



PENGARUH *SELF-LEADERSHIP* TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM MALAHAYATI MEDAN

Rini Apriliani Siregar¹, Siti Saidah Nasution², Diah Arruum³

^{1,2,3} Fakultas Keperawatan, Universitas Sumatera Utara, Medan
siti.saidah@usu.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja perawat merupakan salah satu capaian mutu dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit yang harus ditingkatkan. Namun, masih ditemukan ketidakpuasan kerja perawat yang diakibatkan oleh tuntutan untuk mampu bekerja mandiri, mengambil keputusan cepat, serta menjaga mutu pelayanan. Cara yang dapat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat diantaranya adalah *self-leadership* perawat yang mencakup *behavior focused strategies*, *natural reward strategies*, *constructive thought strategies*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-leadership* terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang dilakukan pada seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap pada bulan Januari-April 2025. Teknik sampel menggunakan *total sampling* dengan jumlah 80 orang. Data dianalisis menggunakan uji korelasi. Hasil penelitian pada uji korelasi ditemukan ada pengaruh *self-leadership* terhadap kepuasan kerja perawat dengan p-value 0,000.

Kata Kunci: *Self-leadership, Kepuasan Kerja, Perawat*

Abstract

Nurse job satisfaction is one of the quality achievements in nursing services in hospitals that must be improved. However, nurse job dissatisfaction is still found due to the demands of being able to work independently, make quick decisions, and maintain service quality. Methods that can help in improving nurse job satisfaction include nurse self-leadership which includes behavior-focused strategies, natural reward strategies, constructive thought strategies. This study aims to analyze the effect of self-leadership on nurse job satisfaction at Malahayati Islamic Hospital, Medan. This type of quantitative research with a correlational approach was conducted on all nurses working in the inpatient ward from January to April 2025. The sampling technique used a total sampling with a total of 80 people. Data were analyzed using a correlation test. The results of the correlation test found that self-leadership had an effect on nurse job satisfaction with a p-value of 0.000.

Keywords: *Self-leadership, Job satisfaction, Nurse*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

* Corresponding author :

Address : Jalan Dr. T. Mansur No.9, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara

Email : siti.saidah@usu.ac.id

Phone : 082272487580

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Pratama, 2018). Faktor terpenting dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah perawat (Lilik, 2022).

Kepuasan kerja merupakan kondisi ketika seseorang merasa puas dan bahagia terhadap pekerjaannya. Fenomena kepuasan kerja perawat masih tergolong dalam kategori yang cukup rendah. Hasil studi pada 43.000 perawat dari 700 rumah sakit di dunia menunjukkan bahwa jumlah ketidakpuasan para perawat dengan pekerjaan yaitu 46% di Afrika Selatan, 41% di Amerika serta 58,3% di Filipina merasa tidak puas serta 80,8% memiliki niat untuk meninggalkan tempat kerja (Sapar & Oducado, 2021).

Di Indonesia menunjukkan sebagian besar perawat di kota Manado 51,7% merasa kurang puas dengan pekerjaan (Barahama et al., 2019). Penelitian oleh (Musmiler et al., 2020) juga menunjukkan 51,4% perawat di kota Padang mengungkapkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, 55% perawat di kota Semarang menyatakan kurang puas terhadap pekerjaan (Aryudi et al., 2023) serta 58,3% perawat di kota Medan merasa tidak puas dengan pekerjaan (Hotnaria et al., 2022).

Kepuasan kerja berperan penting dalam mendukung penerapan *self leadership* pada professional kesehatan. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk mengembangkan kemampuan diri (Çakmak & Uğurluoğlu, 2022). *Self-leadership* adalah proses yang melibatkan kontrol dan pengaruh seseorang melalui perilakunya sendiri berdasarkan strategi perilaku dan kognitif tertentu yang memungkinkan seseorang untuk memotivasi diri, mengatur emosi, serta mengelola tindakan dan reaksi dalam menghadapi berbagai situasi (Mosadeghrad & Ferdosi, 2013).

Hasil wawancara dengan tiga perawat diketahui bahwa beban kerja yang tinggi menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kompensasi yang diterima membuat perawat merasa terbebani, lebih mudah tersinggung, dan rentan mengalami ketegangan interpersonal dengan rekan kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *self-leadership* terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit Islam Malahayati Medan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan dilakukan pada bulan Januari-April 2025. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*.

Penelitian ini telah lolos uji etik di Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin P. Lubis dengan nomor surat : 300/KEPK/USU/2025. Penelitian ini dilakukan uji normalitas data menggunakan uji *product moment pearson* dengan hasil 0,20 ($p > 0,05$).

