

## **LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA PERAWAT RAWAT INAP DI RSUD CIDERES MAJALENGKA**

**Pratiwi Marini Latief, Ika Zenita Ratnaningsih**

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro,  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

pratiwimarini@yahoo.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Leader Member Exchange* (LMX) dengan kesejahteraan psikologis pada perawat rawat inap di RSUD Cideres Majalengka dan seberapa besar sumbangan efektif *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kesejahteraan psikologis. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 107 perawat rawat inap yang bekerja di RSUD Cideres Majalengka dengan masa kerja minimal satu tahun. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik *cluster random sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan Skala *Leader Member Exchange* (LMX) (32 aitem,  $\alpha = 0,925$ ) dan Skala Kesejahteraan Psikologis (36 aitem,  $\alpha = 0,940$ ). Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan menunjukkan nilai koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,550$ ;  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif antara *Leader Member Exchange* (LMX) dengan kesejahteraan psikologis yang berarti bahwa semakin positif *Leader Member Exchange* (LMX) maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis. *Leader Member Exchange* (LMX) memberikan sumbangan efektif terhadap kesejahteraan psikologis sebesar 30,2%, sedangkan 69,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *leader member exchange* (LMX); kesejahteraan psikologis; perawat rawat inap

### **Abstract**

This study aims to determine the relationship between *Leader Member Exchange* (LMX) and Psychological Well-Being of nurses in RSUD Cideres Majalengka. Samples were 107 nurses who work in RSUD Cideres Majalengka with a minimum tenure of one year. Samples were taken using cluster random sampling technique. Data collection using *Leader Member Exchange* (LMX) scale (32 items,  $\alpha = .925$ ) and Psychological Well-Being Scale (36 items,  $\alpha = .940$ ). Data analysis using simple regression analysis and showed that the coefficient correlation  $r_{xy} = .550$ ;  $p = .000$  ( $p < .01$ ). These results indicate that the hypothesis in this study is accepted, which means that the more positive *Leader Member Exchange* (LMX) the higher Psychological Well-Being. *Leader Member Exchange* (LMX) gives the effective contribution to Psychological Well-Being of 30.2%, while 69.8% influenced by other factors that were not measured in this study.

**Keyword :** *leader member exchange* (LMX), psychological well-being, hospitalization nurses

### **PENDAHULUAN**

Pelayanan kesehatan termasuk industri jasa kesehatan yang utama, setiap rumah sakit bertanggung jawab terhadap penerimaan jasa pelayanan kesehatan. Baik buruknya kinerja organisasi di sektor kesehatan dapat diukur dari kinerja tenaga medis dan non medis dalam memberikan pelayanan pada pasien. Pelayanan kesehatan di Indonesia cenderung dinilai kurang baik. Hal ini terbukti dengan banyaknya rumah sakit yang belum memenuhi standar pelayanan minimal, sehingga menyebabkan pelayanan medis yang dilakukan kepada pasien tidak optimal. Hal tersebut juga menyebabkan munculnya pandangan masyarakat mengenai kurangnya tenaga kesehatan yang terampil, sehingga banyak pasien yang memilih untuk mendapat layanan kesehatan di luar negeri (Ulumuddin, 2014; Amelia, 2014).

Langlois (dalam Nelson, dkk., 2014), berpendapat bahwa pada upaya pelayanan kesehatan, perawat merupakan sumber daya manusia yang paling penting. Hal ini disebabkan karena jumlahnya yang dominan yaitu antara 50-60% dari seluruh tenaga kesehatan dan juga merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien (Runtu & Widyarini, 2009). Individu yang bekerja sebagai perawat memiliki ketegangan atau beban yang cukup berat. Beban kerja merupakan keadaan dimana seseorang dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Berdasarkan hasil penelitian Batuah, Latif & Haskas (2012) pada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, ditemukan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan perawat maka kinerjanya menjadi kurang baik.

