

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP *SERVANT
LEADERSHIP* (KEPEMIMPINAN PELAYAN) DENGAN
KETERIKATAN KERJA PADA PERAWAT DI
RSUD PANEMBAHAN SENOPATI**

NASKAH PUBLIKASI



**UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA**

Oleh:

Raden Setiawan

11081106

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
YOGYAKARTA**

2015

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP *SERVANT LEADERSHIP*
(KEPEMIMPINAN PELAYAN) DENGAN KETERIKATAN KERJA
PADA PERAWAT DI RSUD PANEMBAHAN SENOPATI**

Raden Setiawan, Wahyu Kuncoro

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap servant leadership (kepemimpinan pelayan) dengan keterikatan kerja pada perawat di RSUD Panembahan Senopati. Penelitian dilakukan terhadap 35 perawat yang bekerja di RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul. Metode pengumpulan data dengan menggunakan skala servant leadership dan skala keterikatan kerja. Hasil analisis korelasi product moment dari Karl Pearson menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi terhadap servant leadership (kepemimpinan pelayan) dengan keterikatan kerja pada perawat di RSUD Panembahan Senopati dengan koefisien korelasi sebesar 0,503 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, sehingga dapat diartikan terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap servant leadership (kepemimpinan pelayan) dengan keterikatan kerja. Semakin positif persepsi terhadap servant leadership, maka akan diikuti semakin tingginya tingkat keterikatan kerja, begitu juga sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap servant leadership, maka akan diikuti semakin rendahnya tingkat keterikatan kerja. Besarnya sumbangan persepsi terhadap servant leadership terhadap keterikatan kerja sebesar 25,3%.

Kata kunci: Servant Leadership, Kepemimpinan Pelayan, Keterikatan Kerja

Pendahuluan

Perkembangan sumber daya manusia dalam *setting* industri dan organisasi semakin berkembang pesat, seiring dengan semakin kuatnya persaingan dalam dunia industri dan organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting untuk menghasilkan ketercapaian suatu misi, visi dan tujuan yang ingin diraih oleh suatu organisasi. Faktor sumber daya manusia dianggap sebagai faktor potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi organisasi, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini, sedangkan faktor lain seperti sumber daya keuangan, produksi, teknologi, dan pemasaran tidak mendapat perhatian penuh karena faktor-faktor tersebut cenderung dapat ditiru (Margaretha dan Saragih, 2008).

Era globalisasi menuntut adanya perubahan berbagai aspek termasuk dalam dunia kesehatan. Era globalisasi juga memungkinkan berdirinya pelayanan-pelayanan kesehatan swasta yang tidak hanya merambah kota-kota besar di Indonesia akan tetapi juga merambah ke pelosok-pelosok. Hal tersebut perlu menjadi perhatian khusus oleh para penyelenggara dan pengelola pelayanan

kesehatan, terutama oleh para penyelenggara pelayanan kesehatan agar tidak kalah bersaing dengan pelayanan kesehatan swasta lain (Ramdhani, 2011).

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja, manusia atau sumber daya manusia (Samsudin, 2006) begitu juga dengan rumah sakit. Hal ini dikarenakan manusia memiliki talenta, kemampuan, skill, dan motivasi yang akan menuntun pada berbagai macam perilaku dan hasil kerja (Saepung dkk, 2011).

Permasalahan yang sering muncul dalam suatu organisasi terkait dengan sumber daya manusia ialah ketidakmampuan suatu organisasi mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga masalah-masalah seperti ketidakpuasan kerja, penurunan kinerja, ketidakhadiran, dan yang paling utama ialah *turnover* bisa terjadi. Permasalahan *turnover* atau keluar dari pekerjaan merupakan permasalahan yang sering ditemui hampir di semua organisasi. Semakin banyak dan sering tenaga kerja yang keluar dari pekerjaan bisa menimbulkan dampak negatif bagi suatu organisasi salah satunya ialah menurunnya

kinerja perusahaan sehingga berdampak langsung pada tujuan serta target organisasi.

Salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan adalah rumah sakit. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 659/MENKES/PER/VIII/2009 tentang rumah sakit Indonesia kelas dunia, rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Oleh karena itu untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan tenaga medis yang mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Perawat merupakan salah satu tenaga medis dirumah sakit yang memberikan pelayanan untuk menunjang kesembuhan pasien.

Perawat mempunyai peranan yang sangat penting terhadap keberhasilan Rumah Sakit dalam upaya memberikan pelayanan kesehatan karena perawat merupakan orang yang paling dekat dengan pasien. Namun dalam kenyataannya mengelola sumber daya manusia dengan segala aspek kehidupannya memang lebih sulit

dibandingkan dengan mengelola sumber daya lainnya (Ramdhani, 2011).

Menurut Suhaimi (2003), perawat adalah seseorang yang telah dipersiapkan untuk turut serta merawat dan menyembuhkan orang sakit, usaha rehabilitasi dan pencegahan penyakit yang dilaksanakan secara mandiri atau dibawah pengawasan supervisi dokter atau suster kepala. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. HK.02.02/MENKES/148/1/2010 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat, definisi perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik didalam maupun diluar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran, kebutuhan akan pelayanan kesehatan semakin tinggi dan masyarakatpun menjadi semakin kritis dalam memperhatikan mutu pelayanan yang diberikan sebuah rumah sakit (Lumenta, 1989).

Sebagai ujung tombak pelayanan rumah sakit, perawat dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pasien. Tuntutan kerja dan perbedaan karakteristik pasien menciptakan tekanan tersendiri bagi para

perawat, sehingga pekerjaan perawat sering dikaitkan dengan stres kerja yang berasal dari rendahnya autonomi, perasaan tidak aman dengan jumlah pasien, dan tuntutan pekerjaan yang terus membutuhkan solusi pemecahan masalah (Ulrich, Lavandero, Hart, Woods, Leggett, & Taylor, (2006).

Untuk mengatasi kondisi tersebut dan untuk mempertahankan kualitas layanan, organisasi yang berkembang terus-menerus seperti rumah sakit membutuhkan karyawan yang memiliki sikap kerja yang proaktif, inisiatif, bertanggung jawab untuk terus berkembang, berkomitmen, penuh energi dan terikat (*engaged*) terhadap pekerjaannya (Leiter & Bakker, 2010). Dengan adanya perawat yang terikat terhadap pekerjaannya diharapkan perawat akan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan perasaan positif, antusias, fokus pada peningkatan kualitas pelayanan keperawatan, tidak tertekan dan terhindar dari stres kerja, yang dapat memicu kelelahan mental (Laschinger, Wilk, Cho, & Greco, 2009).

Smulder (dalam Indriyanti & Hadi, 2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa pekerjaan yang menuntut

keterikatan kerja tinggi diantaranya guru, entrepreneur, polisi, dokter dan perawat dikarenakan profesi tersebut melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya.

Kemudian Agustian (2012) menyebutkan pentingnya keterikatan kerjatidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan negara (BUMN) atau instansi pemerintahan, bahkan organisasi. Keterikatan kerjayang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Keterikatan kerjamembuat seseorang merasa keberadaannya dalam organisasi maupun perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi.

Wawancara yang dilakukan kepada kepala ruang rawat inap yang membawahi langsung para perawat yang bekerja di rumah sakit, ditemukan bahwa masih ada perawat yang bekerja tidak sepenuh hati dengan kata lain jika ada masalah diluar pekerjaan maka akan berefek dengan pekerjaan. Masih ada perawat yang tidak tepat waktu datang saat pergantian *shift* kerja. Wawancara langsung dengan

perawat yang bekerja, saat pasien sedang ramai membuat perawat lelah dalam bekerja, dan jika sudah lelah maka terkadang timbul rasa kesal dalam melayani pasien terlebih jika pasien yang *rewel*, hal tersebut sangat wajar, namun beberapa hal tersebut merupakan indikasi dari rendahnya keterikatan kerja yang dimiliki oleh perawat yang bekerja di RSUD Panembahan Senapati.

