai pimpinan perawat disebut dengan kepala ruangan. Menurut Samosir dkk. (2021), kepala ruangan selaku pimpinan atau supervisor perawat memiliki peran penting dalam tim kerja, diantaranya fungsi perencanaan, pengarahan, kerjasama, koordinasi, serta pengawasan kepada staf. Sikap yang ditampilkan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya akan berpengaruh pada suasana kerja yang tercipta, dan menentukan kepuasan atau ketidakpuasan pegawai (Wati, 2020). Maladewi dkk. (2022) menjelaskan permasalahan kepemimpinan dalam dunia keperawatan dalam penelitiannya, bahwa tidak banyak pemimpin perawat yang bersedia memberikan *feedback* secara terbuka karena khawatir penerimanya membuat persepsi yang salah. Perawat yang menjadi anggota pun belum siap menerima evaluasi terbuka utamanya yang bersifat negatif. Oleh sebab itu, menjadi hal penting untuk dapat membangun relasi atau hubungan yang positif antara pemimpin dan anggota.

Penelitian Eşitti dan Kasap (2019) tentang LMX dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat positif dan signifikan antara kedua variabel. Penelitian Pritami (2020) menyimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara LMX dengan kepuasan kerja pada perawat RSUD Lamadukkelleng. Ada perbedaan hasil penelitian yang dijelaskan oleh Gutama dkk. (2015) bahwa LMX memiliki hubungan yang positif walaupun dinyatakan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan dari beberapa penelitian terdahulu menyatakan adanya perbedaan hasil tentang hubungan antara LMX dengan kepuasan kerja. Data yang didapatkan menunjukkan bahwa terdapat indikasi permasalahan kepuasan kerja pada perawat di Pamekasan, salah satunya karena faktor hubungan atau relasinya dengan supervisi. Oleh sebab itu, peneliti bermaksud melaksanakan penelitian tentang LMX dan kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan untuk mengetahui hubungan antara LMX dengan kepuasan kerja.

## METODE

Penelitian menggunakan desain kuantitatif korelasi. Populasi penelitian ini adalah perawat RSUD dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan dengan masa kerja minimal satu tahun dan tidak menduduki jabatan sebagai kepala ruangan. Berdasarkan pengumpulan data awal, diketahui jumlah populasi sebanyak 260 orang. Sampel ditentukan dengan mempertimbangkan tabel Isaac dan Michael dan menggunakan teknik *convenience sampling* sehingga dapat diketahui bahwa sampel penelitian ini berjumlah 149 orang. Rincian persebaran jumlah sampel penelitian berdasarkan ruangan dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
Persebaran Responden dari Kategori Ruangan

Ruangan	Jumlah
Bedah	5
CVCU	12
HD	3
ICU	10
IGD	31
Paviliun	19
PICU-NICU	6
Poli	5
Zal A	15
Zal B	16
Zal C	9
Zal D	18
Total	149

Alat ukur penelitian yang digunakan yaitu skala kepuasan kerja (27 aitem,  $\alpha = 0,892$ ) yang disusun dengan merujuk pada aspek yang dijabarkan oleh Luthans (2006) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan/supervisi, dan rekan kerja serta skala LMX (26 aitem,  $\alpha = 0,925$ ) yang disusun berdasarkan aspek yang dijelaskan oleh Liden dan Maslyn (1998) yaitu afeksi, loyalitas, kontribusi, dan penghormatan profesional. Skala yang disebar menggunakan model skala *likert* dengan empat alternatif jawaban, yaitu STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), S (Sesuai), dan SS (Sangat Sesuai). Data dianalisis dengan prosedur uji hipotesis statistik non parametrik, yakni uji korelasi *Kendall's tau<sub>b</sub>*.

