

Efektivitas gaya kepemimpinan keperawatan terhadap retensi perawat: Tinjauan sistematis

Amani Istiqomah*, Hanik Endang Nihayati, Ilya Krisnana

Fakultas Keperawatan, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

*Corresponding Author: amani.istiqomah-2022@fkip.unair.ac.id

Abstrak

Pendahuluan: Gaya kepemimpinan keperawatan diidentifikasi sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap retensi perawat. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan keperawatan yang efektif terhadap retensi perawat. **Metode:** Pencarian literatur spesifik pada artikel lima tahun terakhir (2018-2023) menggunakan 4 database (*PubMed, Scopus, Science Direct, Web of Science*) dengan desain penelitian deskriptif kuantitatif *cross sectional*. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian artikel adalah *nursing leadership style OR nurse manager OR leadership AND nurse retention*. **Hasil:** Dari total 343 artikel, didapatkan 15 artikel yang terseleksi sesuai kriteria. Enam gaya kepemimpinan yang terkait dengan retensi perawat, yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan *laissez-faire*, kepemimpinan otokratis, dan *Leader-Member Exchange (LMX)*. **Simpulan:** Gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam organisasi keperawatan terhadap tingkat retensi perawat adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi dan memberdayakan perawat untuk melampaui apa yang dibutuhkan dan diharapkan dengan menggunakan empat dimensi kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan keperawatan; perawat; retensi perawat

Effectiveness of nurse leadership style on nurse retention: A systematic review

Abstract

Introduction: Nursing leadership style was identified as the most influential factor on nurse retention. Hence, this study aimed to identify nursing leadership styles that are effective for nurse retention. **Methods:** The literature searching process specified in the five years' latest research (2018-2023), using 4 databases (*PubMed, Scopus, Science Direct, Web of Science*) with design study descriptive quantitative study with a cross-sectional approach. The keywords used in the search for articles are *nursing leadership style OR nurse manager OR leadership AND nurse retention*. **Results:** From a total of 343 articles, 15 articles were selected according to the criteria. Six leadership styles related to nurse retention are transformational leadership, transactional leadership, participative leadership, *laissez-faire* leadership, autocratic leadership, and *Leader-Member Exchange (LMX)*. **Conclusions:** The most effective leadership style in nursing organizations for nurse retention rates is the transformational leadership style. The transformational leadership style is able to inspiring and empowering nurses to go beyond what is needed and expected by using the four dimensions of transformational leadership.

Keywords: Nursing leadership style; nursing; nurse retention

How to cite: Istiqomah, A., Nihayati, H.E., Krisnana, I. (2023). Efektivitas gaya kepemimpinan keperawatan terhadap retensi perawat: Tinjauan Sistematis. *NURSCOPE: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Ilmiah Keperawatan*, 9 (2), 115-124

PENDAHULUAN

Perawat memiliki peran penting dalam pelayanan keperawatan. Perawat dituntut untuk melakukan berbagai pekerjaan dengan baik (Patnaik & Dubey, 2019). Perawat ditantang oleh kurangnya otonomi dan dukungan staf yang rendah, perubahan organisasi, beban kerja yang berlebihan, kekerasan, kerja shift, dan sumber daya yang tidak mencukupi (Salam *et al.*, 2023). Beban kerja yang tinggi tanpa diikuti lingkungan kerja yang baik mengakibatkan perawat kelelahan dan ketidakpuasan kerja. Tantangan ini

berdampak pada peningkatan angka keinginan perawat untuk berpindah kerja, sehingga angka retensi perawat rendah (Wahyanto and Sidabutar, 2022).

Di dalam penelitian (Krisman Silaen, Kristanto and Lopian, 2020) disebutkan dari 254 perawat yang menjadi partisipan dalam penelitian sebanyak 77% memiliki alasan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Selain itu tingkat rata-rata *turnover* pada tahun 2015-2018 meningkat dari 3% menjadi 7%. Hal itu menunjukkan tingkat retensi perawat di Rumah Sakit semakin menurun (Ekawati & Ardani, 2018).