World Health Organization (WHO) menetapkan standar rasio ideal perawat dengan pasien adalah 1:200. WHO mencatat di Indonesia rasio antara perawat dengan pasien masih jauh dari standar, Indonesia memiliki rasio perawat dengan pasien sebesar 1:375. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja perawat dalam merawat pasien melebihi batas standar yang ada dan dapat menyebabkan *burnout* kelelahan fisik dan psikis yang merupakan antitesis dari aspek keterikatan kerja (Indrianti & Hadi, 2012).

Albrecht (2010) menjelaskan gambaran seorang karyawan yang tidak terikat (*disengaged*) bahwa secara fisik karyawan bekerja, akan tetapi tidak mengarahkan segala energi, emosi dan kesungguhannya dalam pekerjaan. Mereka seperti cangkang kerang yang kosong,

tidak memiliki kelekatan emosi terhadap pekerjaan, tidak peduli terhadap tujuan organisasi dan jarang berkembang dalam pekerjaannya.

Keterikatan kerja dilihat sebagai suatu kekuatan yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Kekuatan tersebut dapat berupa komitmen, baik bagi perusahaan maupun pada pekerjaannya, dan juga berupa rasa memiliki terhadap pekerjaan, perasaan bangga, usaha yang lebih dari biasanya, dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan (Wellins & Concelman dalam Endres & Smoak, 2008).

Lebih dalam lagi menurut Kahn (dalam Luthans dan Peterson, 2002) keterikatan merupakan gagasan multidimensi. Karyawan dapat secara emosi, kognitif, atau fisik terikat. Keterikatan terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan/atau secara emosi terhubung dengan orang lain. *Disengaged employees*, di sisi lain, melepaskan diri dari tugas kerja dan menarik diri secara sadar dan penuh perasaan.

Banyak kalangan berpendapat bahwa keterikatan kerja harus menjadi perhatian

serius oleh eksekutif di bidang SDM maupun eksekutif puncak agar perusahaan atau organisasi dapat bertahan dari dampak krisis saat ini. Pendapat ini juga diperkuat oleh beberapa studi yang mengkorelasikan antara tingginya keterikatan kerjadengan pencapaian target perusahaan, dan hasilnya sangat positif (Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Harter, Schmidt dan Hayes (2002) menemukan fakta bahwa keterikatan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 16% terhadap profitabilitas, 18% pada produktifitas, 25% terhadap penurunan tingkat turnover yang tinggi, 49% terhadap penurunan tingkat turnover yang rendah, 37% terhadap penurunan ketidakhadiran dan 60% terhadap kualitas kerja. Tingginya tingkat keterikatan kerja pada perawat akan berdampak positif terhadap kinerja perawat di rumah sakit.

Dengan mengetahui tingkat keterikatan kerja pada perawat dan memeliharanya untuk tetap tinggi maka secara umum rumah sakit akan diuntungkan dengan berbagai hal seperti:

- 1) Dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perawat karena mereka merasa *happy* bekerja dan

- berkarya di rumah sakit tersebut, 2) Membantu mempertahankan perawat terbaik, karena tidak mudah tergiur dengan tawaran bekerja di rumah sakit lain, 3) Membantu pencapaian target dan tujuan rumah sakit, karena beberapa studi yang mengkorelasikan antara tingginya keterikatan kerja dengan pencapaian target perusahaan membuktikan kebenaran hipotesisnya bahwa korelasinya sangat positif (Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012).

Di dalam membangunketerikatan kerja, pimpinan sangat berperan penting untuk dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan komitmen serta dapat mengurangi tingkat stress kerja karyawan. Kemampuan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi merupakan faktor utama dalam membangun etos kerja dalam organisasi (Agustian, 2012). Pemimpin organisasi harus turut berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa terikat secara emosional, fisik, dan kognitif. Garza & Slaughter (2011) juga menyebutkan bahwa keterikatan kerja pada perawat salah satunya juga dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin. Kemudian McBain (2007) juga menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi

keterikatan kerja karyawan yaitu organisasi, manajemen dan kepemimpinan serta kehidupan kerja (*working life*).