Hasil penelitian lain yang dilakukan Abdillah (2011), menjelaskan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSD. Dr. Soebandi Jember. Hasil tersebut didukung oleh pernyataan Haryanti (dalam Ambarwati, 2014), yang menjelaskan bahwa dampak negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbulnya emosi perawat yang tidak sesuai dengan harapan pasien. Nelson, Boudrias, Brunet, Morin, Civita, Savoie & Alderson (2014), menyatakan bahwa kondisi kerja yang tegang dapat berpengaruh terhadap kesehatan mental individu. Kesehatan mental yang buruk pada perawat ini dapat mempengaruhi keselamatan pasien, kualitas kinerja, dan keuntungan yang akan diperoleh dari usaha pelayanan kesehatan tersebut. Pernyataan tersebut didukung dengan adanya hasil penelitian yang dilakukan Sipatu (2013), pada perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu, bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Penelitian lain yang dilakukan Malek, Mearns & Flin (2010), menemukan hasil bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Artinya, apabila stres kerja meningkat maka kesejahteraan psikologis akan menurun. Sebaliknya, apabila stres kerja menurun maka kesejahteraan psikologis akan meningkat. Konsep kesejahteraan psikologis atau *Psychological Well-Being* (PWB) ini berfokus pada potensi manusia untuk selalu memperbaiki keadaan hidupnya. Ryff dan Keyes (1995), memandang kesejahteraan psikologis berdasarkan sejauh mana seorang individu memiliki tujuan dalam hidupnya, apakah individu menyadari potensi yang dimiliki, bagaimana kualitas hubungannya dengan orang lain, dan sejauh mana individu tersebut merasa bertanggungjawab terhadap hidupnya sendiri.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cideres merupakan Rumah Sakit kelas C milik pemerintah Kabupaten Majalengka. RSUD Cideres memberikan pelayanan untuk melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan serta pencegahan dan melaksanakan upaya rujukan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Pada proses penggalan data awal, didapatkan hasil bahwa kesejahteraan psikologis perawat dapat dikategorikan cukup tinggi. Hasil tersebut terindikasi dari adanya kesempatan untuk mengembangkan ilmu yang terkait dengan proses pertumbuhan pribadi individu, selain itu perawat juga mampu memaknai bahwa hidup yang dijalani harus bermanfaat untuk orang lain sehingga perawat menilai bahwa pekerjaannya sangatlah penting. Hasil ini dapat dipengaruhi oleh adanya hubungan sosial yang baik di lingkungan rumah sakit.

Ryff (dalam Wells, 2010), menegaskan bahwa adanya hubungan positif dapat dikaitkan dengan kesenangan dan *mood* yang positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan sosial yang positif dapat memprediksi fungsi-fungsi psikologis tertentu. Teori atau pendekatan kepemimpinan yang mendefinisikan hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan dikenal dengan *Leader Member Exchange* (LMX). Harris, Wheeler & Kacmar (dalam

Northouse, 2013), juga menjelaskan bahwa hubungan timbal balik antara pemimpin dan anggota yang baik ini ditunjukkan oleh perilaku yang diinginkan, komunikasi yang meningkat, hubungan kerja yang baik, dan umpan balik terhadap kinerja yang optimal, sedangkan apabila organisasi memiliki hubungan pemimpin dan anggota yang kurang baik, hal ini akan berdampak pada rasa percaya dan dukungan dari anggota organisasi tersebut.

Pada dasarnya fungsi dari kepemimpinan yang baik dan tepat dalam sebuah organisasi adalah untuk dapat menciptakan hubungan yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi, termasuk pada usaha pelayanan kesehatan. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi, sehingga seorang perawat dituntut untuk lebih profesional sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Hughes, dkk. (2012), menjelaskan bahwa pada dasarnya dalam *Leader Member Exchange (LMX)*, pemimpin tidak memperlakukan semua karyawannya sebagai sekelompok individu yang sama statusnya. Hal tersebut dikarenakan pemimpin membentuk suatu hubungan yang berbeda dengan tiap karyawan hingga akhirnya terjadi hubungan dua arah. Northouse (2013) menyebutkan bahwa *Leader Member Exchange (LMX)* ini mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses yang terpusat pada interaksi antara pemimpin dan anggotanya. Sedangkan Morrow, Suzuki, Crum, Ruben & Pautsch (2005), mengatakan bahwa teori *Leader Member Exchange (LMX)* ini adalah hubungan antara supervisor dan karyawan yang berkembang sebagai akibat dari pertukaran yang berhubungan dengan pekerjaan antara dua individu. Jika hubungan ini dalam kualitas baik, dapat dicirikan dengan adanya kepercayaan, hormat, dan kesetiaan. Akan tetapi, jika hubungan tersebut dalam kualitas buruk dapat tercerminkan dari tidak adanya kepercayaan, rasa hormat yang rendah, dan kurangnya loyalitas.

