

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Terhadap Retensi dan Komitmen Perawat di Rawat Inap RS Bogor

Nurmawati^{1*}, Fitri Arofiati², Giri Widagdo³

¹STIKes Ummi Bogor

^{2,3}Universitas Muhammadiyah Jakarta

*Email: watinurma247@gmail.com

Abstrak

Tingginya *turnover* perawat di dalam sebuah rumah sakit dapat mengganggu aktifitas dan produktivitas pelayanan keperawatan. Selain itu *turnover* perawat juga dapat menciptakan ketidakstabilan mutu pelayanan dan komitmen kerja perawat. Salah satu faktor yang disinyalir dapat meningkatkan retensi dan komitmen yakni mengubah gaya kepemimpinan. Penelitian ini adalah *cross sectional*, dengan total sampling 65 responden. Analisis yang digunakan regresi logistik ganda. gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan mempunyai hubungan terhadap retensi perawat dengan OR 8.85 setelah dikontrol dengan variabel *confounding* pendidikan dan status pernikahan. Gaya kepemimpinan transformasional tidak ada hubungan dengan komitmen perawat meski telah di kontrol dengan variabel *counfounding* usia dan masa kerja. Terdapat Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan dengan Retensi perawat dengan peluang 8,5 kali lebih besar setelah dikontrol dengan variabel *counfounding* Pendidikan dan status Pernikahan. Tidak ada hubungan gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen perawat meski sudah dikontrol oleh variabel *counfounding* Usia dan Masa Kerja. Kepala ruangan diharapkan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dalam upaya mengubah perilaku positif untuk kemajuan bersama

Kata Kunci: gaya kepemimpinan transformasional, retensi dan komitmen.

Abstract

The high turnover of nurses in a hospital can interfere with the activities and productivity of nursing services. In addition, nurse turnover can also create instability in the quality of service and work commitment of nurses. One of the factors that can increase retention and commitment is changing the leadership style. This research is cross sectional, with a total sampling of 65 respondents. The analysis used multiple logistic regression. The transformational leadership style of the head of the room has a relationship with nurse retention with an OR of 8.85 after controlling for the confounding variables of education and marital status. Transformational leadership style has no relationship with nurse commitment even though it has been controlled for the counfounding variables of age and tenure. There is a relationship between the Head of Room's Transformational Leadership Style with nurse retention with an 8.5 times greater chance after controlling for the counfounding variables Education and marital status. There is no relationship between transformational leadership style and nurse commitment even though it has been controlled by the counfounding variables Age and tenure. The head nurse is expected to use a transformational leadership style in an effort to change positive behavior for mutual progress

Keywords: *transformational leadership style, retention and commitmen*

Pendahuluan

Kepemimpinan dari seorang manajer dalam suatu organisasi pada umumnya berpedoman pada teori perilaku. Teori ini menekankan pada apa yang dilakukan pemimpin dan bagaimana seorang manajer menjalankan tugas dan fungsinya. Perilaku otoriter ke arah demokratis, dipengaruhi adanya pengalaman bertahun-tahun di dalam kehidupannya, dan kepribadian tersebut akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.¹ Upaya melakukan retensi perawat sudah mulai sejak proses rekrutment.²

Rumah Sakit merupakan salah satu pilar dalam fungsi kesehatan baik promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif.³ Rumah Sakit merupakan bentuk bisnis yang padat modal, padat sumber daya dan sebuah usaha yang cukup rumit karena harus menyatukan beberapa profesi.⁴ Upaya untuk mencapai tujuan rumah sakit, tingkat keberhasilannya sangat ditentukan oleh Sumber daya manusia. Sedangkan prosentase sumber daya terbesarnya adalah perawat.

Kinerja perawat tidak lepas dari peran pemimpin dalam hal ini middle manajemen yaitu kepala ruangan.⁵ Kemampuan memimpin merupakan hal penting untuk pelaksanaan pelayanan keperawatan tetap berjalan baik.⁶ First line manager di sebuah rumah sakit adalah kepala ruangan, mereka mempunyai peran yang sangat kuat karena paling paham di bidang manajerial tingkat dasar.⁷ Kepala ruangan akan menjadi pemimpin yang efektif mampu menentukan strategi yang tangguh, mempunyai perencanaan yang handal, menjadi organisator yang cekatan, menjadi motivator yang kuat, pengawas/supervisi yang objektif dan rasional, penilai yang tidak berpengaruh oleh pertimbangan subjektif, pemimpin yang mempunyai emosional stabil serta mempunyai keahlian pribadi yang baik.⁸ Sering terjadi ketika performa rumah sakit sudah baik, namun terganggu oleh turn over perawat tinggi ditandai dengan perilaku resign (mengundurkan diri) yang tidak dapat di cegah. Sehingga tergambar bentuk perilaku kurang komitmen dalam bekerja di suatu instansi rumah sakit ditandai dengan turnover (meninggalkan pekerjaan). Hasil survey awal tentang retensi di ruang rawat inap bahwa angka pengunduran diri tahun 2021 sebanyak 22 orang. Keputusan meninggalkan pekerjaan didahului adanya niat atau keinginan untuk berpindah kerja.⁹ Masalah turnover perawat merupakan masalah klasik yang terjadi