Kepemimpinan merupakan bagian yang penting dari manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam kepemimpinan ini melibatkan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Disini motivasi itu harus dapat diterima oleh orang lain (bawahan) dan menjadi pendorong untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemimpin dengan kekuasaan (*power*) dapat mengarahkan dan mempengaruhi bawahan agar bersedia melaksanakan tugas-tugasnya (Handoko, 2000).

Menurut Davis dan Newstrom (dalam Mustopadijaja, 2009) gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara

keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Menurut Nuryati (2004) membutuhkan pendekatan baru dalam dunia kepemimpinan. Kepemimpinan dan manajemen yang dipakai dalam era spesialisasi dan pengejaran profit semata (seringnya dalam jangka waktu pendek), kini tidak layak dan pantas lagi untuk dipakai dalam era pengetahuan dan keterpaduan. Pendekatan baru dalam kepemimpinan, yaitu yang secara simultan bisa meningkatkan pertumbuhan pribadi karyawan serta memperbaiki kualitas dan pelayanan institusi dengan diupayakannya keterlibatan secara pribadi dari setiap anggota organisasi dalam proses pembuatan keputusan serta perilaku yang beretika dan bertanggungjawab.

Dibutuhkan suatu model kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan kepada pihak lain, baik kepada karyawan (anggota) perusahaan, pelanggan, maupun kepada masyarakat sekitar, gaya kepemimpinan ini disebut dengan kepemimpinan pelayan (*servant leadership*), (Greenleaf, 2002). Praktik kepemimpinan pelayan ditandai dengan meningkatnya keinginan untuk melayani

pihak lain dengan melakukan pendekatan secara menyeluruh pada pekerjaan, komunitas, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak. Pemimpin pelayan mengenali kehormatan dan pentingnya nilai setiap individu karena mereka adalah ciptaan Tuhan yang mulia (Greenleaf, 2002).

Kepemimpinan pelayan adalah suatu model kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan kepada pihak lain, baik kepada karyawan (anggota) organisasi/perusahaan, pelanggan, maupun kepada masyarakat sekitar (Greenleaf, 2002). Pemimpin pelayan adalah orang dengan rasa kemanusiaan yang tinggi. Bukan nasib pemimpin untuk dilayani, tetapi adalah hak istimewanya untuk melayani. Ada sejumlah pemahaman tentang hidup dalam kepemimpinan berkualitas tinggi karena tanpa karakter pemimpin pelayan ini, kepemimpinan dapat tampak menjadi dan sebenarnya menjadi termotivasi untuk melayani diri sendiri dan mementingkan kepentingannya sendiri (Neuschel, 2008).

Penerapan gaya kepemimpinan pelayan lebih menekankan pada proses perubahan persepsi, sikap dan perilaku bawahan ke arah peningkatan pengetahuan,

wawasan dan kemampuan dalam menjalankan organisasi (Barling, 1996). Banyak hal yang turut mendukung keberhasilan seorang pemimpin, diantaranya adalah cara bawahan menerima dan mempersepsikan atasannya.

Persepsi merupakan proses yang menggunakan pengetahuan sebelumnya untuk mengumpulkan dan menginterpretasikan stimulus yang ditangkap oleh indera (Widyana, 2000). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang antara lain sensasi berupa informasi yang diterima oleh otak dan dapat dimengerti, atensi yang diartikan sebagai suatu proses mental dalam diri individu dengan menonjolkan suatu stimulus dan stimulus lain diabaikan, memori yang berfungsi sebagai penyimpanan informasi yang diterima oleh indera dan motivasi yang berasal dari dalam diri berupa dorongan (Rakhmat, 1998).