Setiap variabel penelitian memiliki definisi operasional. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi perawat atas pekerjaan atau pengalaman kerja yang ditandai dengan munculnya perasaan positif dalam diri perawat berupa bahagia dalam melaksanakan asuhan keperawatan dan bangga atas kinerja atau pencapaian hasil kerja. Kepuasan kerja perawat dilihat dari aspek-aspek yaitu pekerja itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja (Luthans, 2006). Sedangkan *Leader-Member Exchange (LMX)* adalah penilaian oleh perawat pelaksana tentang kualitas hubungan yang terbentuk dengan atasan selama bekerja, serta berpengaruh pada peningkatan kinerja baik untuk atasan maupun anggotanya. Skala LMX disusun dengan berdasar pada aspek-aspek yang sesuai dengan teori Liden dan Maslyn (1998) yaitu afeksi, loyalitas, kontribusi, dan penghormatan profesional.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis *Kendall's tau\_b* menghasilkan angka koefisien korelasi  $\tau_{xy} = 0,352$  dengan nilai  $p = 0,000$ . Artinya, terdapat hubungan yang bersifat positif dan signifikan antara LMX dengan kepuasan kerja perawat. Angka positif pada  $\tau_{xy}$  menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas LMX maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada perawat. Hal tersebut menjawab hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bersifat positif dan signifikan antara LMX dengan kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan **dapat diterima**. Angka koefisien korelasi  $\tau_{xy} = 0,352$  berada di bawah 0,5 (Lihat pada Tabel 3) yang berarti bahwa variabel LMX dan kepuasan kerja memiliki korelasi lemah (Santoso, 2013).

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Hipotesis LMX dan Kepuasan Kerja

Variabel	Koefisien Korelasi	Sig.
LMX (X) dan Kepuasan Kerja (Y)	0,352	0,000

**Tabel 4.**  
Kategorisasi Subjek Penelitian

Variabel	Kategorisasi	Rumus Interval	Rentang Nilai	n
LMX	Sangat Rendah	$\mu - 3SD < X < \mu - 1,5SD$	$26 < X < 45,5$	0 (0%)
	Rendah	$\mu - 1,5SD < X < \mu$	$45,5 < X < 65$	1 (1%)
	Tinggi	$\mu < X < \mu + 1,5SD$	$65 < X < 84,5$	134 (90%)
	Sangat Tinggi	$\mu + 1,5SD < X < \mu + 3SD$	$84,5 < X < 104$	14 (9%)
Kepuasan Kerja	Sangat Rendah	$\mu - 3SD < X < \mu - 1,5SD$	$27 < X < 47,25$	0 (0%)
	Rendah	$\mu - 1,5SD < X < \mu$	$47,25 < X < 67,5$	8 (5%)
	Tinggi	$\mu < X < \mu + 1,5SD$	$67,5 < X < 87,75$	129 (87%)
	Sangat Tinggi	$\mu + 1,5SD < X < \mu + 3SD$	$87,75 < X < 108$	12 (8%)

Ket:  $\mu$  = Mean Hipotetik; SD = Standar Deviasi Hipotetik; X = Skor Subjek; n = jumlah subjek

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas sampel penelitian terdefinisi memiliki kualitas LMX dan tingkat kepuasan kerja yang tergolong tinggi, dengan masing-masing persentase 90% dan 87%. Angka tersebut berarti bahwa perawat dengan kualitas LMX yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Hasil ini selaras dengan penelitian oleh Eşitti dan Kasap (2019) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara LMX dengan kepuasan kerja. Shaikh dkk. (2019) juga menyimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara LMX dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian pada sampel dikategorisasikan berdasarkan tinggi rendahnya variabel penelitian yang diukur. Hasil kategorisasi dapat dilihat pada Tabel 4. Mayoritas sampel penelitian berada dalam kualitas LMX yang tergolong tinggi dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tergolong tinggi. Tingginya kepuasan kerja pada perawat dipengaruhi oleh faktor pimpinan/supervisi dan lingkungan kerja. Sinaga (2022) menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor pimpinan. Artinya pemimpin yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi perawat. Perasaan aman dan nyaman ini menjadi salah satu hal yang memunculkan perasaan bahagia pada saat bekerja sehingga karyawan menikmati pekerjaannya dan dapat mencapai kepuasan kerja (Mustofa & Prasetyo, 2020).