Analisis univariat dilakukan untuk menjelaskan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti dengan masing-masing distribusi frekuensi dari masing-masing yang diteliti. Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data umum atau karakteristik demografi dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, pendidikan, ruangan kerja, lama bekerja, status kerja dan status pernikahan. Adapun karakteristik responden diuraikan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi frekuensi data demografi responden

Karakteristik	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	7	9.9
Perempuan	73	90.1
Umur		
17-25 Tahun	44	55.0
26-35 Tahun	30	37.5
36-45 Tahun	6	7.5
Status Perkawinan		
Menikah	38	47.5
Belum Menikah	42	52.5
Pendidikan		
DIII Keperawatan	46	57.5
Ners	34	42.5
Lama Kerja:		
< 3 Tahun	26	32.5
3 - 10 Tahun	54	67.5

Tabel 1. dapat dilihat karakteristik responden berjenis kelamin mayoritas perempuan sebanyak 73 orang (90.1%), berusia mayoritas 17-25 tahun sebanyak 44 orang (55.0%), status perkawinan mayoritas belum menikah sebanyak 42 orang (52.5%), berpendidikan mayoritas DIII Keperawatan sebanyak 46 orang (57.5%), lama berkerja 3 - 10 tahun mayoritas sebanyak 54 orang (67.5%)

Tabel 2. *Self-leadership* perawat ruang rawat inap RSI Malahayati Medan

Self-leadership	Frekuensi	Persentase
Baik	38	47,5

Cukup	29	36,6
Kurang	13	16,3

Tabel 2. didapatkan hasil bahwa mayoritas *self-leadership* perawat ruangan rawat inap berada pada tingkat baik yaitu sebanyak 38 orang (47,5%), selanjutnya tingkat cukup baik yaitu sebanyak 29 orang (36,6%) dan kurang baik 13 orang (16,3%).

Tabel 3. Kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSI Malahayati Medan

Kepuasan Kerja	Frekuensi	Percentase
Puas	30	37,5
Cukup	40	50,0
Kurang	10	12,5

Tabel 3. menunjukkan bahwa mayoritas kepuasan kerja ruangan rawat inap berada pada tingkat puas yaitu sebanyak 30 orang (37,5%), selanjutnya cukup puas 40 (50,0%) dan kurang puas yaitu sebanyak 10 orang (12,5%)

Tabel 4. Pengaruh *self-leadership* terhadap kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSI Malahayati Medan

Variabel	p-value	r
<i>Self-leadership</i>	0,000	0,656

Kepuasan kerja

Tabel 4. hasil analisis data dengan uji korelasi product moment pearson ditemukan bahwa ada hubungan antara *self-leadership* terhadap kepuasan kerja dengan nilai *p-value* 0,000 ($p<0,05$) berarti hubungan keduanya bersifat searah. Artinya semakin tinggi *self-leadership* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat. Dengan nilai koefisien *r* 0,656 yaitu kategori kuat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-leadership* perawat ruang rawat inap berada pada tingkat cukup. Temuan ini mengindikasi bahwa sebagian besar perawat memiliki kemampuan *self-leadership* pada tingkat yang memadai. Perawat telah menunjukkan kemampuan dalam mengatur diri, menetapkan tujuan, dan berinisiatif, tetapi penerapannya belum sepenuhnya optimal.

Self-leadership dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Mayoritas perawat di ruang rawat inap adalah perempuan lebih cenderung merasa bersalah ketika melakukan tugas dengan buruk. Perempuan cenderung merespon pengalaman negatif secara emosional seperti merasa bersalah saat tidak mampu memenuhi harapan pasien atau keluarganya (Dhingra et al., 2021). Perawat dengan usia lebih muda cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk melakukan *self-reward* sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian. Selain itu masa kerja juga berperan seperti perawat dengan masa kerja lebih lama cenderung terbiasa menggunakan catatan kecil untuk mengelola tugas secara efektif sebagai bentuk adaptasi terhadap tanggung jawab pekerjaan (Jismin et al., 2022)

Kepuasan kerja perawat ruang rawat inap pada tingkat cukup. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat belum sepenuhnya merasa puas terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja yang berada pada tingkat cukup dapat mencerminkan adanya beberapa faktor yang belum terpenuhi secara optimal.

Dukungan dari atasan dalam bentuk supervisi belum sepenuhnya dirasakan secara konsisten oleh perawat. Kejelasan tanggung jawab penting untuk memastikan kesesuaian dengan standar pelayanan (Gautam et al., 2024) Sementara itu, informasi terkait kerja fleksibel belum tersampaikan dengan baik, sehingga belum mendukung keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi. perawat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kolaborasi lintas profesi masih perlu ditingkatkan mengingat kerja tim memiliki peran penting dalam mendukung mutu asuhan. Sementara itu enghargaan terhadap perawat terutama dalam hal kompensasi belum sepenuhnya mencerminkan beban dan tanggung jawab sehingga mempengaruhi motivasi kerja. Pengembangan profesional masih menjadi tantangan karena keterlibatan perawat dalam kegiatan ilmiah masih terbatas. Kondisi ini menunjukkan perlunya dukungan yang lebih kuat dari manajemen dalam menyediakan kesempatan dan fasilitas untuk peningkatan kompetensi.