Keyes, Shmotkin, & Ryff (2002), mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis menitikberatkan pada perkembangan manusia yang melibatkan tantangan hidup. Kesejahteraan psikologis bukan hanya kepuasan hidup dan keseimbangan antara pengaruh positif dan pengaruh negatif, namun juga melibatkan persepsi dari keterlibatan dengan tantangan-tantangan selama hidup. Sedangkan Ryff (dalam Papalia, 2009), mengemukakan bahwa individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik menunjukkan pribadi yang sehat. Hal ini ditandai dengan kemampuan individu dalam membuat keputusan sendiri, mampu mengatur perilakunya, bahkan individu tersebut mampu memilih atau membentuk lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan. Individu tersebut juga mengetahui apa yang menjadi tujuan hidupnya dan membuat hidup lebih bermakna, serta mampu mengembangkan diri sesuai dengan kapasitas. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Leader Member Exchange (LMX)* dengan kesejahteraan psikologis pada perawat, dan seberapa besar sumbangan dari *Leader Member Exchange (LMX)* tersebut terhadap kesejahteraan psikologis tersebut.

## **METODE**

Karakteristik populasi dalam penelitian ini yaitu perawat yang bekerja di bagian rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Cideres Majalengka dengan masa kerja minimal satu tahun. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebanyak 107 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *cluster random sampling*. Penelitian ini menggunakan dua macam skala yaitu skala *Leader Member Exchange (LMX)* (32 aitem,  $\alpha = 0,925$ ) yang disusun berdasarkan dimensi menurut Liden dan Maslyn (dalam Maslyn & Uhl-Bien, 2001), yaitu afeksi, loyalitas, kontribusi, dan penghormatan profesional, sedangkan skala Kesejahteraan Psikologis (36 aitem,  $\alpha = 0,940$ ) disusun berdasarkan dimensi menurut Ryff (dalam Wells, 2010) yang terdiri dari enam dimensi, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Analisis data pada penelitian ini

menggunakan teknik analisis regresi (anareg) sederhana menggunakan program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) version 17.0*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara *Leader Member Exchange (LMX)* dan kesejahteraan psikologis melalui  $r_{xy} = 0,550$  dengan  $p = 0,000$ . Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin positif *Leader Member Exchange (LMX)*, maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis. Nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Leader Member Exchange (LMX)* dengan kesejahteraan psikologis, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *Leader Member Exchange (LMX)* dengan kesejahteraan psikologis pada perawat rawat inap di RSUD Cideres Majalengka dapat **diterima**.

Perawat rawat inap di RSUD Cideres Majalengka mayoritas (77,57%) berada pada kategori *Leader Member Exchange (LMX)* yang positif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perawat rawat inap di RSUD Cideres Majalengka mayoritas berada pada kategori kesejahteraan psikologis yang tinggi (51,40%) dari jumlah sampel penelitian yang terlibat. *Leader Member Exchange (LMX)* yang positif ini membuat para perawat mampu untuk saling percaya, saling menghargai kinerja, dan saling menerima kelebihan serta kekurangan masing-masing sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian Muhaimin, Kunartinah, & Indriyaningrum (2011) yang menyatakan bahwa *Leader Member Exchange (LMX)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi, terutama di sektor pelayanan kesehatan. Perawat memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang baik, karena berhubungan langsung dengan pasien atau pengguna jasa kesehatan.

Penelitian lain yang dilakukan Kurniawati (2010) yang menyatakan bahwa *Leader Member Exchange (LMX)* memiliki pengaruh positif dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sehingga semakin tinggi *Leader Member Exchange (LMX)* seorang pemimpin maka akan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perawat. Murthy (2014) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kesejahteraan psikologis.