pada organisasi-organisasi sejak dulu begitu juga yang terjadi di rumah sakit.¹⁰

Menurut Gillies perawat resign dari rumah sakit dianggap normal bila berkisar 5-10 % pertahun, dan dikatakan tinggi bila melebihi 10%.¹¹ Tetapi Menurut Capko dalam jurnal yang dibuat oleh SP Rianti dikatakan rendah bila berkisar 15% dalam 5 tahun berturut-turut, dan dikatakan tinggi apabila dari 20% dikatakan tinggi.¹² Fenomena diatas telah banyak dicoba difasilitasi dengan gaya kepemimpinan transformasional leadership, dimana model kepemimpinan ini merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model kepemimpinan ini dianggap sebagai model yang terbaik di dekade saat ini karena dapat menggambarkan karakteristik pemimpin masa kini yang mampu memfasilitasi bawahan. Namun, Kleinman pada jurnal yang dibuat oleh Yasman menyebutkan hanya sedikit penelitian mengenai perilaku dan model kepemimpinan ini yang secara spesifik dapat berkontribusi besar pada proses retensi perawat.¹³

Metode

Penelitian ini menggunakan desain Deskriptif kuantitatif dengan pendekatan Cross Sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang bekerja di rawat inap sebanyak 65 orang perawat pada salah satu rumah sakit di Kota Bogor. Data yang terkumpul selanjutnya di analisis Univariate, Bivariate dan Multivariate (regresi logistik berganda).

Penelitian ini berlangsung selama 3 bulan dari Maret 2022 sampai Mei 2022. Variabel dalam penelitian ini adalah data karakteristik responden usia, jenis kelamin, pendidikan masa kerja dan status pernikahan. Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel independen, Retensi dan Komitmen perawat sebagai variabel dependen.

Sampel dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap sebanyak 65 perawat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Purposive Sampling, yang disesuaikan dengan kriteria inklusi, yaitu perawat pelaksana yang berstatus tenaga kontrak atau tetap dan bersedia terlibat dalam penelitian, berpendidikan D3 Keperawatan atau S1 Keperawatan, dan kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah tidak sedang dilakukan supervisi baik untuk keperluan akreditasi

maupun untuk pemberian reward, tidak sedang cuti melahirkan dan perawat tidak bersedia terlibat dalam penelitian.

Penelitian ini telah lulus uji protokol etik penelitian yang dilakukan oleh Komisi Etik Penelitian Universitas Muhammadiyah Jakarta dengan No. 165 /PE /KE /FKM /UMJ /XI /2019.

Pelaksanaan penelitian bersifat sukarela dan tidak ada paksaan. Peneliti menggunakan *Informed Consent* sebagai bukti keikutsertaan responden dalam proses penelitian.

Hasil

Analisa Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Menurut Karakteristik Responden (Usia, jenis kelamin, Pendidikan, Masa Kerja, Status Pernikahan), n=65

Variabel	Kategori	n	Jumlah (%)
Usia	<25 Tahun	49	75,4
	25-35 Tahun	16	24,6
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	40
	Perempuan	39	60
Pendidikan	DIII	52	80
	Kep S1 + Ners	12	20
Masa Kerja	<2 Tahun	40	61,5
	>2 Tahun	25	38,5
Status Pernikahan	Belum Menikah	42	64,5
	Menikah	23	35,4

Hasil Analisa Univariat pada Tabel 1 Distribusi responden berdasarkan kelompok jenis kelamin mayoritas responden perempuan yaitu sebanyak 39 responden (60%) dan laki-laki 26 responden (40%). Distribusi kelompok pendidikan perawat berpendidikan DIII

Analisa Bivariat

Tabel 3. Hasil Analisa Hubungan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Retensi perawat (n=65)

Variabel	Retensi				P-Value	OR	95% CI
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%			
Gaya Kepemimpinan							
Baik	39	79,6	10	20,4	20,4	8,580	2,422-30,399
Kurang Baik	5	31,3	11	68,8			