Cronbach (dalam Sahrah, 2004) mengungkapkan bahwa persepsi akan terjadi jika ada objek atau stimulus yang akan dipersepsi, ada alat indera dan ada perhatian terhadap objek yang dipersepsi. Dalam penelitian ini hal akan dipersepsi adalah gaya kepemimpinan pelayan yang

ada di RSUD Panembahan Senopati menurut persepsi perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut.

Jadi persepsi terhadap kepemimpinan pelayan adalah informasi yang diterima oleh alat indera dan adanya perhatian mengenai gaya kepemimpinan pelayan yang diterapkan oleh atasan di suatu organisasi..

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap servant leadership dengan keterikatan kerja pada perawat di RSUD Panembahan Senopati. Semakin positif persepsi terhadap servant leadership, maka semakin tinggi keterikatan kerja. Sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap servant leadership, maka semakin rendah keterikatan kerja pada perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Metode

Variabel penelitian yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap *servant leadership* (kepemimpinan pelayan) sebagai variabel bebas dan keterikatan kerja sebagai variabel terikat.

Responden yang akan digunakan yaitu perawat yang bekerja di RSUD Panembahan Senopati. Setelah para

responden yang melakukan pengisian skala kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, pendidikan dan jabatan. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*, yaitu pemilihan subjek berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang memiliki hubungan erat dari populasi yang diketahui sebelumnya (Hadi, 2000). Ciri-ciri responden pada penelitian ini adalah:

1. Perawat yang bekerja baik tetap maupun tidak tetap di RSUD Panembahan Senopati.
2. Memiliki masa kerja minimal 3 bulan, dengan asumsi semakin lama masa kerja responden berarti responden telah memiliki keterikatan dengan tempatnya bekerja.
3. Memiliki latar belakang pendidikan keperawatan sebelum bekerja di rumah sakit.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan persepsi terhadap *servant leadership* (kepemimpinan pelayan) dengan keterikatan kerja pada perawat di RSUD Panembahan Senopati, oleh karena itu

metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik *product moment* dari Karl Pearson (Azwar, 2003). Analisis Product Moment merupakan analisis korelasional yang mengetahui hubungan antar variabel yang masing-masing datanya bersifat interval.

Atas dasar teknik analisis *Product Moment* yang digunakan apabila didapat koefisien korelasi yang signifikan, yaitu $p < 0,05$ berarti terdapat hubungan antara variabel iklim organisasi dengan variabel prokrastinasi. Sebaliknya, apabila koefisien tidak signifikan, yaitu $p > 0,05$ berarti tidak ada hubungan antara variabel iklim organisasi dengan prokrastinasi.

Sebelum analisis data dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan

uji linearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui variabel penelitian memiliki sebaran normal atau tidak sedangkan uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel tergantung linear atau tidak.

Penelitian ini menggunakan metode skala. Skala adalah alat ukur untuk mengetahui atau mengungkap aspek psikologis, berupa pertanyaan yang secara tidak langsung mengungkap aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subjek dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala Persepsi terhadap *Servant Leadership* (Kepemimpinan Pelayan) dan skala Keterikatan Kerja.

Hasil dan Diskusi

Berdasarkan analisis data, terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan keterikatan kerja pada perawat di RSUD Panembahan Senopati yang ditunjukkan dengan nilai $r_{xy} = 0,503$ dengan taraf signifikansi $0,02$ ($p < 0,01$). Koefisien Determinasi persepsi terhadap *servant leadership* dengan keterikatan kerja sebesar $R^2 = 0,253$. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumbangan persepsi terhadap *servant leadership* sebesar $25,3\%$ sedangkan $74,7\%$ di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diterima, artinya Semakin positif persepsi terhadap *servant leadership*, maka semakin tinggi keterikatan kerja. Sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap *servant leadership*, maka semakin rendah keterikatan kerja.

