

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PERAWAT PENANGGUNG JAWAB DENGAN TINGKAT STRES KERJA PERAWAT DI RSD dr. H. SOEMARNO SOSROATMODJO TANJUNG SELOR

Musa

Politeknik Kesehatan Kalimantan Timur

*Corresponding Author: musamuslim12@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History: Received: 25 February 2023 Accepted: 20 March 2023	<i>Tingkat stres kerja karyawan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan akan berbeda-beda tergantung dari seorang karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinannya. Efek dari stres kerja seperti mudah lelah dan sulit berkonsentrasi, sehingga pelayanan kepada pasien menjadi terhambat dan resiko kesalahan pemberian obat dapat terjadi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Perawat Penanggung Jawab Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. Metode yang digunakan adalah Desain penelitian cross sectional. Populasinya adalah perawat pelaksana di ruangan yang memiliki nilai BOR yang tinggi dan ruang perawatan Intensif, dengan teknik total sampling dengan sampel sebanyak 52 orang. Data diambil pada bulan November 2022 dengan menggunakan Instrumen lembar kuesioner gaya kepemimpinan model Hersey & Blanchard dan lembar kuesioner stres kerja perawat yang dimodifikasi dan adaptasi dari ENSS (Expanded Nursing Stress Scale). Analisis data univariat menggunakan distribusi frekuensi dan persentase dan analisis data bivariat menggunakan uji chi square. Berdasarkan hasil uji menggunakan chi square diperoleh hasil p value $0,000 < 0,05$. Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan Perawat Penanggung Jawab dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, sehingga penggunaan gaya kepemimpinan Perawat Penanggung Jawab dengan gaya yang tinggi partisipasi dapat diterapkan.</i>
Keywords: <i>gaya kepemimpinan, stres kerja</i>	



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2014) faktor-faktor penyebab stres karyawan adalah beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, dan masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain. Salah satu faktor stres kerja menurut Hasibuan tersebut adalah pimpinan, dimana menurut Robbins dan Judge (2015) gaya kepemimpinan yang berfokus pada tujuan dapat mengarahkan karyawan pada tingkat stres yang tinggi. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan dari Kontesa (2014) bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan salah satu sumber resiko penyebab terjadinya stres kerja. Tingkat stres kerja karyawan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan akan berbeda-beda tergantung dari seorang karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinannya.

Dari hasil wawancara penulis terhadap beberapa perawat di RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, ada yang mengatakan perawat penanggung jawabnya tinggi pada dukungan dan rendah pada pengarahan, ada yang rendah dukungan tapi tinggi pengarahan. Ada yang mengatakan mudah lelah sehingga sulit berkonsentrasi, sehingga pelayanan kepada pasien menjadi terhambat dan lambat dan takutnya dapat menyebabkan kejadian yang tidak diinginkan seperti kesalahan pemberian obat. Ada juga yang mengatakan kadang sulit tidur setelah pulang kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di ruangan yang memiliki nilai BOR yang tinggi dan di ruang perawatan Intensif RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, yaitu 52 orang perawat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Total sampling. Data diambil pada bulan November 2022 dengan menggunakan Instrumen lembar kuesioner gaya kepemimpinan model Hersey & Blanchard dan lembar kuesioner stres kerja perawat yang dimodifikasi dan adaptasi dari ENSS (*Expanded Nursing Stress Scale*). Analisis data univariat menggunakan distribusi frekuensi dan persentase dan analisis data bivariat menggunakan uji chi square.

HASIL

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	12	23.1
Perempuan	40	76.9
Umur		
21-25	7	13,5
26-30	15	28,8
31-35	23	44,2
36-40	7	13,5
Masa Kerja		
1-5	30	57,7

6-10	18	34,6
11-15	3	5,8
16-20	1	1.9
Pendidikan		
D3	48	92.3
S1	4	7.7
Jumlah	52	100

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden adalah perempuan yaitu 76,9%, berusia 30 hingga 35 tahun yaitu 44,2%, bekerja selama 1 hingga 5 tahun yaitu 57,7%, berpendidikan D3 sebanyak 92,3%.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan pada RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi	Persentase
Gaya Instruksi	8	15.4
Gaya Konsultasi	18	34.6
Gaya Partisipasi	24	46.2
Gaya Delegasi	2	3.8
Total	52	100.0

Sumber: data primer hasil penelitian

Berdasarkan data di atas Perawat Penanggung Jawab di Rumah Sakit dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor mayoritas memiliki gaya kepemimpinan Partisipasi yaitu 46,2%.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Stres Kerja Perawat Pelaksana pada RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor

Tingkat stres kerja	Frekuensi	Persentase
Rendah	44	84.6
Sedang	6	11.5
Tinggi	2	3.8
Total	52	100.0

Sumber: data primer hasil penelitian

Berdasarkan data di atas perawat pelaksana di Rumah Sakit dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor memiliki stres kerja rendah yaitu 84,6%.