Hasil analisis korelasional tambahan dilakukan untuk melihat bagaimana hubungan antara aspek-aspek yang mengukur LMX dan kepuasan kerja dengan variabel itu sendiri (LMX dan kepuasan kerja). Selanjutnya, dilakukan pula uji korelasional untuk memahami bagaimana hubungan nyata aspek-aspek LMX (variabel X) dengan variabel kepuasan kerja (variabel Y). Hasil uji korelasional tambahan pada aspek-aspek variabel LMX dengan variabel LMX sendiri menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara seluruh aspek yakni afeksi, loyalitas, kontribusi, dan penghormatan profesional dengan variabel LMX.

**Tabel 5.**

Hasil Uji Analisis Korelasional Tambahan Aspek-Aspek LMX terhadap Variabel LMX

Aspek	Koefisien Korelasi	Signifikansi
Afeksi	0,586	0,000
Loyalitas	0,594	0,000
Kontribusi	0,613	0,000
Penghormatan Profesional	0,685	0,000

Tabel 5 menunjukkan bahwa aspek penghormatan profesional memiliki angka koefisien korelasi paling tinggi ( $\tau_{xy} = 0,685$ ) yang artinya aspek penghormatan profesional memiliki hubungan yang paling kuat dengan variabel LMX. Penghormatan profesional berarti persepsi positif pada reputasi pemimpin baik di dalam maupun di luar organisasi berdasarkan kompetensi dan pencapaian dalam memahami pekerjaan (Liden & Maslyn, 1998). Penghormatan kepada pemimpin juga dijelaskan dalam hierarki kepatuhan atau penghormatan budaya Madura, yaitu *bhuppa'-bhabhu'-ghuru-rato* (bapak-ibu-guru-pemimpin pemerintahan). Artinya, terdapat hierarki figur yang harus dipatuhi dan dihormati mulai dari bapak, ibu, guru (kyai), dan terakhir adalah pemimpin pemerintahan. *Rato* dalam hal ini juga bermakna pemimpin formal. Makna pemimpin begitu besar bagi masyarakat Madura sehingga orang Madura mengutamakan untuk hormat dan patuh pada '*oreng rajeh*' atau orang yang memiliki pangkat lebih tinggi (Hefni, 2012).

Uji korelasional juga dilakukan pada aspek-aspek kepuasan kerja dengan variabel kepuasan kerja. Hasilnya yaitu aspek gaji memiliki koefisien korelasi paling tinggi ( $\tau_{xy} = 0,683$ ) dibandingkan dengan aspek pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, dan rekan kerja (Lihat pada Tabel 6). Artinya, aspek gaji terdefinisi memiliki hubungan yang lebih kuat dengan variabel kepuasan kerja dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya. Penelitian oleh Tarigan dkk. (2020), menjelaskan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RS Efarina Pangkalan Kerinci. Kepuasan gaji berarti kondisi seseorang yang merasa terpuaskan ketika gaji yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan (Oktaviani dkk., 2022).

**Tabel 6.**

Hasil Uji Analisis Korelasional Tambahan Aspek-Aspek Kepuasan Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Aspek	Koefisien Korelasi	Signifikansi
Pekerjaan itu sendiri	0,057	0,368
Gaji	0,683	0,000
Promosi	0,560	0,000
Supervisi	0,647	0,000
Rekan kerja	0,472	0,000

**Tabel 7.**

Hasil Uji Analisis Korelasional Tambahan Aspek-Aspek LMX terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Aspek	Koefisien Korelasi	Signifikansi
Afeksi	0,390	0,000
Loyalitas	0,255	0,000
Kontribusi	0,224	0,000
Penghormatan Profesional	0,264	0,000

