

Analysis of Transformational Leadership with Nurse Workload at the Otanaha Hospital, Gorontalo City
*Analisis Kepemimpinan Transformasional dengan Beban Kerja Perawat
di RSUD Otanaha Kota Gorontalo*

Sabirin B. Syukur^{1*}, Febri Dwiyanto Engahu²
^{1,2}Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Indonesia
* Corresponding Author: sabirinsyukur@umgo.ac.id

Received: 21 Mei 2023; Revised: 21 Mei 2023; Accepted: 26 Mei 2023

ABSTRACT

Transformational leadership style is an ideal leadership style that should be applied in organizations. In transformational leadership a leader does not only think about the achievements to be expected but also thinks about how the welfare of his employees and leaders are able to influence and change awareness, and arouse enthusiasm to encourage employees to achieve the vision, mission and goals that have been set previously. This leadership style can affect the workload. Objective: This study aims to determine the relationship between transformational leadership and the workload of nurses. Methods: Quantitative descriptive research using the correlation method with 10 nurse respondents at Otanaha Hospital, Gorontalo City. Univariate analysis used a quantitative approach with the chi square test. Results: Research shows that most have implemented transformational leadership and most have a light workload. Conclusion: There is a significant relationship between transformational leadership and nurses' workload. The room head's suggestion can increase the application of the transformational leadership style so as to minimize the workload carried by the room nurse.

Keywords : Workload; Leadership; Nurse

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu kepemimpinan yang ideal dan seharusnya diterapkan dalam setiap organisasi. Dalam kepemimpinan transformasional seorang pemimpin tidak hanya berfikir pencapaian yang akan diharapkan tetapi juga memikirkan bagaimana kesejahteraan karyawannya dan pemimpin mampu mempengaruhi serta mengubah kesadaran, dan membangkitkan semangat untuk mendorong karyawan mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Gaya kepemimpinan ini dapat mempengaruhi beban kerja Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dengan beban kerja perawat. Metode penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan metode korelasi dengan 10 responden perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo. Analisa menggunakan pendekatan kuantitatif dengan uji chi square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar telah menerapkan kepemimpinan transformasional dan sebagian besar memiliki beban kerja ringan. Kesimpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan beban kerja perawat. Saran kepala ruangan dapat meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional sehingga meminimalkan beban kerja yang dipikul oleh perawat ruangan.

Kata Kunci: Beban kerja, Kepemimpinan, Perawat

LATAR BELAKANG

Beban kerja adalah lama, berat dan banyaknya tugas di kantor yang meliputi, risiko kerja yaitu dampak yang di alami oleh para karyawan khususnya saat bekerja. Beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri NO. 12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu (Sureskiati et al., 2019).

Munandar (2014, dalam (Errina Soufi Widiyasi, 2020) mendefinisikan beban kerja sebagai kondisi dari pekerjaan beserta uraian yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stres dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karenanya porsi dari pembagian dari beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seorang dalam menyelesaikan pekerjaan (Errina Soufi Widiyasi, 2020).

Selain beban kerja mengenai pasien yang banyak dan pekerjaan yang menumpuk, gaya kepemimpinan dari seorang kepala ruangan juga dapat mempengaruhi beban kerja dari perawat yang ada diruangan. Gaya kepemimpinan yang keras dan otoriter dapat menambah beban yang dari terima oleh perawat. Kepala ruangan harus bisa memimpin perawat yang ada diruangan dengan tidak melakukan tekanan maupun menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter. Beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh kepala ruangan salah satunya adalah kepemimpinan transformasional.

Dalam kepemimpinan transformasional seorang pemimpin tidak hanya berfikir pencapaian yang akan diharapkan tetapi juga memikirkan bagaimana kesejahteraan karyawannya dan pemimpin mampu mempengaruhi serta mengubah kesadaran, dan membangkitkan semangat untuk mendorong karyawan mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam kepemimpinan transformasional diharapkan manajer atau pemimpin dapat memberikan pengaruh dan *stimulus* yang baik kepada bawahannya. Sehingga bawahan dalam konteks karyawan dapat merasa puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya didalam organisasi tersebut. Pemimpin juga harus *fleksibel* dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam berbagai permasalahan yang dihadapi karyawan tersebut.

