

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DENGAN  
KETERIKATAN KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT ISLAM  
SULTAN AGUNG SEMARANG**

**Frans Andrianto**  
**15010113140172**

**Fakultas Psikologi**  
**Universitas Diponegoro**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja. 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 RSI Sultan Agung Semarang yang diambil menggunakan teknik *cluster sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala Keterikatan Kerja (24 aitem,  $\alpha = 0,874$ ) dan Skala Gaya Kepemimpinan Autentik (39 aitem,  $\alpha = 0,953$ ). 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 kepemimpinan autentik atasan maka semakin tinggi keterikatan kerja. Gaya kepemimpinan autentik memberikan sumbangan efektif sebesar 23,8% terhadap keterikatan kerja. Agar dapat terus berkembang dan tetap menjaga eksistensi yang dapat dilakukan merupakan meningkatkan keterikatan kerja dengan meningkatkan kepemimpinan autentik atasan.

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha pada zaman sekarang mengalami kemajuan yang pesat. Organisasi dan perusahaan terus berbenah agar tetap bertahan dan berkembang. Terdapat berbagai bidang organisasi dan perusahaan, salah satunya pelayanan kesehatan. Kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang maksimal semakin meningkat dengan perkembangan zaman. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 340 tahun 2010 menyatakan bahwa rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Suatu rumah sakit akan dikatakan berhasil ketika sebuah rumah sakit memiliki mutu pelayanan yang meningkat (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2010).

Salah satu komponen pelayanan pada rumah sakit yaitu perawat. Perawat menjadi penentu pelayanan rumah sakit dapat dikatakan baik atau buruk karena perawat berinteraksi langsung dengan pasien. Perawat merupakan seorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan yang diakui oleh Peraturan Perundang – undangan dan merupakan yang tertinggi dibandingkan dengan pelayan 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. Perawat memiliki beban pekerjaan yang dijalani seperti

besarnya jumlah pasien yang ditangani pada satu *shift*, demikian pula dengan perawat di RSI Sutan Agung. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian Litbang Rumah Sakit Islam Sultan Agung menggunakan jam perawatan *total care* 5 jam dan ruang VIP dengan *total care* 8 jam. Perawat dibagi menjadi tiga *shift*, pagi, siang dan malam. Pembagian jadwal diserahkan kepada masing-masing ruangan. Beban setiap perawat berbeda-beda, hal tersebut tergantung kepada *total care* dan jam kerja yang didapatkan.

Hasil dari wawancara dengan enam perawat menunjukkan bahwa perawat membagi shift kerja secara bersama-sama. Satu orang perawat dapat menangani sepuluh pasien pada satu *shift*. Rumah Sakit Islam Sultan Agung juga memiliki BOR (*Bed Occupation Ratio*) yang tinggi. Hal ini diartikan Rumah Sakit Islam Sultan Agung memiliki banyak pasien (Permadi, 2017). *Bed Occupation Ratio* merupakan persentase pemakaian tempat tidur pada satu satuan waktu tertentu. Dari hasil wawancara perawat mengaku sering bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas agar tidak ada tanggungan pada hari selanjutnya. Pada saat *shift* terdapat perawat pelaksana tiga sampai lima perawat untuk menangani pasien di ruang rawat inap.

RSI Sultan Agung melayani pelayanan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) untuk Jawa Tengah. Pada kota Semarang sendiri layanan ruang rawat inap untuk BPJS masih kurang, sehingga perlu penambahan ruang dan pengalokasian untuk pemenuhan fasilitas BPJS agar terpenuhi (Permadi, 2017). Terjadinya fenomena penolakan pasien BPJS dikarenakan jumlah ruangan yang disediakan oleh rumah sakit tidak sebanding dengan jumlah peserta BPJS,

sehingga sering terjadi penuhnya ruangan rawat. Rumah sakit hanya menyediakan 20% dan peserta BPJS berjumlah 35% untuk kelas III, maka dari itu sering terjadi 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 dikerjakan. 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).

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung, perawat bekerja dengan sungguh – sungguh untuk memberikan pelayanan yang maksimal. Permasalahan yang menghambat pada saat bekerja merupakan terlalu banyaknya pasien yang menjadikan perawat perawat beberapa kali meminta bantuan perawat lain untuk ikut memberikan pelayanan kesehatan. Perawat juga mengemukakan sering beristirahat pada saat jam kerja agar tidak merasa terlalu lelah. Untuk tetap memberikan pelayanan yang maksimal perawat berkoordinasi dengan perawat lain pada saat beristirahat.

