

## **GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP**

**Lisa Gita Cahyani\*, Menik Kustriyani, Mariyati**

Program Studi Ners STIKES Widya Husada Semarang, Jl. Subali Raya No.12 Krapyak – Semarang, Indonesia, 50146

\* [Lisagitacahyani01@gmail.com](mailto:Lisagitacahyani01@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Sistem gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya stres pada perawat. Stres perawat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala ruangan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Kepala ruangan merupakan pimpinan yang langsung membawahi dan bertanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana. Gaya kepemimpinan kepala ruang bisa mempengaruhi kinerja perawat menjadi baik ataupun sebaliknya. Gaya kepemimpinan yang tepat memberikan motivasi kerja yang baik, sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak di harapkan akan memberikan tekanan pada perawat sehingga membuat perawat stres. Tujuan Penelitian untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Sampel sebanyak 104. Menggunakan Proportional Random Sampling. Analisis data menggunakan *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 59 (56,7%). Dan hasil penelitian stres kerja sebagian besar responden mengalami stres kerja ringan sebanyak 86 (82,7%). Hasil penelitian didapatkan nilai p- value 0,002 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,002 < 0,05$ ), maka keputusan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Ada hubungan gaya kepemimpinan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, stres kerja, perawat

### ***THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLE AND WORK STRESS OF NURSES IN THE INPATIENT ROOM***

#### **ABSTRACT**

*The leadership style system is one of the factors that influence the occurrence of stress on nurses. Nurse stress is influenced by the leadership style of the room head. Leadership style is a way used by leaders in influencing the behavior of others. The head of the room is the leader who directly supervises and is responsible for moving the implementing nurses. The leadership style of the head of the room can influence the nurse's performance to be good or vice versa. The right leadership style provides good work motivation, on the contrary the leadership style that is not expected will put pressure on nurses so that makes nurses stressed. Objective to find out the relationship between leadership style and work stress of nurses in the inpatient room of RSUD dr. H. Soewondo Kendal. This type of research uses a quantitative research methodology with a cross- Type quantitative research with cross-sectional approach. Sample of 104. Using Proportional Random Sampling. Data analysis using chi square. The results showed that the majority of respondents in the democratic leadership style were 59 (56.7%). And the results of work stress research most respondents experienced mild work stress as much as 86 (82.7%). The results obtained p-value of 0.002 is smaller than  $\alpha$  ( $0.002 < 0.05$ ), then  $H_0$ 's decision is rejected and  $H_a$  is accepted. There is a relationship between leadership style and nurses work stress in the inpatient room of RSUD dr. H. Soewondo Kendal.*

*Keywords: leadership style, work stress, nurses*

#### **PENDAHULUAN**

Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang di dasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan,

berbentuk pelayanan bio-psiko-sosio-spiritual-kultural yang komprehensif, ditujukan pada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat mencakup seluruh proses kehidupan manusia (Sumijatun, 2010).

Perawat yang mengalami stress kerja seperti merasa sering pusing, kurang ramah terhadap pasien, merasa lelah, kurang istirahat akibat beban kerja berat. Stress kerja biasanya muncul sebagai bentuk reaksi emosional dan fisik terhadap tuntutan kerja dari dalam ataupun dari luar pekerjaan di rumah sakit baik dari pasien maupun dari luar pasien. Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami perawat dalam menghadapi pekerjaan selama di rumah sakit (Fuada, 2017). Menurut data Kementerian Kesehatan RI tahun 2014 jumlah perawat di Indonesia mencapai 237.181 orang, dengan demikian angka kejadian stress kerja pada perawat cukup besar (Herqutanto, 2017). Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Provinsi Ratchaburi Thailand, menemukan bahwa 26,2% perawat di rumah sakit tersebut berada pada kelompok risiko tinggi untuk terkena stress akibat kerja (Aoki, 2012)

Menurut penelitian dari *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) yang merupakan Lembaga Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja menetapkan bahwa perawat merupakan salah satu profesi yang memiliki risiko tinggi terhadap stress. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Juliadi (2011), di RSUD Kota Dumai Pekanbaru, hasil penelitian menunjukkan sebanyak 50,9% perawat mengalami stress kerja. Terjadinya peningkatan stress kerja terhadap karyawan dapat disebabkan oleh perilaku para atasan (Hamdani 2012).