Keperawatan yaitu sebanyak 52 responden (80%) dan S1 Ners 13 responden (20%). Distribusi responden berdasarkan masa kerja mayoritas responden bekerja selama <2 tahun sebanyak 40 responden (61,5%), yang bekerja selama >2 tahun sebanyak 25 responden (38,5%). Distribusi responden berdasarkan status pernikahan dapat mayoritas responden belum menikah 42 orang (64,5%), responden yang sudah menikah sebesar 23 responden (35,5%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi menurut variabel gaya kepemimpinan transformasional, retensi dan Komitmen perawat. (n=65)

Variabel	Kategori	n	Jumlah (%)
Gaya Kepemimpinan	Baik	49	75,4
	Kurang Baik	16	24,6
Retensi Perawat	Baik	43	67,7
	Kurang Baik	21	32,3
Komitmen Perawat	Tinggi	40	63,1
	Rendah	24	36,9

Tabel 2 Distribusi responden untuk gaya kepemimpinan dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan gaya kepemimpinan baik sebanyak 49 orang (75,4%) dan Distribusi perawat yang menyatakan retensi baik sebanyak 43 orang (67,7%) dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 21 orang (32,3%). Distribusi perawat diketahui bahwa yang menyatakan komitmen perawat baik sebanyak 40 orang (63,1%), dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 24 orang (36,9%). Menyatakan kurang baik sebanyak 16 orang (24,6%).

Hasil Uji Statistik gaya kepemimpinan transformasional terhadap retensi perawat menunjukkan p value $0,001 < 0,05$ yang berarti ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap retensi perawat. Hasil analisis juga diperoleh nilai OR sebesar 8,580

(95% CI 2,422-30,399), Artinya gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan mempengaruhi retensi perawat lebih baik sebesar 8,680 kali dibanding dengan perawat yang retensi rendah.

Tabel 4. Hasil Analisa Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformational terhadap Komitmen (n:65)

Variabel	Komitmen				P-Value	OR	95% CI
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%			
Gaya Kepemimpinan							
Tinggi	30	61,2	19	38,8	0,409	0,718	1,215-2,391
Rendah	11	68,8	5	31,3			

Hasil analisa diketahui gaya kepemimpinan transformasional yang baik terhadap komitmen tinggi sebanyak 30 orang (61,2%), lebih banyak dibandingkan perawat dengan komitmen rendah sebanyak 11 orang (68,8%). Hasil uji statistik gaya kepemimpinan terhadap komitmen perawat menunjukkan p -value $0,409 < 0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen perawat.

Analisa Multivariat

Tabel 5. Pemodelan regresi logistik pemodelan akhir gaya kepemimpinan transformational terhadap Retensi dan Komitmen

Variabel	P-Value	OR	CI 95%
Gaya Kepemimpinan	0.033	4.971	1.141 – 21.663
Pendidikan	0.003	12.626	2.406 – 66.262
Status Pernikahan	0.029	4.811	1.178 – 19.651
Gaya Kepemimpinan	0.440	0.557	0.127 – 2.456
Usia	0.019	4.770	1.292 – 17.610
Masa Kerja	0.047	3.346	1.014 – 11.041

Hasil analisis juga diperoleh nilai OR sebesar 0,718 (95% CI 1,215-2,391), artinya gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan menyebabkan komitmen perawat baik hanya 0,718 kali dibanding dengan perawat yang komitmennya rendah. Kepemimpinan transformational mempunyai peluang 4,9 kali mempunyai retensi baik, Setelah dikontrol pendidikan dan status pernikahan.

Variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan memiliki nilai

OR 0,5 maka dapat disimpulkan pada perawat yang bekerja dengan kepala ruangan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional (cenderung protektif) meski di kontrol oleh Usia dan Masa Kerja.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Retensi Perawat

Gaya Kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Retensi perawat.¹⁴ Hubungan ini setelah dikontrol dengan variabel confounding Pendidikan dan Status Pernikahan.

Retensi perawat perlu diperhatikan karena berkontribusi terhadap stabilitas kuantitas dan kualitas perawat, menjaga kualitas produksi atau asuhan keperawatan, mengurangi pengeluaran, dan menjaga semangat kerja perawat yang bekerja di rumah sakit.¹⁵ Teori Behavioral pada individu sebagai sistem perilaku, dipengaruhi oleh faktor-faktor biologis, psikologis dan sosilogis. Retensi sebagai sebuah sikap bagi seorang perawat yang mampu bertahan tentunya dapat dipengaruhi oleh faktor sosiologis seperti keharmonisan hubungan kerja perawat pelaksana dengan kepala ruangnya.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Perawat

Hasil uji statistik regresi logistik berganda tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap komitmen perawat menunjukkan tidak ada hubungan meski telah dikontrol dengan variabel confounding usia dan masa kerja.