Hal diatas senada dengan hasil penelitian dari Klein (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *servant leadership* dengan keterikatan kerja. Mengenai pentingnya

keterikatan kerja yang tinggi pada pegawai telah disampaikan oleh Agustian

(2012) menyebutkan pentingnya keterikatan kerjatidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan negara (BUMN) atau instansi pemerintahan, bahkan organisasi. Keterikatan kerjayang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Keterikatan kerjamembuat seseorang merasa keberadaannya dalam organisasi maupun perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. RSUD Panembahan Senopati sebagai salah satu instansi yang melayani kesehatan masyarakat kabupaten Bantul sebaiknya selalu menjaga keterikatan kerja perawat yang bekerja.

Garza & Slaughter (2011) menyebutkan bahwa keterikatan kerja pada perawat salah satunya juga dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin. Dalam penelitian ini persepsi perawat terhadap *servant leadership* (kepemimpinan pelayan) terhadap atasan cenderung positif

sehingga mempengaruhi tingginya tingkat keterikatan kerja perawat.

Dalam upaya untuk mempertahankan keterikatan kerja selain kepemimpinan ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi tingginya keterikatan kerja (McBain, 2007), diantaranya:

1. Organisasi

Faktor organisasi yang dapat menjadi penggerak keterikatan kerja karyawan adalah budaya organisasi, visi dan nilai yang dianut, brand organisasi. Sesuai dengan visi RSUD Panembahan Senopati “Tewujudnya rumah sakit yang unggul dan menjadi pilihan utama masyarakat Bantul dan sekitarnya”. Hal tersebut sudah seharusnya dipahami oleh seluruh jajaran yang bekerja di rumah sakit.

2. Kehidupan Kerja

Kenyamanan kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu pemicu terciptanya keterikatan kerja karyawan. Keterikatan merupakan suatu pilihan, namun rumah sakit tetap harus turut ambil bagian dalam membina para pegawai agar dapat meningkatkan level keterikatan kerja. Tingkat keterikatan kerja masing-masing pegawai berbeda-beda tergantung dari bagaimana karyawan memaknai keberadaan mereka di dalam pekerjaan

Dengan tingginya tingkat keterikatan kerja maka banyak yang pengaruh positif terhadap kinerja pegawai seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Harter, Schmidt dan Hayes (2002) bahwa keterikatan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 16% terhadap profitabilitas, 18% pada produktifitas, 25% terhadap penurunan tingkat turnover yang tinggi, 49% terhadap penurunan tingkat turnover yang rendah, 37% terhadap penurunan ketidakhadiran dan 60% terhadap kualitas kerja.

Dalam penelitian ini didapatkan bahwa skor keterikatan kerja cenderung tinggi dengan 22 responden masuk kategori tinggi dan 15 responden masuk dalam kategori sedang. Dengan tingginya tingkat keterikatan kerja pada perawat dan memeliharanya untuk tetap tinggi maka secara umum rumah sakit akan diuntungkan dengan berbagai hal seperti: 1) Dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perawat karena mereka merasa *happy* bekerja dan berkarya di rumah sakit tersebut, 2) Membantu mempertahankan perawat terbaik, karena tidak mudah tergiur dengan tawaran bekerja di rumah sakit lain, 3) Membantu pencapaian target dan tujuan

rumah sakit, karena beberapa studi yang mengkorelasikan antara tingginya keterikatan kerja dengan pencapaian target perusahaan membuktikan kebenaran hipotesisnya bahwa korelasi sangat positif (Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012).

Smulder (dalam Indriyanti & Hadi, 2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa pekerjaan yang menuntut keterikatan kerja tinggi diantaranya guru, entrepreneur, polisi, dokter dan perawat dikarenakan profesi tersebut melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya.

Dengan adanya perawat yang terikat terhadap pekerjaannya diharapkan perawat akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan perasaan positif, antusias, fokus pada peningkatan kualitas pelayanan keperawatan, tidak tertekan, dan terhindar dari stres kerja, yang dapat memicu kelelahan mental (Laschinger, Wilk, Cho, & Greco, 2009).