Rendahnya retensi perawat akibat tingginya angka *turnover* berakibat pada kurangnya sumber daya perawat dalam pelayanan keperawatan. Strategi yang dapat digunakan agar tingkat retensi perawat tinggi adalah budaya organisasi yang positif, lingkungan kerja yang positif, kepemimpinan yang efektif, bimbingan dari orientasi, pengembangan karir, kompensasi, dan fleksibilitas kerja. Kepemimpinan yang efektif memiliki presentasi implementasi yang paling efektif untuk retensi perawat (Nurdiana, Hariyati, & Gayatri, 2019). Perawat yang berkompeten perlu diimbangi dengan pemimpin yang mampu meningkatkan dan mempertahankan keterlibatan perawat (Patnaik & Dubey, 2019).

Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat oleh manajer keperawatan memiliki peranan penting untuk efektivitas dan efisiensi organisasi. Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui pemberdayaan staf, kerja tim dan kolaborasi yang harmonis, hubungan peduli antar staf, etika, dan dukungan untuk sesama staf (Nurdiana, Hariyati, & Gayatri, 2019). Dengan begitu, semakin tepat gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manajer keperawatan, maka angka retensi perawat akan semakin tinggi (Sopiah & Sangadji, 2022). Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui gaya kepemimpinan keperawatan yang tepat untuk meningkatkan retensi perawat.

METODE

Sumber Informasi dan Strategi Pencarian

Data yang digunakan dalam penyusunan *systematic review* ini adalah data sekunder yang didapatkan dari hasil penelitian sebelumnya yang telah dipublikasikan. Sumber data didapatkan dengan melakukan pencarian literatur berupa artikel penelitian. Pencarian artikel diakses atau bisa didapatkan dari berbagai *database* seperti *PubMed*, *Scopus*, *Web of Science*, dan *Science Direct*. Kata kunci yang digunakan untuk melakukan pencarian artikel adalah *nursing leadership style OR nurse manager OR leadership AND nurse retention*.