Sistem gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya stress pada perawat. Stress perawat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala ruangan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Kepala ruangan merupakan pimpinan yang langsung membawahi dan bertanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang bisa mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu yang menjadi lebih baik.

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di ruang rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal pada tanggal 28 Mei 2019, berdasarkan survey, peneliti melakukan wawancara kepada 10 perawat pelaksana didapat 6 dari 10 perawat pelaksana yang mengalami stress kerja sedang seperti mengeluh sering pusing, bersikap kurang baik pada pasien, biasanya perawat juga mengalami masalah emosional seperti marah-marah mudah tersinggung dan sensitif, selain itu kinerja perawat menurun mudah lupa dan sulit untuk berkonsentrasi.

## **METODE**

Jenis penelitian kuantitatif analitik, variabel penelitian gaya kepemimpinan dan stress kerja perawat, populasi 161 perawat, sampel dalam penelitian 104 teknik sampling yang digunakan *Proportional Random Sampling*, instrument yang digunakan kuesioner, tempat penelitian di RSUD dr. H. Soewondo Kendal, analisa menggunakan *chi-Square*.

## **HASIL**

Hasil penelitian dapat dilihat pada table berikut,

Tabel 1.  
 Gaya kepemimpinan (n =104)

Gaya kepemimpinan	f	%
Otoriter	7	6,7
Demokratis	59	56,7
Partisipatif	38	36,5

Tabel 2.  
 Stres kerja perawat (n=104)

Stres kerja perawat	f	%
Ringan	86	82,7
Sedang	13	12,5
Berat	5	4,8

Hasil penghitungan chi square nilai  $p = 0,000$  hal ini berarti bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Soeowondo Kendal, ada 5 cell yang nilai *expected count* kurang dari 5 maka di lakukan transformasi data atau penggabungan data.

Tabel 3.  
 Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja perawat (n=104)

Gaya kepemimpinan	Stres kerja perawat				P value
	Ringan		Sedang + berat		
	f	(%)	f	(%)	
Otoriter + demokratis	49	74,2	17	25,8	0,002
Partisipatif	37	97,4	1	2,6	
Total	86	82,7	18	17,3	

Hasil penelitian berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan gaya kepemimpinan otoriter + demokratis yang mengalami stres ringan sebanyak 49 (74,2%), yang mengalami stres sedang + berat sebanyak 17 (25,8%) dan gaya kepemimpinan Partisipatif yang mengalami stres ringan sebanyak 37 (97,4%), yang mengalami stres sedang + berat sebanyak 1 (2,6%). Hasil penelitian berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan nilai  $p\text{-Value} = 0,002$  hal ini berarti bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Soeowondo Kendal.