Penelitian ini didapatkan adanya pengaruh *self-leadership* terhadap kepuasan kerja perawat. Sejalan dengan penelitian oleh (Cakmak & Ugurluoglu, 2022) menemukan bahwa *self-leadership* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja di kalangan profesional kesehatan. *Self-leadership* berfungsi sebagai kemampuan perawat dalam mengelola diri sendiri, mengatur motivasi, dan mengambil keputusan secara mandiri, yang diperlukan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks serta tekanan emosional di ruang rawat inap

Penelitian oleh (Zhang et al., 2023) juga menunjukkan bahwa *self-leadership* meningkatkan keterlibatan kerja dan kesejahteraan psikologis, yang selanjutnya berdampak pada kepuasan kerja dan pengurangan stres Penelitian oleh Seung-hye et al., (2014) juga mengungkapkan bahwa *self-leadership* berhubungan erat dengan kepuasan kerja perawat. Semakin tinggi kepemimpinan diri, semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan. Perawat dengan *self-leadership* yang baik lebih mandiri, proaktif, dan efektif dalam menghadapi tantangan, sehingga merasa lebih terkendali dan puas dalam pekerjaan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian *self-leadership* perawat berada pada kategori cukup. Kepuasan kerja juga berada pada kategori cukup, Penelitian

ini menegaskan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga diperlukan pengembangan *self-leadership* dan dukungan manajemen untuk meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryudi, D. R., Suryawati, C., & Nandini, N. (2023). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(3), 269–280. <https://doi.org/10.14710/jmki.11.3.2023.269-280>
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Orah, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangan Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Cakmak, C., & Ugurluoglu, O. (2022). The Relationship between Self-Leadership, Job Satisfaction, and Job Stress among Healthcare Professionals. *Archives of Health Science*, 9(2), 123–129. <https://doi.org/10.54614/ArcHealthSciRes.2022.21115>
- Cañizares, S. M. S., & García, F. J. F. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. <https://doi.org/10.4018/978-1-61350-207-5.ch008>
- Gautam, P. K., & Bhetuwal, R. (2024). Work-life balance, job satisfaction and turnover intentions International Journal among of nurses. *Organizational Analysis*, July. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2023-4002>
- Hotnaria, F., Fitriani, A. D., & Simanjorang, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan. *PubHealth Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 144–149. <https://doi.org/10.56211/pubhealth.v1i2.132>
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Meningkatkan Organisasi Prestasi Kerja Dalam Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- Lie, F., & Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1)
- Mosadeghrad, A., & Ferdosi, M. (2013). Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Healthcare Sector: Proposing and Testing a Model. *Materia Socio Medica*, 25(2), <https://doi.org/10.5455/msm.2013.25.121.121.126>
- Musmiler, E., Arif, Y., & Wahyudi, W. (2020). Faktor Determinan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rsud Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 9(2), 275. <https://doi.org/10.36565/jab.v9i2.259>
- Pratama, E. R. (2018). Pengalaman Hidup Pasien Paska Stroke Di Sumatera Barat Tahun 2017. *Menara Ilmu*, 12(8).
- Rembet, I. Y., Wijayanty, C. D., & Susilo, W. H. (2023). Pengaruh Pelatihan Self Leadership Terhadap Clinical Leadership Competency Perawat Pelaksana Di Dua Rumah Sakit Umum Swasta Tipe C Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 09(1), 421–436. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksar>
- Sapar, L. C., & Oducado, R. M. F. (2021). Revisiting job satisfaction and intention to stay: A cross-sectional study among hospital nurses in the Philippines. *Nurse Media Journal of Nursing*, 11(2), 133–143. <https://doi.org/10.14710/NMJN.V11I2.36557>
- Seung-hye, C., In-sun, J., Seung-mi, P., Hae-young, L., Jang, S., Park, I., Lee, S., Keperawatan, J., Suwon, U., & Penelitian, P. (2014). Machine Translated by Google Pengaruh Budaya Organisasi , Kepemimpinan Diri dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan untuk Berpindah Tugas pada Perawat Rumah Sakit Umum Machine Translated by Google. 20(2), 206–214.
- Suhartini, T. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Manajemen Keperawatan Di RSUD Waluyo Jati Kraksaan. *Jurnal Ilmiah Kebidanan (Scientific Journal of Midwifery)*, 6(2), 158–163. <https://doi.org/10.33023/jikeb.v6i2.634>
- Zhang, M., Chen, H., Wang, N., Li, Y., Li, X., & Liu, Y. (2023). The mediating role of job satisfaction between psychological capital and work engagement among Chinese nurses during COVID-19 outbreak: A comparative study between nurse specialists and general nurses. *Frontiers in Psychiatry*, 13(January), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.990216>