

Hubungan kepemimpinan transformasional, transaksional dan laissez faire terhadap tingkat kepuasan kerja staf puskesmas di Kabupaten Bekasi tahun 2006

Irina Auruma, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=108251&lokasi=lokal>

Abstrak

Diantara tahun 2002 - 2005, terjadi konflik/unjuk rasa staf di 7 Puskesmas di wilayah Kabupaten Bekasi. Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis untuk membuktikan dugaan penyebab terjadinya konflik, ternyata tingkat kepuasan kerja Staf Puskesmas masih rendah, yaitu hanya 56,17%, serta adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja Staf Puskesmas. Survei yang sejenis belum pernah dilakukan di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini bertujuan membuktikan adanya hubungan kepemimpinan transformasional, transaksional dan laissez faire terhadap tingkat kepuasan kerja Staf Puskesmas di 34 Puskesmas yang berada di wilayah Kabupaten Bekasi.

Desain penelitian merupakan penelitian analitik deskriptif dengan pendekatan cross sectional, yang dilakukan di seluruh Puskesmas di Kabupaten Bekasi. Data dikumpulkan dari seluruh Staf Puskesmas yang berjumlah 681 orang dan 33 Kepala Puskesmas pada tahun 2006. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji Chi Square dan uji korelasi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja Staf Puskesmas sebesar 2,9% (dengan cut-off point 80%) dan 49,6% (dengan cut-off point nilai tengah). Peralatan kerja Puskesmas merupakan faktor kepuasan kerja Staf yang mempunyai nilai terendah. Mayoritas Kepala Puskesmas menampilkan kepemimpinan transformasional yang dikombinasikan dengan kepemimpinan transaksional. Ada hubungan yang bermakna antara dimensi attributed charissmatik dari kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja Staf Puskesmas. Staf Puskesmas yang mempersepsikan dimensi attributed charismatic Kepala Puskesmasnya "kuat" mempunyai peluang untuk merasa lebih puas dalam bekerja. Hubungan ini mungkin masih dipengaruhi oleh umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang profesi Staf Puskesmas, serta besarnya insentif dan tunjangan hari raya yang diterima.

Dimensi attributed charismatik dari kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kepuasan kerja Staf Puskesmas. Perlunya pengenalan tipe kepemimpinan ini kepada para Kepala Puskesmas. Hal ini dapat digunakan dalam seleksi calon Kepala Puskesmas dan pelatihan-pelatihan kepemimpinan bagi orang-orang yang akan dipromosikan menjadi pimpinan dalam organisasi kerjanya. Peralatan kerja Puskesmas yang mempunyai skor kepuasan terendah, perlu menjadi perhatian semua pihak yang terkait.

By the years of 2002 - 2005 there were conflicts/demonstrations in 7 Public Health Centers in Bekasi district. Based on preliminary survey conducted by the author to proved that the assumption of conflict caused, the level of job satisfaction among Public Health Center staffs was low, i.e. only 56,17%, and there was positive correlation between leadership and job satisfaction of Public Health Center staffs. A similar survey has not been conducted yet in Bekasi district. This survey attempts to prove the existence of the correlation between transformational, transactional and laissez faire leadership to the level of job satisfaction in 34 Public Health Centers in Bekasi district.

The Research design was a descriptive-analytic research with cross-sectional approach, which carried out to all Public Health Centers in Bekasi district. Data were collected from all 681 staffs and 33 Public Health

Center heads in 2006. These were analyzed by using univariate and bivariate analyses with Chi Square and simple correlation test.

The study proved that respondents with job's satisfaction only 2,9% (with cut-off point 80%) and 49,6% (with mid-value cut-off point). The instrument of Public Health Center was a job-satisfaction factor with the lowest value. The majority of Public Health Center heads performed a transformational leadership combined with transactional one. There was an important correlation between attributed charismatic dimension of transformational leadership with employee job-satisfaction. Public Health Center staffs which have a perception about their Public Health Center head's attributed charismatic dimension as strong, have a chance to feel more satisfied in their job. This perhaps was influenced by the factors of age, sex, education and profession background of Public Health Center staff, and the amount of incentives and THR.

Attributed charismatic dimension of transformational leadership tends to increase the employee's job-satisfaction. It is necessary to introduce this type of leadership to the head Public Health Centers. This can be applied in the selection of the Public Health Center head candidates, and leadership training for those that will be promoted to be a leader in their work organization. It is necessary for all related sides to pay attention to the instrument of Public Health Center that has the lowest value in job-satisfaction score.