

Pengaruh *Authentic Leadership* Perawat Manajer Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Swasta Kota Medan

The Influence of Authentic Leadership of Nurse Managers on Nurses' Job Satisfaction in Private Hospitals in Medan City

¹Afeus Halawa, ²Nurlela Petra Saragih, ³Eka Isranil Laily, ⁴Almina Rospitaria Tarigan, ⁵Murni aritonang, ⁶Robin Ferdiansyah Sitopu
^{1,2,3,4,5,6}PUI-PT Palliative Care, Universitas Prima Indonesia
Email : afeushalawa@unprimdn.ac.id

Submisi: 1 Mei 2025; Penerimaan: 15 Juni 2025; Publikasi 30 Juni 2025

Abstrak

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berinteraksi langsung kepada pasien selama 24 jam. Kualitas pelayanan akan terwujud dengan baik apabila perawat memiliki kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja erat hubungannya dengan gaya kepemimpinan, *authentic leadership* mampu mendorong kepuasan kerja rekan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *authentic leadership* perawat manajer terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah *quasi experiment one group pretest – post test*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling* 55 orang. Data dikumpulkan melalui lembar observasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan uji *Wilcoxon Signed*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pengaruh *authentic leadership* perawat manajer terhadap kepuasan kerja di rumah sakit swasta Kota Medan (*p value* 0,000). Disarankan kepada perawat manajer di rumah sakit agar menerapkan *authentic leadership* sehingga perawat pelaksana memiliki kepuasan dalam menjalankan perannya yang memiliki *outcome* pada pelayanan kesehatan berupa peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

Kata Kunci: *Authentic Leadership*, Kepuasan Kerja, Perawat Manajer

Abstract

Nurses are health workers who interact directly with patients for 24 hours. The quality of service will be realized well if nurses have satisfaction in their work. Job satisfaction is closely related to leadership style, authentic leadership can encourage work satisfaction of coworkers. The purpose of this study was to determine the effect of authentic leadership of nurse managers on nurse job satisfaction at Private Hospitals in Medan City. This type of research is a quasi-experiment one group pretest - posttest. The sampling technique used cluster random sampling of 55 people. Data were collected through observation sheets and questionnaires. Data analysis used the Wilcoxon Signed test. The results showed that there was an effect of authentic leadership of nurse managers on job satisfaction at private hospitals in Medan City (*p value* 0.000). It is recommended that nurse managers in hospitals implement authentic leadership so that nurses have satisfaction in carrying out their roles which have outcomes in health services in the form of improving the quality of health services.

Keywords: Authentic Leadership, Job Satisfaction, Nurse Managers

Pendahuluan

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berinteraksi langsung kepada pasien selama 24 jam. Perawat pelaksana kunci dalam meningkatkan mutu asuhan keperawatan (Halawa, Setiawan and Syam, 2021). Kualitas pelayanan akan terwujud dengan baik apabila perawat memiliki kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja telah memainkan peran dominan dalam memunculkan perilaku kerja yang positif. Kepuasan kerja mendorong produktivitas di antara perawat di unit kerja (Akinwale and George, 2020). Amerika Serikat memiliki persentase ketidakpuasan kerja tertinggi (41%), diikuti oleh Skotlandia (38%), Inggris (36%), Kanada (33%), dan Jerman (17%) (Hamad Al-Qahtani, Stirling and Forgrave, 2020). Studi Paturohman (2024) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja perawat di rumah sakit dapatkan bahwa 55,6% memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Kepuasan kerja perawat harus menjadi topik yang sangat penting bagi organisasi layanan kesehatan dan pemangku kepentingan, karena perawat kelompok pekerja profesional terbesar dalam sistem layanan kesehatan. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat perlu penerapan gaya kepemimpinan yang baik (Specchia *et al.*, 2021).

Kepemimpinan perawat manajer sangat penting dalam memfasilitasi dan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas tinggi (Alsadaan *et al.*, 2023). Gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai faktor dalam meningkatkan kinerja perawat. Gaya kepemimpinan kepala ruangan harus disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing ruangan dan harus fleksibel. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, pelayanan keperawatan di ruangan

dapat selaras dengan tujuan rumah sakit (Rakhim, Arifin and Rofi'i, 2021).