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan keterikatan kerja pada perawat di RSUD Panembahan Senopati. Semakin positif persepsi terhadap *servant*

leadership, maka semakin tinggi keterikatan kerja. Sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap *servant leadership*, maka semakin rendah keterikatan kerja pada perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul, dengan begitu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat disampaikan peneliti adalah:

Saran Bagi para perawat yang bekerja di RSUD Panembahan Senopati diharapkan menjalin hubungan yang positif dengan atasan agar dapat memberikan persepsi yang positif terhadap kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan sehingga pada akhirnya meningkatkan keterikatan kerja yang semakin tinggi dengan adanya semangat kerja, dedikasi dan penghayatan terhadap pekerjaan.

Bagi pihak rumah sakit sebagai lembaga publik yang melayani kesehatan masyarakat kabupaten Bantul dan sekitarnya, berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa persepsi terhadap *servant leadership* (kepemimpinan pelayan) dapat meningkatkan keterikatan kerja perawat, oleh karena itu pihak manajemen rumah sakit mampu

menerapkan gaya kepemimpinan pelayan (*servant leadership*).

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian atau berminat untuk mengkaji tema keterikatan kerja. Penelitian ini hanya dilakukan dengan melibatkan perawat di RSUD Panembahan Senopati, maka untuk itu dapat dilakukan dengan melibatkan

karyawan lain seperti bidan, dokter atau PNS yang bekerja di rumah sakit tersebut atau di instansi lain. Kemudian peneliti selanjutnya bisa menambahkan prediktor atau variabel independen selain kepemimpinan seperti kondisi lingkungan kerja, organisasi, kerjasama yang efektif dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, F. 2012. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Andi Offset.
- Albrecht, S. 2010. *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Azwar, Saifudin. 2000. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifudin. 2004. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*(1), 89-136.
- Desai, M., Majumdar, B. & Prabhu, G.P. (2010). Study On Employee Engagement In Two Indian Businesses. <http://www.ipublishing.co.in/ajmrvol1no1/sped12011/AJMRSP1008.pdf> diakses Februari 2015.
- Barbuto, J.E., & Wheeler, D.W., 2006., Scaled development and construct clarification of servant leadership, *Group and Organization Management, 31*, 300-326.
- Barling, J., Weber, T. and Kelloway, E.K. (1996). Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment. *Journal of Applied Psychology, 81*, 82-38.
- Branham, L., & Hirschfield, M. 2010. *Re-Engage: How America's Best Places to Work*. USA: McGraw Hill.

- Endres, G. M & Smoak, L.M. (2008). The Human Resource Craze: Human Performance Improvement and Employee Engagement. *Organization Development Journal; Spring 2008: hal. 26*
- Gallup. (2004). Study Engaged Employees Inspire Company Innovation. *Gallup Management Journal*. <http://gmj.gallup.com/content/24880/Gallup-Study-Engaged-Employees-Inspire-Company.aspx> diakses Februari 2015.
- Greenleaf, R. K., 2002., *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness* (L.C. Spears, Ed.) (25th Anniversary Edition). Paulist Press, New York.
- Hadi, Sutrisno., 2000. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, Hani., 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Handoyo, Seger., 2010. Pengukuran Kepemimpinan Pelayan Sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi Pada Masa Perubahan Organisasi, *Makara, Sosial Humaniora, Vol. 14, No. 2*.
- Harter, J. K., Schmidt, F.L., & Hayes, T.L. 2002. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcome: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87(2)*, 268-279
- Indrianti, R., Hadi, C., 2012. Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi, Vol. 1, No.02*
- Kahn, W. A 1990. Psychological Condition of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal. 33, 692-724*
- Klein, D.N. 2014. *THE Relationship Between Servant Leadership And Employee Engagement: The Mediating Roles Of Trust And Fit*. Desertasi. Creighton University. Omaha.
- Lantu, D, Erich. P, Augusman. R. 2007. *Servant Leadership*. Gradien Books, Bandung.
- LaMonica, E.L. 1998. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran (EGC)
- Laschinger, H.K.S., Wilk. P., Cho. J., & Greco, P. 2009. Empowerment, engagement and perceived effectiveness in nursing work environments : does experience matter?. *Journal of Nursing Management, 17*, 636-646,
- Lumenta, B. 1989. *Pelayanan Medis: Cira, konflik, dan Harapan: Tinjauan Fenomena Sosial*. Jakarta: Kanisius.
- Luthans, F., Suzanne J. Peterson. 2002. Employee Engagement and Manager Self-Efficacy, Implication for Managerial Effectiveness and