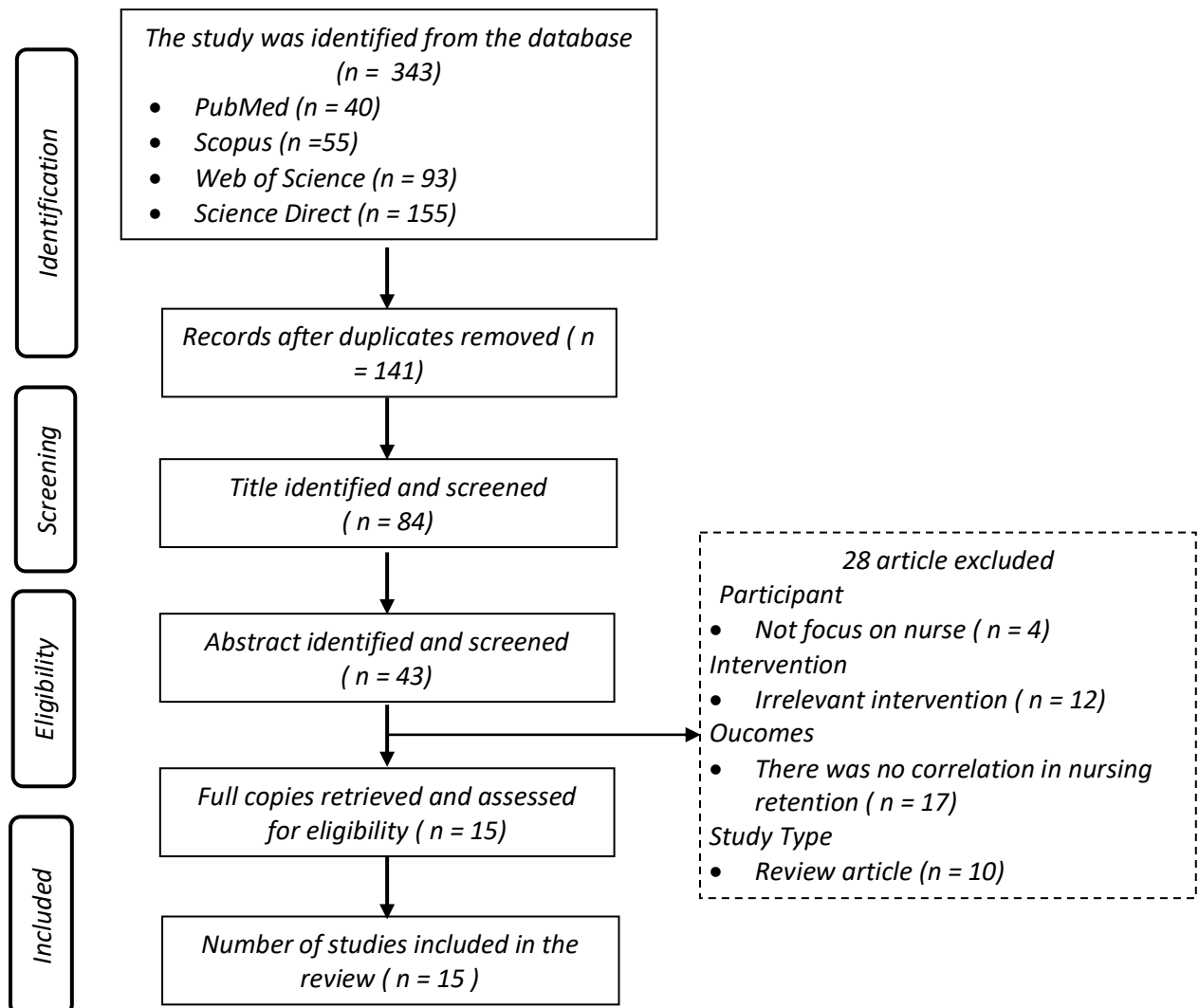
Kelayakan Studi dan Kriteria Seleksi

Reviewer menyeleksi artikel yang sudah didapatkan berdasarkan kata kunci yang telah ditentukan menggunakan format PICOS untuk mendapatkan artikel yang sesuai. Kriteria PICOS yang telah ditentukan *reviewer* adalah :

Tabel 1 Kriteria PICOS

Kriteria	Inklusi	Eklusi
<i>Population</i> (Populasi)	Studi membahas tentang gaya kepemimpinan dan retensi pada perawat	Studi tidak membahas tentang gaya kepemimpinan dan retensi pada karyawan
<i>Intervention</i> (Intervensi)	Gaya kepemimpinan keperawatan	Faktor lain selain gaya kepemimpinan
<i>Comparison</i> (Perbandingan)	Tidak ada pembanding	Tidak ada pembanding
<i>Outcome</i> (Hasil)	Retensi perawat	Selain retensi perawat
<i>Study design</i> (Desain Penelitian)	Studi kuantitatif deskriptif pendekatan <i>cross-sectional</i>	Tinjauan artikel, <i>systematic review</i> , <i>literatur review</i>
Tahun Terbit	≥ 2018	< 2018
Bahasa	Bahasa Inggris	Selain bahasa Inggris

Berdasarkan hasil pencarian literatur, diperoleh 343 artikel yang telah diseleksi berdasarkan kata kunci, tahun publikasi, jenis artikel, dan bahasa yang digunakan. Detail artikel dari database PubMed (n = 40), Scopus (n = 55), Web of Science (n = 93), dan Science Direct (n = 155). Dari total 343 artikel ditemukan 202 artikel yang terduplikasi, sehingga total artikel menjadi 141 artikel. Dari 141 artikel dilakukan *screening* berdasarkan judul (n = 84), abstrak (n = 93), dan teks lengkap (n = 15) sesuai dengan tema yang ditentukan. Berdasarkan hasil *screening* kelayakan berdasarkan kriteria inklusi dan eklusi didapatkan 15 artikel yang dapat digunakan dalam penyusunan *systematic review* ini. Hasil pemilihan artikel diilustrasikan pada gambar PRISMA berikut :