Analisis Bivariat

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan chi square dengan batas kemaknaan $\alpha=0,05$ untuk menguji hipotesis penelitian.

Tabel 4 Uji Chi Square

Gaya Kepemimpinan	Tingkat Stres			<i>p value</i>
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Gaya Instruksi	2	6	0	0,000
<i>Expected Count</i>	6,8	0,9	0,3	
Gaya Konsultasi	18	0	0	
<i>Expected Count</i>	15,2	2,1	0,7	
Gaya Partisipasi	24	0	0	
<i>Expected Count</i>	20,3	2,8	0,9	
Gaya Delegasi	0	0	2	0,000
<i>Expected Count</i>	1,7	0,2	0,1	
Total	44	6	2	52

Sumber: Data Primer Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, ada 9 cell yang memiliki nilai *Expected Count* dibawah 5 sehingga persyaratan uji chi square tidak terpenuhi. Karena tabulasi data yang terbentuk adalah 4x3, maka peneliti menyederhanakan tabel tabulasi data menjadi 2x2 dengan cara melakukan transformasi data. Peneliti membagi gaya kepemimpinan menjadi 2, dimana peneliti menggabungkan 2 gaya kepemimpinan yang memiliki ciri yang sama. Peneliti menggabungkan data gaya kepemimpinan yang memiliki ciri rendah dukungan kepada bawahan menjadi satu, yaitu gaya instruksi dan gaya delegasi. Selanjutnya peneliti menggabungkan data gaya kepemimpinan yang tinggi dukungan kepada bawahan menjadi satu, yaitu gaya konsultasi dan partisipasi. Untuk tingkat stres, peneliti menggabungkan data stres ringan dengan stres tinggi. Maka, hasil uji hipotesis menggunakan chi square tabel 2x2 masih terdapat 1 cell yang memiliki nilai *expected count* kurang dari 5 sehingga persyaratan untuk menggunakan nilai uji chi square tidak terpenuhi. Maka peneliti menggunakan nilai uji alternatif Fisher's Exact Test. Berdasarkan uji alternatif *Fisher's Exact Test* didapatkan nilai 0,000, dimana nilai $0,000 < 0,05$. Berdasarkan Penarikan kesimpulan pada uji chi square, apabila diperoleh *t* hitung (nilai *pvalue*) $< 0,05$, maka hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, dengan kata lain terdapat hubungan bermakna antara Gaya Kepemimpinan Perawat Penanggung Jawab dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar responden mengatakan perawat penanggung jawabnya memiliki gaya kepemimpinan partisipasi yaitu 46,2%. Menurut Hersey dan Blanchard gaya kepemimpinan partisipasi adalah perilaku pemimpin menekankan pada banyak memberi dukungan namun sedikit dalam pengarahan. Dalam gaya seperti ini pemimpin menyusun keputusan bersama-sama dengan para pengikutnya, dan mendukung usaha-usaha mereka dalam menyelesaikan tugas (Miftah Thoha 2013). Gaya kepemimpinan ini tinggi pada dukungan dan rendah pada pengarahan. Hal ini dikarenakan sebagian besar perawat penanggung jawab terlibat langsung dalam perawatan pasien. Perawat penanggung jawab lebih mengutamakan bekerjasama dengan perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan perawatan pada pasien.

Berdasarkan uji non parametrik chi square didapat nilai t hitung adalah 0,000, dimana nilai $0,000 < 0,05$. Berdasarkan Penarikan kesimpulan pada uji chi square, apabila diperoleh t hitung (nilai pvalue) $< 0,05$, maka hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, dengan kata lain terdapat hubungan bermakna antara Gaya Kepemimpinan Perawat Penanggung Jawab dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. Hubungan signifikansi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perawat penanggung jawab mempengaruhi stres kerja perawat pelaksana. Gaya kepemimpinan instruksi, menghasilkan stres kerja rendah sebanyak 2 atau 3,8% dan stres kerja sedang sebanyak 6 atau 11,5%. Gaya kepemimpinan konsultasi, menghasilkan stres kerja rendah sebanyak 18 atau 34,6%. Gaya kepemimpinan partisipasi, menghasilkan stres kerja rendah sebanyak 24 atau 46,1%. Gaya kepemimpinan delegasi, menghasilkan stres kerja tinggi sebanyak 2 atau 3,8%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tinggi dukungan menghasilkan stres kerja yang rendah, sebaliknya gaya kepemimpinan yang rendah dukungan menghasilkan stres kerja tinggi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisa Gita Cahyani dkk (2019) yang berjudul "Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja perawat, dengan nilai $p=0,002$. Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Robbins dan Judge (2015:256), dimana mereka menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang berfokus pada tujuan dapat mengarahkan karyawan pada tingkat stres yang tinggi.