## PEMBAHASAN

### Gaya kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 59 (56,7%). Hal ini dikarenakan sebagian besar kepala ruang cenderung melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan, pengambilan keputusan dilakukan saat rapat ruangan, saat breafing dan pre conference. Gambaran gaya kepemimpinan di RSUD dr. H. Soeowondo Kendal sebagian besar menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, dari hasil wawancara dengan kepala ruang oleh peneliti kepala ruang berperan sebagai mentor untuk memecahkan masalah atau konflik yang ada di ruangan dengan cara musyawarah bersama dan mengambil keputusan bersama. Kepala ruang juga memberikan motivasi, masukan, arahan dan evaluasi setiap pekerjaan pada perawat pelaksana. Pada penelitian ini juga mengungkapkan teori situasi (*contingency*) mengamsusikan bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang paling baik, tetapi sangat tergantung pada situasi, bentuk organisasi, pekerjaan dan tingkat kematangan bawahan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di RSUD dr. H. Soewondo Kendal adalah gaya kepemimpinan demokratis yang artinya kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berbagai kegiatan yang akan dilakukan dan ditentukan bersama. Kepemimpinan yang demokratis ini memiliki kekuatan pada partisipasi aktif pada anggota kelompok pimpinan dan bawahan. Pemimpin atau kepala ruang yang menonjolkan otoritasnya dengan memberikan instruksi tanpa memperhatikan ide dan bawahan seperti gaya kepemimpinan otoriter, tidak akan meningkatkan motivasi bawahan karena cenderung terlalu mengatur. Demikian halnya bila pemimpin (kepala ruang) hanya tergantung pada bawahan dimana setiap tindakan selalu melibatkan bawahan seperti pada gaya kepemimpinan partisipatif akan menyebabkan proses pengambilan keputusan menjadi lebih lambat.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Sedangkan menurut Che Ngah et al., (2013) dalam penelitiannya menyatakan, gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain, gaya kepemimpinan dapat berbeda di berbagai negara khususnya dalam aspek budaya, pendekatan dan bahasa. Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting karena pemimpin merupakan fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dalam melaksanakan tugas tersebut di pengaruhi oleh banyak faktor diantaranya : kematangan, kecerdasan, motivasi, dan hubungan manusiawi. Faktor kematangan diantaranya adalah jenis kelamin dan usia tidak terlalu muda juga tidak terlalu tua, yang memiliki kematangan, dan kestabilan emosi, sedangkan faktor kecerdasan diantaranya adalah kecerdasan berfikir yang biasanya berhubungan dengan tingkat pendidikan (Setiawan 2015)

### **Stres kerja**

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden mengalami stres ringan sebanyak 86 (82,7%). Stres kerja ringan seperti perawat memberikan pelayanan kepada klien dengan ramah, padahal merasa lelah, perawat merasa tidak mempunyai waktu yang cukup melakukan pekerjaan yang diharapkan dan perawat kesulitan mengatur waktu istirahat karena terlalu banyak pekerjaan. Stres kerja merupakan respon psikologis seseorang terhadap tekanan yang ada di tempat kerja. Seorang pekerja harus beradaptasi dengan tuntutan yang ada di lingkungan kerjanya (Kreitner & Kinicki, 2015). Stres kerja perawat di RSUD dr. H. Soewondo Kendal perawat mengalami kinerja menurun yang mengakibatkan tidak fokus untuk bekerja karena banyaknya tugas yang mengakibatkan sulitnya waktu untuk beristirahat. Perawat juga mengalami sulit berkonsentrasi mudah lupa, perawat juga mengatakan sering pusing, bersikap kurang baik pada pasien, biasanya perawat juga mengalami masalah emosional, mudah tersinggung dan sensitif.

Stres kerja adalah kondisi ketika stressor kerja secara sendiri atau bersama faktor lain berinteraksi dengan karakteristik individu, menghasilkan gangguan keseimbangan fisiologis dan psikologis. Jika berlangsung lama, gangguan itu dapat mengganggu sistem kardiovaskuler, gangguan jiwa, gangguan muskuloskeletal, dan gangguan kesehatan lain. Selain itu stres kerja dapat berhubungan dengan kecelakaan dan kekerasan di tempat kerja (Rivai, 2010). Stres tidak selalu buruk dan merupakan bagian normal dari kehidupan sehari-hari. Namun, stres dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman jika seseorang tidak mampu menanganinya (Wulandari, 2010 dalam Gulo, 2013). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2011 dalam Astianto, 2014). Stres kerja yang dirasakan seperti merasa jumlah tenaga kurang

sesuai dengan beban kerja yang ada, kepala ruang galak terhadap bawahan dan perawat merasa jenuh dengan pekerjaannya.

Penelitian yang terkait dengan penelitian ini yaitu penelitian Wibowo (2012) tentang Dampak Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat menunjukkan bahwa dari 90 responden, 86 responden (95,6%) tidak mengalami stres kerja. Sisanya 4 responden (4,4%) mengalami stres kerja. Menurut peneliti terjadinya stres kerja di ruang rawat inap RSUD GMIM Kalooran Amurang merupakan bagian dari stres dalam melaksanakan pekerjaan, stres dapat disebabkan oleh banyaknya pertanyaan yang muncul dari pasien/keluarga pasien mengenai sakit yang dialami, ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan dan sesama pekerja, pekerjaan yang menuntut konsentrasi yang tinggi, dan lain-lainnya.