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 *absorbtion*. 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).

Saks (2006) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan emosi, kognisi dan perilaku yang berkaitan dengan peran individu dalam pekerjaan.

Keterikatan kerja mampu menjadikan seorang untuk menampilkan kemampuannya maksimal dan antusias untuk memberikan hasil terbaik di tempat bekerja (Rachmawati,2010). Perawat akan menunjukkan kemampuan yang dimiliki secara optimal dan berusaha untuk memberikan yang terbaik dengan dedikasi dan semangat yang dimiliki dalam bekerja. Keterikatan kerja akan ditandai juga dengan perawat yang memberikan seluruhnya atau dapat dikatakan dengan berdedikasi.

Keterikatan kerja juga mempengaruhi kinerja individu menjadi lebih baik (Rahayu & Surahman, 2012). Hal tersebut dikuatkan dengan hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara keterikatan kerja dengan kinerja seseorang (Fauzi, 2015). Ketika perawat memiliki keterikatan kerja dengan pekerjaan yang dijalannya, perawat akan mampu untuk memberikan hasil terbaik dalam segi pelayanan, hal itu berdampak kepada pelayanan kepada pasien yang sedang di rawat akan lebih optimal dibandingkan dengan perawat yang tidak memiliki keterikatan kerja. Simone (2017) mengemukakan bahwa seorang perawat yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki tingkat *turnover* yang rendah. Tingkat *turnover* yang rendah akan memberikan hasil yang positif kepada rumah sakit dengan memiliki tenaga kerja yang berpengalaman dan tidak kembali mengeluarkan biaya tambahan untuk melakukan pelatihan - pelatihan bagi perawat baru.

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 diamalkan 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).

Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan yang autentik merupakan suatu cara yang menitikberatkan pada etika dan moral yang dilakukan oleh pemimpin dalam mengatur bawahannya. Pemimpin autentik menggunakan nilai nilai yang dianutnya untuk menjalankan kegiatan memimpin atau memerintah bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pemimpin yang autentik mengetahui apa yang mereka yakini dan mereka lakukan secara terbuka dan berterus terang.

Khan (2010) menemukan bahwa pemimpin autentik dapat berpengaruh kepada kinerja bawahan , gaya kepemimpinan autentik memiliki pengaruh yang positif kepada sikap dan perilaku karyawan seorang yang akan diikuti dengan

meningkatnya kinerja individu yang bekerja untuk pemimpin tersebut. Pemimpin menggunakan nilai moral dalam menjalankan setiap tindakannya dengan mengedepankan nilai-nilai yang dipercayai akan berdampak positif kepada kinerja bawahan tersebut. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan semangat positif dalam bekerja yang akan menjadikan individu bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang optimal kepada organisasi (Robbins & Judge 2015)

Komariah (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan autentik sesuai untuk menjadikan efektif sistem pekerjaan di dalam pekerjaan, dimaksudkan dengan kepemimpinan yang efektif mampu untuk menjadikan lebih baik sistem yang awalnya kurang baik pada sebuah instansi atau perusahaan. Mengedepankan pemimpin yang mengetahui nilai-nilai yang dianut dan sesuai dengan perilaku yang dimunculkan. Kepemimpinan autentik dapat ditingkatkan dengan beberapa cara, dapat diberikan tugas tertentu agar berkembang memiliki otentisitas yang tinggi, tugasnya berupa *self authorship* dan *self narrative* (Arcadius, 2013). *Self-Authorship* merupakan kemampuan merefleksikan pemahaman orang lain untuk masukan pemahamannya sendiri, sedangkan *self-narrative* merupakan kemampuan menceritakan siapa dirinya kepada orang lain untuk tujuan mengkomunikasikan siapa pemimpin itu sebenarnya.

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 di atas peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja.

### **B. Rumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Mengembangkan informasi mengenai keterikatan kerja ditinjau dari gaya kepemimpinan autentik, sehingga dapat menambah referensi ilmiah di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

#### 2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi kepada pengelola rumah sakit bahwa gaya kepemimpinan autentik akan mempengaruhi keterikatan kerja pada perawat rumah sakit.