Beberapa rumah sakit yang ada di Gorontalo telah menerapkan kepemimpinan transformasional khususnya rumah sakit Otanaha yang menjadi tempat penelitian beberapa ruangan yang dipimpin oleh kepala ruangan menerapkan kepemimpinan transformasional. Namun, beban kerja perawat yang ada diruangan masih terbilang cukup karena banyaknya pasien yang ada diruangan. Dari hasil wawancara salah satu perawat yang ada di RSUD Otanaha ruang perawatan bedah bahwa beban kerja yang ada di ruangan dapat menjadi ringan ketika jumlah pasien yang ada diruangan sedikit ditambah lagi kepala ruangan yang telah menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional dapat mengurangi beban kerja yang ada diruangan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitik dengan metode pendekatan cross sectional yaitu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor dan resiko dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada satu saat menggunakan lembar kuesioner dan peneliti memakai tehnik analisis data dengan uji chi square yaitu membandingkan antara hasil kuesioner kepemimpinan dengan beban kerja. Objek dalam penelitian ini adalah perawat yang ada di ruangan bedah RSUD Otanaha Kota Gorontalo yang berjumlah 10 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Distribusi frekuensi kepemimpinan transformasional

No	Kepemimpinan	Frekuensi	Presentase
1.	Diterapkan	8	80 %
2.	Tidak diterapkan	2	20 %
	Total	10	100 %

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kepemimpinan transformasional, paling banyak telah menerapkan sebanyak 8 responden (80%), sedangkan yang tidak menerapkan sebanyak 2 responden (20%).

Tabel 2. Distribusi frekuensi beban kerja perawat

No	Beban Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	Ringan	1	10 %
2.	Berat	9	90 %
	Total	10	100 %

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi beban kerja perawat, beban kerja paling banyak yaitu ringan sebanyak 9 responden (90%), sedangkan yang paling sedikit berat sebanyak 1 responden (10%).

Tabel 3. Analisis kepemimpinan transformasional dengan beban kerja

No	Kepemimpinan Transformasional	Beban Kerja		Total
		Ringan	Berat	
1.	Diterapkan	8	0	8
2.	Tidak Diterapkan	1	1	2
Total		9	1	10

Berdasarkan tabel analisis kepemimpinan transformasional dengan beban kerja, bahwa yang diterapkan kepemimpinan transformasional memiliki beban kerja ringan sebanyak 8 responden dan tidak ada beban kerja berat, sedangkan yang tidak diterapkan kepemimpinan transformasional beban kerja ringan 1 beban kerja berat 1 responden.

Tabel 8. Hasil uji chi square

Hasil Uji	Value	df	P Value
Person chi-square	4.444	1	0,035

Berdasarkan tabel uji chi square, didapatkan bahwa nilai 0,035 yang berarti $<0,05$. Dilihat syarat pengambilan keputusan jika nilai p-value $<0,05$ maka terdapat kesimpulannya terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan kepemimpinan transformasional dengan beban kerja perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo.

Pembahasan

Bersarkan tabel distribusi frekuensi kepemimpinan transformasional, paling banyak telah menerapkan sebanyak 8 responden (80%), sedangkan yang tidak menerapkan sebanyak 2 responden (20%). Kepemimpinan transformasional dapat digambarkan pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Errina Soufi Widiyari (2020) dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional dan beban kerja perawat terhadap tingkat kepuasan pasien, kepemimpinan transformasional ialah standar

perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sehingga beban dan kinerja dari perawat dan ditingkatkan tanpa memaksakan kehendak pemimpin.

Teori yang dikemukakan oleh Suriagri (2020) kepemimpinan transformasional sebagai seseorang (dalam hal ini, yaitu pemimpin) yang dapat memberikan rangsangan dan inspirasi bagi pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa dan dalam prosesnya, dapat mengembangkan kapasitas kepemimpinannya. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan efek kepada yang dipimpinnya sehingga dia dapat melakukan kinerjanya sesuai dengan tujuan dari organisasi.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi beban kerja perawat, beban kerja paling banyak yaitu ringan sebanyak 9 responden (90%), sedangkan yang paling sedikit berat sebanyak 1 responden (10%). Beban kerja dapat menjadi berat ketika seseorang tidak menikmati pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Tri Buanawati (2019) dengan judul hubungan beban kerja dengan kinerja perawat, digambarkan bahwa beban kerja perawat dapat meningkat ketika banyaknya pekerjaan yang dikerjakan oleh beberapa orang ditambah dengan adanya tuntutan dari pimpinan rumah sakit yang menginginkan pelayanan yang berkualitas.

Teori yang dikemukakan oleh Rodahl (2017) bahwa beban kerja dapat dipengaruhi oleh banyaknya tugas yang menumpuk, waktu kerja dan istirahat tidak seimbang, dan lingkungan pekerjaan yang tidak menyenangkan. Apabila faktor-faktor tersebut sudah ada dalam setiap pekerjaan seseorang maka beban kerja akan meningkat dengan sendirinya.