Tabel 7 menjelaskan hasil uji korelasi pada aspek-aspek LMX dengan variabel kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa aspek afeksi memiliki angka koefisien korelasi paling tinggi dibandingkan dengan yang lain ( $\tau_{xy} = 0,390$ ). Aspek afeksi memiliki hubungan yang lebih kuat dengan variabel kepuasan kerja walaupun hubungan tersebut terdefinisi lemah. Aspek afeksi merujuk pada hubungan ketertarikan antar individu yang kemudian memunculkan keakraban interpersonal dan emosional (Liden & Maslyn, 1998). Aitem yang digunakan dalam mengukur aspek afeksi merujuk pada kondisi perasaan positif perawat terhadap kepribadian kepala ruangan sebagai indikasi dari kondisi LMX yang berkualitas tinggi (Putri dkk., 2020). Contohnya adalah “Saya merasa bersyukur memiliki pimpinan yang baik seperti kepala ruangan saya saat ini”. Kepribadian pemimpin mampu menumbuhkan perasaan atau afeksi positif pada perawat sehingga akan berpengaruh pada kemungkinan munculnya kepuasan kerja pada perawat. Sejalan dengan pernyataan tersebut, hasil penelitian menyebutkan bahwa kepribadian pemimpin memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Karnati dkk, 2017). Kepribadian pemimpin yang baik dan mampu memberikan motivasi serta pujian akan mempengaruhi kenyamanan kerja para anggotanya. Selain itu, pegawai atau bawahan akan merasa puas akan kepribadian pemimpin yang memberi sanjungan apabila anggotanya berprestasi (Wahyoedi dkk., 2022).

## KESIMPULAN

Penelitian mengenai hubungan LMX dengan kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan menghasilkan kesimpulan bahwa ada hubungan dengan sifat positif dan signifikan, walaupun dinyatakan bahwa kedua variabel memiliki korelasi lemah. Artinya, semakin tinggi kualitas LMX yang terjadi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada perawat. Sebaliknya, kualitas LMX yang rendah akan berakibat pada rendahnya tingkat kepuasan kerja pada perawat. Subjek penelitian dapat mempertahankan tingkat kepuasan kerja dengan membangun hubungan relasi yang baik dengan kepala ruangan, sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan suportif bagi perawat. Penelitian selanjutnya memerlukan analisis pada faktor-faktor lain yang memunculkan kepuasan kerja bagi perawat yaitu dari sudut pandang budaya serta motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, A., Chand, P. K., Jhamb, D., & Mittal, A. (2020). Leader–member exchange, work engagement, and psychological withdrawal behavior: The mediating role of psychological empowerment. *Frontiers in Psychology, 11*, 423. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00423>
- Alfaruqy, M. Z. (2018). Keluarga, sebuah perspektif psikologi. Dalam E. S. Indrawati & M.Z. Alfaruqy (eds.), *Pemberdayaan keluarga dalam perspektif psikologi* (pp. 3-18). Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

- Aufari, G., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan antara *leader member exchange* (lmx) dengan *inter functional coordination* (IFC) pada karyawan di PT X. *Jurnal Empati*, 7(1), 195-201. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20186>
- Bachtiar, A. E. (2016). Analisis kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Paru Pamekasan. *Adi Husada Nursing Journal*, 2(1), 1-6. ISSN 2502-2083.
- Eşitti, B., & Kasap, M. (2019). The impact of leader–member exchange on lodging employees’ dynamic capacities: The mediating role of job satisfaction. *Tourism and Hospitality Research*, 1(8). <https://doi.org/10.1177/1467358419826397>
- Fitnanto, R., Parulian, T. S., & Setyarini, E. A. (2021). Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit: Literature review. *Elisabeth Health Jurnal*, 6(2), 137-141. <https://doi.org/10.52317/ehj.v6i2.345>
- Gutama, G., Hermanto, M. C., Kaihatu, T. S., & Kartika, E. W. (2015). Analisa pengaruh leader-member exchange terhadap kepuasan kerja karyawan melalui perceived organizational support sebagai variabel mediasi di restoran De Boliva Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(1), 256-268.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Penerbit BPFE.
- Hartono, B., Sulaeman, S., Nopianna, I., & Sari, K. (2019). Pengaruh sistem remunerasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(2), 24-30. <http://dx.doi.org/10.30651/jkm.v4i2.2740>
- Hefni, M. (2012). Bhuppa’-bhâbhu’-ghuru-rato (Studi konstruktivisme-strukturalis tentang hierarkhi kepatuhan dalam budaya masyarakat Madura). *KARSA: Journal of Social and Islamic Culture*, 11(1), 12–20. <https://doi.org/10.19105/karsa.v11i1.144>
- Hünefeld, L., Gerstenberg, S., & Hüffmeier, J. (2020). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: A systematic review and research agenda. *Work & Stress*, 34(1), 82-110. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1567619>
- Karnati, N., & Wiratma, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(2), 85-92. <https://doi.org/10.30997/jsh.v8i2.883>
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of management*, 24(1), 43-72. <https://doi.org/10.31764/historis.v6i1.4075>
- Liu, K., You, L. M., Chen, S. X., Hao, Y. T., Zhu, X. W., Zhang, L. F., & Aiken, L. H. (2012). The relationship between hospital work environment and nurse outcomes in Guangdong, China: A nurse questionnaire survey. *Journal of Clinical Nursing*, 21(9-10), 1476-1485. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.03991.x>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (10<sup>th</sup> ed.). Penerbit Andi.
- Martini, I. A. O., Adriati, I. G. A. W., & Sutrisni, K. E. (2022). Meningkatkan kepuasan kerja melalui motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. *JMM Unram-Master Of Management Journal*, 11(2), 151-160.
- Mustofa, A. C., & Prasetyo, A. R. (2020). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja pada perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati*, 8(4), 665-671. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.26510>
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh self efficacy, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 83-98. <http://dx.doi.org/10.20527/jbp.v9i1.8696>
- Pritami, R. F. (2020). Hubungan kualitas leader member exchange dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Kota Kendari. *Journal Pelita Sains Kesehatan*, 1(1), 44-62.