Organisasi dan manajer layanan kesehatan harus mempertimbangkan penerapan intervensi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat dan mengurangi pergantian karyawan. Perawat manajer harus fokus pada strategi organisasi yang akan menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan (Niskala *et al.*, 2020). Kualitas kepercayaan perawat terhadap manajernya memengaruhi perilaku dan kinerja perawat. Ketika bawahan mempercayai manajernya, akan mendengarkan perintah dan melaksanakan tugas dengan ikhlas (Hadi-Moghaddam, Karimollahi and Aghamohammadi, 2021).

Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah *autentic ledearship*. *Autentic ledearship* adalah perilaku dan pikiran positif yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mendorong perkembangan diri sendiri dan rekan kerjanya (Goestjahjanti *et al.*, 2020).

Studi terdahulu telah membuktikan bahwa penerapan *autentic ledearship*. *Autentic ledearship* mampu meningkatkan kepuasan kerja bawahan. Riset Cortés-Denia *et al.*, (2023) menunjukkan *autentic ledearship* memengaruhi dimensi kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui semangat kerja dan keterlibatan). *Autentic ledearship* memiliki efek positif yang lebih besar pada semangat kerja untuk organisasi swasta; sedangkan keterlibatan kerja tidak terkait secara signifikan dengan dimensi kepuasan kerja yang terkait dengan aspek hukum untuk organisasi publik.

Berdasarkan fenomena pada latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian terkait dengan

“Pengaruh *Autentic Leadership* Perawat Manajer terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Medan”.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain quasi eksperimen *one group pretest – posttest*. Penelitian dilakukan di rumah sakit swasta di Kota Medan pada bulan

Mei sampai dengan Agustus 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat manajer dan perawat pelaksana di rumah sakit swasta Kota Medan berjumlah 145 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling* 55 orang. Data dikumpulkan melalui lembar observasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan uji *Wilcoxon Signed*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian

Tabel 1. Karakteristik Distribusi Frekuensi Responden

	n	%
Usia		
< 30 tahun	22	40,0
30-40 tahun	19	34,5
> 40 tahun	14	25,5
Jenis kelamin		
Laki-laki	19	34,5
Perempuan	36	65,5
Pendidikan		
D3 Keperawatan	17	30,9
Ners	34	61,8
S2	4	7,3
Kepuasan kerja <i>pretest</i>		
Kurang puas	23	41,8
Cukup puas	19	34,6
Puas	13	23,6
Kepuasan kerja <i>posttest</i>		
Kurang puas	5	9,1
Cukup puas	31	56,4
Puas	19	34,5
Total	55	100

Dari tabel di atas diperoleh, sebagian besar responden berusia < 30 tahun 22 (40,0%), perempuan 36 (65,5%), Ners 34 (61,8%), kepuasan kerja *pretest* kurang puas 23 (41,8%), dan kepuasan kerja *posttest* cukup puas 31 (56,4%).

Tabel 1. Pengaruh *Autentic Leadership* Perawat Manajer Terhadap Kepuasan Kerja

<i>Wilcoxon Signed Ranks Test</i>					
<i>Pretest</i> <i>Posttest</i>	-	N	<i>Mean Rank</i>	<i>Sum of Ranks</i>	<i>P Value</i>
<i>Negative Ranks</i>		0	0,00	0,00	
<i>Positive Ranks</i>		34	17,50	595,00	0,000
<i>Ties</i>		21			
Total		31			

Berdasarkan tabel 2 diperoleh bahwa desakan berkemih sebelum dan setelah penerapan *autentic leadership* responden mengalami perubahan ke cukup puas 34 responden dan puas 21 responden. Hasil uji *Wilcoxon Signed* diperoleh *p value* 0,000 yang artinya ada pengaruh pengaruh *autentic leadership* perawat manajer terhadap kepuasan kerja di rumah sakit swasta Kota Medan.