Gambar 1 Diagram PRISMA Systematic Review

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Studi

Studi yang terpilih untuk dilakukan *review* berasal dari penelitian beberapa negara yaitu Amerika Serikat (n=2), Ghana (n=1), Rwanda (n=1), Indonesia (n=1), India (n=1), Lebanon (n=1), Arab Saudi (n=1), Filipina (n=1), China (n=2), Korea (n=2) dan Turki. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kuantitatif deskriptif dengan pendekatan *cross-sectional*. Berdasarkan hasil review artikel yang telah dilakukan, keseluruhan artikel membahas terkait gaya kepemimpinan keperawatan yang berhubungan dengan retensi perawat. Instrumen penelitian yang umum digunakan pada keseluruhan

artikel adalah kuesioner demografi, kuesioner untuk mengukur skala kepemimpinan, dan kuesioner untuk mengukur retensi perawat. Jenis kuesioner yang digunakan untuk mengukur skala kepemimpinan beragam, seperti *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ), *Leader Empowering Behavior Questionnaire* (LEBQ), dan kuesioner yang diadaptasi oleh peneliti terkait sesuai domain yang ditentukan. Sedangkan kuesioner yang digunakan untuk mengukur retensi perawat, yaitu *Turnover Intention Scale* (TIS), *Organisational Commitment Questionnaire* (OCQ), dan kuesioner yang diadaptasi oleh peneliti terkait sesuai domain yang ditentukan.

Karakteristik Responden

Responden yang berpartisipasi dalam setiap penelitian adalah perawat yang bekerja di rumah sakit atau pelayanan kesehatan lainnya. Karakteristik usia perawat yang berpartisipasi dalam penelitian bervariasi dari rentang usia 20 tahun hingga 60 tahun dengan proporsi paling banyak di rentang usia 25 tahun hingga 40 tahun. Berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perawat perempuan. Lama bekerja juga menjadi penentu perawat yang berpartisipasi, yaitu dengan lama kerja yang beragam minimal lama bekerja selama 6 bulan hingga minimal lama bekerja minimal 5 tahun. Karakteristik lain yang digunakan adalah tingkat pendidikan perawat. Seluruh perawat yang berpartisipasi sudah menyelesaikan jenjang pendidikan diploma keperawatan, sarjana keperawatan, hingga magister keperawatan. Hasil partisipan berdasarkan jenjang pendidikan didominasi oleh perawat dengan jenjang pendidikan terakhir sarjana keperawatan.