- Development. *Journal of Managerial Development*, Vol. 21, No. 5, pp. 376-387
- MacLeod, D., & Clarke, N. (2009). *Engaging For Success: Enhancing Performance Through Employee Engagement*. UK: Crown Copyright.
- Margaretha, M., & Saragih, S. 2008. *Employee Engagement: Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi*. Makalah dipresentasikan pada The 2nd National Conference UKWMS Surabaya.
- McBain, R., 2007, The Practice Of Engagement: Research Into Current Employee Engagement Practice. *Journal: Strategic HR Review*, Vol. 6, No. 6.
- Menkes, RI. 2009. Peraturan Menkes RI No. 659/MENKES/PER/VIII/2009 tentang Rumah Sakit Indonesia Kelas Dunia
- Menkes, RI. 2009. Peraturan Menkes RI No. HK.02.02/MENKES/148/1/2010 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat
- Mujiasih, E., Ratnaningsih, I.Z., 2012. Meningkatkan *Work Engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Mustopadijaja., 2009, *Beberapa Dimensi dan Dinamika Kepemimpinan Abad 21*, www.googlebooks.com diakses tanggal 14 Februari 2014.
- Neuschel, R.P. 2008, *Pemimpin Yang Melayani*. Akademika, Jakarta.
- Nurgiyantoro, B. Gunawan & Marzuki. 2004. *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta: GMU Press.
- Nuryati., 2004. Kepemimpinan Pelayanan : Pendekatan Baru Model Kepemimpinan, *Jurnal STIE AUB*, Surakarta.
- Paradise, Andrew. (2008), Influences engagement, *T + D*. **62**, 54-60.
- Rakhmat, D. 1998. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid I*. Jakarta: PT Indikes Media Group.
- Robinson, D., Perryman, S., dan Hayday, S. 2004. The Drivers of Employee Engagement, *Article: Institute for Employment Studies*, Brighton, Report 408, April 2004, p.1-5.
- Saepung, W., Sukirno., & Siengthai, S. 2011. The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Retail Industry in Indonesia. *World Review of Business Research*, Vol. 1. No.3.
- Sahrah, A. 2004. Persepsi terhadap Kepemimpinan Perempuan. *Anima, Indonesia Psychology Jurnal*, Vol. 19, No.3, 222-223.
- Saks, A.M. 2006. Employee Engagement: Antecedents and Consequences. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, No.7, pp. 600-619

- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. 2002. The Measurement of Engagement and Burn Out: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Jurnal of Happiness Studies*. 3, 71-92
- Suan, Choo Ling. 2009. "Factors That Influence Employee Engagement: A Study Of Celestica Malaysia Sdn. Bhd.", *Thesis* : Post Graduate degree from the Universiti Utara Malaysia (UUM), p.1-90
- Suhaimi, E. 2003. *Etika Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Ulrich, B.T., Lavandero, R., Hart. K.A., Woods, D., Leggett, J., & Taylor, D. 2006. Critical care nurses' work environment: a baseline status report. *Critical Care Nurse*. 26 (5). 46-57
- Walgito, B. 1992. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Widyana, R. 2000. *Psikologi Kognitif*. (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala.
- Wong, C.A., Laschinger, H.K.S., & Cummings, G.G. 2010. Authentic leadership and nurses voice behaviour and perceptions of care quality. *Journal of Nursing Management*, 18 : 889-900
- Wong, P.T., & Page, D., 2003., *Servant Leadership: Anopponent-processmodel and the revisedservant leadershipprofile.*, http://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/2003/wong_servant_leadership.Pdf
- Yukl, G. 2006. *Leadership In Organization*. (6th ed). New Jersey : PearsonPrentice Hall