Pembahasan

Hasil uji *Wilcoxon Signed* diperoleh *p value* 0,000 yang artinya ada pengaruh pengaruh *autentic leadership* perawat manajer terhadap kepuasan kerja di rumah sakit swasta Kota Medan. Sejalan dengan penelitian Wong et al., (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik manajer dapat secara positif memengaruhi kepuasan kerja perawat secara langsung dan tidak langsung. Kepemimpinan autentik dapat memberikan panduan kepada manajer perawatan jangka panjang tentang peningkatan kepuasan kerja perawat, yang penting untuk merekrut dan mempertahankan perawat guna memenuhi kebutuhan pasien.

Didukung oleh penelitian Lindsay & Mathieson (2022) bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *autentic leadership* dan kepuasan kerja. Pemimpin autentik berfokus pada tugas kepemimpinan mereka serta pengembangan bawahan mereka. Dukungan ini dapat menjadi sumber daya pekerjaan dan berkontribusi positif terhadap keterlibatan kerja (Wirawan, Jufri and Saman, 2020).

Ketika perawat memiliki hubungan yang baik dengan manajer,

maka ada komitmen emosional yang baik, kepuasan di tempat kerja, dan kualitas perawatan yang lebih tinggi (Maziero et al., 2020). Gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang menyenangkan membantu karyawan menjalin hubungan atau rasa hormat dengan pimpinan (Arriagada-Venegas et al., 2022). Sebagian besar karyawan yang telah cukup lama bekerja di organisasi tidak akan mengambil risiko pindah ke perusahaan lain dan memulai dari awal lagi ketika mereka melihat pemimpin mereka sebagai orang yang autentik (yaitu, relatif terbuka, jujur, penuh pertimbangan, dan terus terang dalam proses penyediaan informasi yang seimbang) (Arokiasamy, Rizaldy and Qiu, 2022).

Seorang pemimpin autentik benar-benar hadir dalam hubungan interaktif untuk menghasilkan pertumbuhan dan perkembangan semua yang terlibat. Kepemimpinan autentik menciptakan lingkungan positif yang menumbuhkan kesadaran diri yang lebih besar terhadap perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional, yang merupakan karakteristik dasar untuk

mencapai tujuan (Bryan and Vitello-Cicciu, 2022).

Kepemimpinan yang autentik penting untuk menonjolkan peran pemimpin sebagai fasilitator pengembangan tim. Kepemimpinan yang autentik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan beban kerja yang memadai, mengurangi kelelahan emosional, dan meningkatkan kepuasan kerja. Penilaian kepuasan kerja penting bagi suatu organisasi, karena kepuasan kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan pergantian perawat yang lebih rendah. Hal ini tidak hanya memengaruhi keberlanjutan tenaga kerja, tetapi juga sektor keuangan lembaga (Batista *et al.*, 2021). Dengan demikian, kepemimpinan autentik berpotensi memfasilitasi pembelajaran karyawan, meningkatkan pembelajaran, dan meningkatkan kepuasan kerja yang mendukung dalam peningkatan karier (Chang, Busser and Liu, 2020).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji *Wilcoxon Signed* diperoleh bahwa ada pengaruh pengaruh *authentic leadership* perawat manajer terhadap kepuasan kerja di rumah sakit swasta Kota Medan.

Saran

Disarankan kepada perawat manajer di rumah sakit agar menerapkan *authentic leadership* sehingga perawat pelaksana memiliki kepuasan dalam menjalankan perannya yang memiliki *outcome* pada pelayanan kesehatan berupa peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

Referensi

Akinwale, O.E. and George, O.J. (2020) 'Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria', *Rajagiri Management*

Journal, 14(1), pp. 71–92. Available at: <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>.

Alsadaan, N. *et al.* (2023) 'Impact of nurse leaders behaviors on nursing staff performance: A systematic review of literature', *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 60. Available at: <https://doi.org/10.1177/00469580231178528>.

Arokiasamy, A.R.A., Rizaldy, H. and Qiu, R. (2022) 'Exploring the Impact of Authentic Leadership and Work Engagement on Turnover Intention: The Moderating Role of Job Satisfaction and Organizational Size', *Advances in Decision Sciences*, 26(2), pp. 1–22. Available at: <https://doi.org/10.47654/V26Y2022I2P26-47>.