Kepemimpinan yang baik akan melahirkan perawat yang taat, ketaatan seseorang terhadap pimpinan merupakan sikap kesetiaan. Gaya kepemimpinan

transformasional merupakan cara memimpin dengan memakai era perkembangan zaman yang dapat mempengaruhi perubahan perilaku positif secara perlahan-lahan. Perubahan yang diharapkan seperti komitmen harus dapat ditumbuhkan di dalam diri tanpa paksaan. Komitmen yang baik, harus dimiliki oleh setiap perawat dan harus dibudayakan di kalangan perawat agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Karena retensi dan komitmen merujuk dari loyalitas terhadap aturan kerja dan tanggung jawab individu terhadap instansi tempat bekerja.

Kesimpulan

Jumlah responden untuk penelitian ini diperoleh usia terbanyak adalah kurang dari 25 tahun, pendidikan terbanyak adalah DIII Keperawatan. Pada Kelompok jenis kelamin, responden terbanyak berjenis kelamin perempuan, dan masa kerja terbanyak adalah kurang dari 2 tahun, serta untuk status pernikahan responden terbanyak berstatus belum menikah.

Responden perawat di rawat inap yang mempunyai retensi baik sebesar 67,7%, dan perawat dengan retensi kurang sebesar 32,3%. Perawat yang mempunyai komitmen baik sebesar 63,1% dan perawat dengan retensi kurang sebesar 26%.

Terdapat Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dengan Retensi perawat dengan peluang 8,5 kali lebih besar setelah dikontrol dengan variabel counfounding Pendidikan dan Status Pernikahan.

Tidak ada hubungan gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen perawat meski sudah dikontrol oleh variabel counfounding Usia dan Masa Kerja.

Saran

Kepala ruangan diharapkan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dalam upaya mengubah perilaku positif untuk kemajuan Bersama

Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada RS Umni Bogor yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian. Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan sumbangsih untuk kemajuan RS Umni Bogor. Ucapan terima kasih juga kepada Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Jakarta, atas semua dukungan sehingga penelitian ini dapat berjalan lancar.

Daftar Pustaka

1. Nursalam D. Manajemen Keperawatan" Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. 2014;
2. Nickerson B. Nursing care of the pediatric patient following strabismus repair surgery. *Insight Am Soc Ophthalmic Regist Nurses*. 2002;27(3):64–5.
3. Sugiharto M. Pentingnya Keseimbangan Pelayanan Perorangan Antara Promotif, Preventif, Kuratif Dan Rehabilitatif Dalam Mendukung Penyelenggaraan Pelayanan Komprehensif Oleh BPJS. 2012;
4. Setyawan FEB, Supriyanto S. Manajemen rumah sakit. Zifatama Jawara; 2020.
5. Hartanto YD, Warsito BE. Kepemimpinan Kepala Ruang dalam Penerapan Budaya Keselamatan Pasien di Rumah Sakit: Literature Review. 2017;
6. Nursalam N, Efendi F. Pendidikan dalam keperawatan. 2008;
7. SAKDIYAH H. HUBUNGAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN DENGAN TINGKAT KEPATUHAN PERAWAT DALAM PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI DI RSU ANWAR MEDIKA SIDOARJO. 2021;
8. Afrizal A, Arum Pratiwi SK, Yulian V. Analisis Fungsi Kepala Ruang Menurut Perspektif Staf Keperawatan Di Rsjdsurakarta. 2016;
9. Sari RRN. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention to Leave pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang. *J Bisnis Dan Manaj*. 2016;3(1).
10. As'ad M. Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty; 2003.
11. Gillies. *Nursing Management: System Approach* (3rd Ed.). W.B Saunders Co.; 1994.
12. Rianti SP, Kasmiruddin K. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Sawahlunto. 2017;
13. Yasman Y, Sahar J, Nuraini T. Model kepemimpinan kepala ruangan menurut pandangan perawat pelaksana berhubungan dengan retensi. *J Keperawatan Indones*. 2015;18(1):31–7.
14. Marisi ELD, Desmayani N. Analisa Gaya Kepemimpinan Yang Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat: SYSTEMATIC LITERATURE. *Nurs UPDATE J Ilm Ilmu Keperawatan P-ISSN 2085-5931 E-ISSN 2623-2871*. 2023;14(3):351–7.
15. Handiyani H. *Healthy Nurse: Napping Sehat Bagi Perawat dan Tenaga Kesehatan*. Universitas Indonesia Publishing; 2018.