- Putri, N. M. D., Maâ, A., & Sutinah, S. (2020). Pengaruh leader-member exchange dan psychological empowerment terhadap innovative work behavior: review sistematik. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(1), 156-161. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i1.24741>
- Rahmaniah, L., Rizany, I., & Setiawan, H. (2020). Hubungan penjadwalan dinas perawat dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 29-36. <http://dx.doi.org/10.26594/jkmk.v3.i1.554>
- Samosir, N., Dwijayanti, F., Rita, K., Kusumapraja, R., & Adhikara, M. F. A. (2021). Pengaruh peran kepemimpinan kepala ruang rawat inap terhadap kinerja perawat dengan *burnout* sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Kanker. *Indonesian Journal of Nursing Health Science*, 6(2), 68-76. <https://doi.org/10.47007/ijnhs.v6i2.4193>
- Shaikh, G. M., Thebo, J. A., Jamali, M., Sangi, F., Sangi, S. A., & Sheikh, G. M. (2019). The impact of quality leader member exchange on job satisfaction mediating effect of organizational commitment. *Sociology International Journal*, 3(5), 411-419. <https://doi.org/10.15406/sij.2019.03.00206>
- Sinaga, H. E. (2022). Pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, beban kerja terhadap loyalitas perawat Non ASN. *Journals of Ners Community*, 13(5), 534-551. <https://doi.org/10.55129/jnerscommunity.v13i5.2180>
- Siregar, H. K., Andini, F. T., Tahu, S. K., Supriyadi, Vidigal, JNM., Jakri, Y. (2022). *Ilmu keperawatan dasar 1*. Media Sains Indonesia.
- Tarigan, R. H. B., Santoso, H., & Sipayung, R. (2022). Analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan tahun 2019. *Journal Of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 580-594. <https://doi.org/10.33143/jhtm.v7i2.1571>
- Wahyoedi, S., Tannady, H., Nugroho, B. S., Amiruddin, A., & Arief, I. (2022). Analisis pengaruh kepribadian pemimpin dan lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan infrastruktur telekomunikasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 3248-3256. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i5.1174>
- Wang, Y., Dong, W., Mauk, K., Li, P., Wan, J., Yang, G., ... & Hao, M. (2015). Nurses' practice environment and their job satisfaction: A study on nurses caring for older adults in shanghai. *Plos One*, 10(9), 1-13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0138035>
- Wati, N. M. N. (2020). Peran caring leadership kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar. *Bali Health Journal*, 4(2), 104-109.