Arriagada-Venegas, M. *et al.* (2022) 'Authentic Leadership and Its Relationship With Job Satisfaction: The Mediator Role of Organizational Dehumanization', *Europe's Journal of Psychology*, 18(4), pp. 450–463. Available at: <https://doi.org/10.5964/ejop.6125>.

Batista, S.A. *et al.* (2021) 'Authentic leadership, nurse satisfaction at work and hospital accreditation: study in a private hospital network', *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74(2), pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0227>.

Bryan, V. and Vitello-Cicciu, J. (2022) 'Perceptions of preceptors' authentic leadership and final

- year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance', *Journal of Professional Nursing*, 41(April), pp. 81–87. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.04.003>.
- Chang, W., Busser, J. and Liu, A. (2020) 'Authentic leadership and career satisfaction: the meditating role of thriving and conditional effect of psychological contract fulfillment', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(6), pp. 2117–2136. Available at: <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2019-0551>.
- Cortés-Denia, D. *et al.* (2023) 'Does authentic leadership promote higher job satisfaction in public versus private organizations? Exploring the role of vigor and engagement', *Heliyon*, 9(1). Available at: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e12906>.
- Goestjahjanti, F.S. *et al.* (2020) 'Impact of Talent Management, Authentic Leadership and Employee Engagement on Job Satisfaction: Evidence From South East Asian Industries', *JOURNAL OF CRITICAL REVIEWS*, 7(19).
- Hadi-Moghaddam, M., Karimollahi, M. and Aghamohammadi, M. (2021) 'Nurses' trust in managers and its relationship with nurses' performance behaviors: a descriptive-correlational study', *BMC Nursing*, 20(1), pp. 1–6. Available at: <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00653-9>.
- Halawa, A., Setiawan, S. and Syam, B. (2021) 'Persepsi Perawat tentang Peran dalam Meningkatkan Keselamatan Pasien', *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(1), pp. 73–84. Available at: <https://doi.org/10.31539/joting.v3i1.2096>.
- Hamad Al-Qahtani, A., Stirling, B. and Forgrave, D. (2020) 'The impact of job satisfaction on nurses' work lives: A literature review', *QScience Connect*, 2020(1), pp. 1–11. Available at: <https://doi.org/10.5339/connect.2020.1>.
- Lindsay, S.L. and Mathieson, K.M. (2022) 'Authentic leadership: Does it relate to job satisfaction and engagement?', *Nursing Management*, 53(6), pp. 24–30. Available at: <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000831416.21965.e2>.
- Maziero, V.G. *et al.* (2020) 'Positive aspects of authentic leadership in nursing work: integrative review TT - Aspectos positivos da liderança autêntica no trabalho do enfermeiro: revisão integrativa Aspectos positivos del liderazgo auténtico en el trabajo de enfermería: revisión in', *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(6), pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0118>.
- Niskala, J. *et al.* (2020) 'Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis', *Journal of Advanced Nursing*, 76(7), pp. 1498–1508. Available at: <https://doi.org/10.1111/jan.14342>.
- Paturohman, A. (2024) 'Kepuasan Kerja Perawat berhubungan dengan Perilaku Bekerja Secara Ekstra

- di Ruang Rawat', *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 10(1).
- Rakhim, A.A., Arifin, S. and Rofi'i, A. (2021) 'Relationship between leadership style and motivation with nurse performance in hospitals', *Interest : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 10(1), pp. 93–108. Available at: <https://doi.org/10.37341/interest.v0i0.330>.
- Specchia, M.L. *et al.* (2021) 'Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), pp. 1–15. Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>.
- Wirawan, H., Jufri, M. and Saman, A. (2020) 'The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction', *Leadership and Organization Development Journal*, 41(8), pp. 1139–1154. Available at: <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0433>.
- Wong, C. *et al.* (2020) 'Authentic leadership and job satisfaction among long-term care nurses', *Leadership in Health Services*, 33(3), pp. 247–263. Available at: <https://doi.org/10.1108/LHS-09-2019-0056>.