Tabel 2. Rangkuman Tinjauan Artikel

No	Judul Karya Ilmiah dan Penulis	Metode (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen, Analisis)	Hasil
1.	<i>Leadership, Staff Empowerment, and the Retention of Nursing Assistants: Findings From a Survey of U.S. Nursing Homes</i> (Berridge et al., 2020)	D : Deskriptif <i>Cross-sectional</i> S : 1386 perawat V : <i>leadership, staff empowerment, turnover</i> I : representative survey data A : SPSS (<i>logistic regression</i>)	Tingkat kepemimpinan dan pemberdayaan staf secara konsisten berhubungan dengan retensi perawat yang tinggi
2.	<i>Nurse managers leadership styles and intention to stay among nurses at the unit in Ghana</i> (Ofei and Paarima, 2022)	D : Deskriptif <i>Cross-sectional</i> S : 384 perawat V : <i>leadership, nurse manager, intention to stay</i> I : Kuesioner A : SPSS (<i>Pearson & linier regression</i>)	Sebagian besar manajer menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif yang mampu menjadikan tingkat tinggi retensi perawat yang tinggi.
3.	<i>Influence of nurse and midwife managerial leadership styles on job satisfaction, intention to stay, and services provision in selected hospitals of Rwanda</i> (A Ngabonzima, Asingizwe and Kouveliotis, 2020)	D : Deskriptif <i>Cross-sectional</i> S : 162 perawat V : <i>leadership, job satisfaction, intention to stay</i> I : Kuesioner A : SPSS (<i>regression</i>)	Manajer perawat dan bidan lebih cenderung pada gaya kepemimpinan direktif diikuti yang secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja, retensi perawat dan penyediaan layanan.
4.	<i>Head nurse strategy for increasing nurse retention: A factor analysis</i> (Nurdiana, Hariyati and Gayatri, 2019)	D : Deskriptif <i>Cross-sectional</i> S : 99 kepala ruang perawat V : <i>nurse manager, nurse retention</i> I : Kuesioner A : SPSS (<i>chi-square & logistic regression</i>)	Terdapat hubungan yang signifikan antara strategi retensi dengan struktur organisasi, dukungan kepemimpinan, fungsi perencanaan, fungsi

No	Judul Karya Ilmiah dan Penulis	Metode (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen, Analisis)	Hasil
			penempatan staf, dan fungsi dengan factor yang paling mempengaruhi adalah kepemimpinan
5.	<i>The relationship between leader-member exchange and intention to stay in Korean nurses: Focusing on the mediating role of compassion satisfaction</i> (Park and Lee, 2021)	D : Deskriptif <i>Cross-sectional</i> S : 131 perawat V : <i>leadership, intention to stay</i> I : Kuesioner A : SPSS	Hasil menunjukkan bahwa pertukaran anggota pemimpin memiliki efek positif pada kepuasan kasih sayang dan retensi perawat, serta kepuasan kasih sayang memiliki efek positif pada retensi perawat.
6.	<i>Leader empowering behaviour: relationships with nurse and patient outcomes</i> (Cziraki et al., 2020)	D : Deskriptif <i>Cross-sectional</i> S : 400 perawat V : <i>leader empowering behavior, nurse, and patient outcomes</i> I : Kuesioner A : SPSS	Hasil menunjukkan adanya hubungan langsung antara perilaku pemberdayaan pemimpin dan retensi perawat
7.	<i>Impact of Leadership on Employee Engagement and Intent to Stay</i> (Patnaik and Dubey, 2019)	D : Deskriptif <i>Cross-sectional</i> S : 325/134 perawat V : <i>leadership, employee engagement, intent to stay</i> I : Kuesioner A : SPSS	Terdapat hubungan yang positif antara LMX dengan niat perawat untuk tetap bertahan di organisasi
8.	<i>Transformational leadership and predictors of resilience among registered nurses: a cross-sectional survey in an underserved area</i> (Salam et al., 2023)	D : Deskriptif <i>Cross-sectional</i> S : 240 perawat V : <i>transformational leadership, resilience</i> I : Kuesioner A : SPSS	Persepsi perawat kepemimpinan transformasional meningkatkan retensi perawat
9.	<i>Leadership style and organisational commitment among nursing staff in Saudi Arabia</i> (M Al-Yami, Galdas and Watson, 2018)	D : Deskriptif <i>Cross sectional</i> S : 260 perawat V : <i>leadership, organisational commitment</i> I : Kuesioner A : SPSS	Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan dan memiliki hubungan kuat dengan komitmen organisasi.
10.	<i>When nurse emotional intelligence matters: How transformational leadership influences intent to stay</i> (Wang et al., 2018)	D : Deskriptif <i>Cross-sectional</i> S : 535 perawat V : <i>transformational leadership, emotional intelligence, intent to stay</i> I : Kuesioner A : SPSS China	Kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional perawat staf berhubungan secara signifikan dengan retensi perawat.
11.	<i>Influence Of Toxic And Transformational Leadership Practices On Nurses' Job Satisfaction, Job Stress, Absenteeism, And Turnover Intention: A Cross-Sectional Study</i>	D : Deskriptif <i>Cross-sectional</i> S : 770 perawat V : <i>leadership, job satisfaction, nurse intention</i> I : Kuesioner A : SPSS	Perawat yang bekerja dengan pemimpin transformasional melaporkan lebih tinggi kepuasan kerja dan niat yang lebih rendah untuk meninggalkan profesi keperawatan.