Beban kerja dapat meningkat ketika seseorang tidak mampu menikmati pekerjaannya. Ketika tugas, waktu istirahat dan kerja tidak seimbang, serta lingkungan tidak menyenangkan ada disekitar maka harus berusaha untuk menikmatinya. Beban akan terasa ringan jika dinikmati.

Berdasarkan tabel uji chi square, didapatkan bahwa nilai 0,035 yang berarti $<0,05$. Dilihat syarat pengambilan keputusan jika nilai p-value $<0,05$ maka terdapat kesimpulannya terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan kepemimpinan transformasional dengan beban kerja perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rusdi et al., 2019) hubungan beban kerja dengan gaya kepemimpinan transformasional di puskesmas handil, bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan dengan beban kerja pegawai. Penelitian yang lain yang dilakukan oleh (Triani & Satria, 2017) dengan judul hubungan beban kerja dengan tipe kepemimpinan, bahwa didapatkan bahwa setiap kepemimpinan memiliki hubungan dengan beban orang yang dipimpinnya.

Beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan oleh perawat ketika melaksanakan tugasnya merawat pasien. Seperti kita ketahui bersama bahwa tugas seorang perawat begitu banyak. Mulai dari merawat pasien, memberikan obat, memutuskan tindakan yang tepat, menjaga kepuasan pasien dan keluarga serta dituntut untuk meningkatkan pengetahuan dalam pemberian asuhan keperawatan. Hal ini dapat meningkatkan beban yang dipikul oleh perawat. Munculnya kepala ruangan yang mampu memberikan dukungan, motivasi serta keterbukaan kepada anak buahnya dapat meringankan beban yang dipikulnya. Seorang pemimpin yang mampu memberikan kebebasan kepada pegawainya namun tidak melenceng dari tujuan organisasi merupakan pemimpin yang telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang sangat ideal yang seharusnya diterapkan dalam organisasi. Dalam kepemimpinan transformasional seorang pemimpin tidak hanya berfikir pencapaian yang akan diharapkan tetapi juga memikirkan bagaimana kesejahteraan karyawannya dan pemimpin mampu mempengaruhi serta mengubah kesadaran, dan membangkitkan semangat untuk mendorong karyawan mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan beban kerja perawat dikarenakan dengan adanya kepemimpinan yang mampu memotivasi, meyakinkan perawat bahwa tujuan dari rumah sakit bisa tercapai serta menciptakan keharmonisan antara kepala ruangan dan perawat yang ada diruangan, maka dari itu beban yang ada pada perawat dapat terasa ringan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Peneliti menyimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan beban kerja perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo dengan p-value sebesar 0,035, hal ini dikarenakan adanya kepemimpinan yang mampu memotivasi, meyakinkan perawat bahwa tujuan dari rumah sakit bisa tercapai serta menciptakan keharmonisan antara kepala ruangan dan perawat yang ada di ruangan, maka dari itu beban yang ada pada perawat dapat terasa ringan.

Saran

Perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor lain yang mempengaruhi beban kerja perawat sehingga dapat meringankan beban kerja yang ada di rumah sakit khususnya RSUD Otanaha Kota Gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

- Devi Pramita Sari, & Nabila Sholihah 'Atiqoh. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Gaya Kepemimpinan Di Ngronggah. *Infokes: Jurnal Ilmiah Rekam Medis Dan Informatika Kesehatan*, 10(1), 52–55. <https://doi.org/10.47701/infokes.v10i1.850>
- Errina Soufi Widiasari. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Rumah Sakit Ibu & Anak Puri Bunda Malang). *Skripsi*.
- Fitri Tri Buanawati. (2019). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam Dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun*.
- Rusdi, S., Wijayanti, A., & Mulyono, E. (2019). Hubungan beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di puskesmas handil baru. *Jurnal Medika Karya Ilmiah Kesehatan*, 4(2), 1–10.
- Sarwadhmana, R. J., Sumarni, S., & Yuliandari, N. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(3), 191–197. <https://doi.org/10.14710/jmki.9.3.2021.191-197>
- Sureskiati, E., Ardianto, M. I., Pamungkas, B. D., & Hidayat, R. (2019). *Hubungan Gaya Kepemimpinan, motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Brounout pada perawat di Rawat Inap RSUD A.Muis Samarinda*.
- Suriagri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*.
- Triani, D., & Satria, A. P. (2017). *Hubungan Beban Kerja Perawat dan Tipe Kepemimpinan dengan Tingkat Stress Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggara*. <https://dspace.umkt.ac.id/handle/463.2017/1726%0Ahttps://dspace.umkt.ac.id/bits/tream/handle/463.2017/1726/Skripsi.pdf?sequence=1>