Menurut asumsi peneliti, faktor jenis kelamin juga dapat mempengaruhi stres kerja perawat pelaksana di RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo. Dimana berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas responden adalah perempuan 76,9%. Menurut Suma'mur (1994) dalam Rian Rosihan Ansori dan Tri Martiana (2017) laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan fisik (otot) yang berbeda. Perempuan memiliki kecenderungan cepat lelah sehingga stres kerja lebih banyak dialami perempuan. Selain itu stres kerja juga dipengaruhi dengan adanya siklus haid pada wanita yang dapat memengaruhi kondisi emosionalnya. Emosi yang tidak stabil dapat memperberat stres kerja yang dialaminya.

Dalam penelitian ini, faktor lamanya bekerja dapat mempengaruhi stres kerja perawat pelaksana di RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo. Dari data hasil penelitian didapatkan mayoritas responden telah bekerja selama 1 sampai 5 tahun sebanyak 57,7%. Menurut peneliti, hal ini dikarenakan masih kurangnya pengalaman mereka dalam menyelesaikan dan menghadapi permasalahan-permasalahan baru dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Kawatu (2012) yaitu masa kerja mempengaruhi munculnya stres kerja, dimana individu yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, cenderung lebih tahan terhadap tekanan-tekanan yang dialami dalam pekerjaan, dari pada individu dengan masa kerja yang lebih singkat karena memiliki sedikit pengalaman. Hal ini dikuatkan dengan penelitian oleh Rian Rosihan Ansori dan Tri Martiana (2017) dimana terdapat korelasi antara masa kerja terhadap stres kerja dan tidak searah, dengan nilai r sebesar -0,467.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji univariat mayoritas responden adalah perempuan yaitu 76,9%, berusia 30 hingga 35 tahun yaitu 44,2%, bekerja selama 1 hingga 5 tahun yaitu 57,7%, berpendidikan D3 sebanyak 92,3%.
2. Perawat Penanggung Jawab di Rumah Sakit dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor mayoritas memiliki gaya kepemimpinan Partisipasi yaitu 46,2%.
3. Perawat pelaksana di Rumah Sakit dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor memiliki stres kerja rendah yaitu 84,6%.
4. Terdapat hubungan bermakna antara Gaya Kepemimpinan Perawat Penanggung Jawab dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor.

SARAN

1. Praktisi

Diharapkan bagi perawat penanggung jawab di RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, dapat menerapkan gaya kepemimpinan konsultasi dan partisipasi agar tercipta kerjasama yang baik antara perawat penanggung jawab dan perawat pelaksana demi tercapainya asuhan keperawatan yang baik.

2. Praktik Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam melaksanakan praktik keperawatan di semua tatanan pelayanan kesehatan bagi perawat pelaksana.

3. Penelitian Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang berminat meneliti tentang gaya kepemimpinan perawat penanggung jawab dan stres kerja perawat di ruang perawatan agar penelitian tersebut dapat dilakukan dengan skala yang besar dan tempat penelitian diperluas ke rumah sakit lain, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, R. R., & Martiana, T. (2017). Hubungan Faktor Karakteristik Individu Dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), 75. <https://doi.org/10.20473/ijph.v12i1.2017.75-84>
- Apriyanti, F. (2018). Hubungan Aspek Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. 8–30.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (15th ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta

- Biru, Utami, Mayowan. (2016). "Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Memengaruhi Kinerja Karyawan". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),. 39(2), 51-52.
- Cahyani, L. G., & Kustriyani, M. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat The Relationship Between Leadership Style And Work Stress Of Nurses In The Inpatient Room 6(3), 97–102.
- Biru, Utami, Mayowan. (2016). "Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Memengaruhi Kinerja Karyawan". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),. 39(2), 51-52.
- Chipps, E. S. (2013). Workplace Bullying in the OR Results of a Descriptive Study. AORN Journal 98 (5) , 479-493.
- C M, P. (2014). Conflict in Health Care: A Literature Review. The Internet Journal of Healthcare Administration Vol 9 No. 1 , 1-11.
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal et al, 2017:42 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Karyawan Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan, Bandung