### **Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja perawat**

Berdasarkan uji non parametric dengan uji *Chi-square* didapatkan nilai pvalue sebesar 0,002 < 0,005 maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima artinya ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja perawat di RSUD dr. H. Soewondo Kendal. Hubungan signifikansi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi stres kerja perawat. Ditinjau dari hasil penelitian bahwa dari 104 responden perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal yang memilih gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis dengan stres kerja ringan sebanyak 49 responden (74,2%), yang memiliki stres sedang dan berat sebanyak 17 responden (25,8%). Perawat yang memilih gaya kepemimpinan partisipatif dengan stres kerja ringan sebanyak 37 responden (97,4%), yang memiliki stres kerja berat dan sedang sebanyak 1 responden (2,6%).

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis diterapkan, akan semakin rendah stres kerja karyawan. Sesuai dengan item pada variabel gaya kepemimpinan demokratis dimana pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyampaikan ide atau masukan merupakan hal yang dianggap dapat menurunkan stres kerja karena karyawan merasa lebih diperhatikan keberadaan dan kontribusinya pada rumah sakit. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hariyono, dkk (2009) yang berjudul “hubungan antara beban kerja, stres kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di rumah sakit Islam Yogyakarta PDHI kota Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja dengan nilai  $p=0,026$ .

Penelitian yang dilakukan oleh Prayatna (2016) menunjukkan gaya kepemimpinan egois berpengaruh negatif (tekanan atau desakan waktu, beban kerja yang berlebihan) secara signifikan terhadap stres kerja sebesar 27,5 persen. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 42 persen, serta pengaruh tidak langsung sebesar 7 persen. Total pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 40 persen. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besar pengaruh langsung sebesar 4,8 persen. Penelitian Rosa menjelaskan bahwa hubungan interpersonal yang baik dapat berpengaruh terhadap stres perawat (Rosa et al., 2010). Hasil penelitian lain yang sama juga menjelaskan bahwa di Yordania dukungan sosial yang rendah dapat meningkatkan stres kerja perawat ICU (Mrayyan, 2009).

Terjadinya peningkatan stres kerja terhadap karyawan, dapat disebabkan oleh perilaku para atasan Hamdani, (2012). Pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat agar apa yang diharapkan dapat diwujudkan secara bersama dengan karyawannya dan bukan menyebabkan stress bagi karyawannya Sitanggang, (2013). Penelitian yang dilakukan Soegiono, (2010) mendapatkan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang baik menyebabkan

karyawan menjadi tidak produktif dan kurang kreatif sehingga berdampak pada ketidak tercapaiannya karir yang dicita-citakan karyawan yang membuat karyawan merasa stres terhadap pekerjaannya.

### **SIMPULAN**

Setelah dilakukan penelitian, pengolahan data, dan pembahasan tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal didapatkan hasil ada hubungan gaya kepemimpinan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Sumijatun, (2010). *Konsep dasar menuju keperawatan profesional*. Jakarta: TIM
- Herquanto, 2017. *Stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan*. ISSN: 2301-8267 Vol. 02, No.01, Januari 2014
- Aoki, 2012. *Beberapa faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit umum bahteramas provinsi sulawesi tenggara*.
- kamar bedah di instalasi bedah sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang*. JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT (e-Journal) Volume 5, Nomor 5, Oktober 2017 (ISSN: 2356-3346) <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Isnaeni, 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*
- Juliadi, (2011), *Hubungan stres kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RS Kota Dumai*. *Jurnal Ners Indonesia*, 1(2). Diperoleh pada tanggal 20 Juli 2019 dari <http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JNI/article/download/642/635>
- Notoatmodjo. Soekidjo (2012). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Rivai (2010). *Manajemen. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2015. *Organizational behavioral-Ed. 5. Boston: McGraw-Hil*