Hasil penelitian mengenai hubungan antara *Leader Member Exchange (LMX)* dengan kesejahteraan psikologis menunjukkan adanya sumbangan sebesar 30,2% yang diberikan *Leader Member Exchange (LMX)* kepada kesejahteraan psikologis pada perawat rawat inap di RSUD Cideres Majalengka, sedangkan sisanya 69,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Leader Member Exchange (LMX)* dengan kesejahteraan psikologis pada perawat rawat inap di RSUD Cideres Majalengka. *Leader Member Exchange (LMX)* memberikan sumbangan efektif sebesar 30,2% kepada kesejahteraan psikologis pada perawat rawat inap di RSUD Cideres Majalengka, sedangkan 69,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Kondisi *Leader Member Exchange (LMX)* yang berada pada kategori positif ini perlu untuk terus dipertahankan, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan tetap mempertahankan hubungan sosial yang baik di lingkungan kerja yang salah satunya dapat dengan cara tetap berpikiran positif terhadap atasan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencari variabel lain yang turut mempengaruhi antara *Leader Member Exchange (LMX)* dan

kesejahteraan psikologis. Selain itu, disarankan agar lebih memperhatikan subjek penelitian yang akan digunakan sehingga diharapkan dapat mengurangi adanya kemungkinan bias dalam proses pengambilan data.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, I. P. (2011). Hubungan beban kerja dengan stress kerja pada perawat di ruang rawat inap RSD Dr. Soebandi Jember. *Skripsi*. Jember: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
- Ambarwati, D. (2014). Pengaruh beban kerja terhadap stres perawat igd dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating (studi pada RSUD Dr. Kariadi Semarang). *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Amelia, S. (2014). Banyak rs kurang peduli pelayanan. <http://www.koran-sindo.com/read/936393/151/banyak-rs-kurang-peduli-pelayanan-1418361165> (diakses pada tanggal 30 Mei 2015).
- Batuah N., Latif A., & Haskas Y. (2012). Hubungan beban kerja perawat terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pemberian pelayanan kesehatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan DIAGNOSIS*. 1(2) ISSN: 2302-1721.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2012). *Leadership: Memperkaya pelajaran dari pengalaman*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1007–1022. doi: 10.1037/0022-3514.82.6.1007.
- Kurniawati. (2010). Pengaruh leader-member exchange pada organizational citizenship behavior dengan kepercayaan dan dukungan supervisor sebagai variabel pemediasi (studi pada perawat RSUD Dr. Moewardi, Surakarta). *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Malek, M. D. A., Mearns, K. & Flin, R. (2010). Stress and psychological well-being in uk and malaysian fire fighters. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 17(1): 50-61. doi: 10.1108/13527601011016907.
- Maslyn, J. & Uhl-Bien, M. (2001). Leader–member exchange and its dimensions: Effects of self-effort and other's effort on relationship quality. *Management Department Faculty Publications*. Paper 17. Lincoln: University of Nebraska.
- Muhaimin, Kunartinah, & Indriyaningrum, K. (2011). Peran karakteristik kepribadian, leader member exchange, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Silverindo Jaya (MSJ) Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 18(2). ISSN: 1412-3126.
- Murthy, R. K. (2014). Psychological well-being, emotional intelligence and organizational citizenship behaviour. *Global Journal if Multidisciplinary Studies*, 3(9), ISSN: 2348-0459.
- Morrow, P. C., Suzuki, Y., Crum, M. R., Ruben, R. & Pautsch, G. (2005). The role of leader-member exchange in high turnover work environments. *Journal of Managerial Psychology*. 20(8): 681 – 694. doi: 10.1108/02683940510631444.

- Nelson, K., Boudrias, J. S., Brunet, L., Morin, D., Civita, M. D., Savoie, A., & Alderson, M. (2014). Authentic leadership and psychological well-being at work of nurses: The mediating role of work climate at the individual level of analysis. *Burnout Research*, 90-101. doi: 10.1016/j.burn.2014.08.001.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik, Edisi Keenam*. Jakarta: PT. Indeks.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human development (perkembangan manusia)*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Runtu, D. Y. N. & Widyarini, N. M. M. (2009). Iklim organisasi, stress kerja, dan kepuasan kerja pada perawat. *Jurnal Psikologi Universitas Gunadarma*. 2(2).
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727. doi: 10.1037/0022-3514.69.4.719.
- Sipatu, L. (2013). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. *Jurnal Katalogis*, 1(1): 146-157. ISSN: 2302-2019.
- Ulumuddin, I. (2014). Layanan kesehatan kapan berbenah?. <http://www.koran-sindo.com/read/938468/151/layanan-kesehatan-kapan-berbenah-1418793433> (diakses pada tanggal 30 Mei 2015).
- Wells, I. E. (2010). *Psychological well-being*. New York: Nova Science Publishers, Inc.