No	Judul Karya Ilmiah dan Penulis	Metode (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen, Analisis)	Hasil
	(Labrague, Nwafor and Tsaras, 2020)		
12.	<i>Leadership Empowerment Behavior and Psychiatric Nurses' Intent to Leave</i> (Gold, 2022)	D : Deskriptif <i>Cross-sectional</i> S : 111 perawat V : <i>leadership, intent to leave</i> I : Kuesioner A : SPSS	Gaya kepemimpinan tidak berkolerasi lemah negatif dengan komitmen organisasi dan niat untuk berpindah.
13.	<i>Positive spiritual climate supports transformational leadership as means to reduce nursing burnout and intent to leave</i> (X Wu <i>et al.</i> , 2020)	D : Deskriptif <i>Cross-sectional</i> S : 391 perawat V : <i>spiritual, leadership, burnout, intention to leave</i> I : Kuesioner A : SPSS	Kejenuhan dan niat untuk keluar menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan rendahnya tingkat persepsi spiritualitas pada kepemimpinan transformasional.
14.	<i>Effects of External Employment Opportunities, Nursing Professionalism, and Nursing Work Environments on Korean Hospital Nurses' Intent to Stay or Leave</i> (Lee and Lim, 2023)	D : Deskriptif <i>Cross-sectional</i> S : 200 perawat V : <i>nursing professionalism, nursing work environment, nurse retention</i> I : Kuesioner A : SPSS	Lingkungan kerja keperawatan yang diciptakan oleh manajer perawat mempengaruhi retensi perawat
15.	<i>Relationship between Nurses' Perception of Transformational Leadership Practices and Control over Nursing Practices</i> (Demir and Duygulu, 2022)	D : Deskriptif <i>Cross-sectional</i> S : 276 perawat V : <i>transformational leadership, nursing practices</i> I : Kuesioner A : SPSS	Hubungan signifikan yang moderat dan positif ditentukan antara skor total Inventarisasi Praktik Kepemimpinan staf perawat dan kontrol atas skor praktik keperawatan

Gaya Kepemimpinan Keperawatan Terhadap Retensi Perawat

Gaya kepemimpinan keperawatan yang digunakan oleh manajer keperawatan beragam disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing manajer atau pemimpin perawat. Berbagai macam gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan laissez faire, gaya kepemimpinan otokratis, dan *Leader Member Exchange* (LEB). Namun studi yang dilakukan oleh (Nurdiana, Hariyati and Gayatri, 2019; Berridge *et al.*, 2020) tidak menjelaskan gaya kepemimpinan yang digunakan tetapi menjelaskan bahwa kepemimpinan perawat mendukung retensi perawat.

Kepemimpinan Transformational (suportif)

Terdapat delapan studi yang menjelaskan hubungan kepemimpinan tranformasional dengan retensi perawat, yaitu studi yang dilakukan oleh (Al-Yami, Galdas and Watson, 2018; Wang *et al.*, 2018; A Ngabonzima, Asingizwe and Kouveliotis, 2020); Cziraki *et al.*, 2020; Labrague, Nwafor and Tsaras, 2020; X Wu *et al.*, 2020); Ofei and Paarima, 2022; Salam *et al.*, 2023). Hasil studi menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformational dengan retensi perawat. Namun, disebutkan dalam studi (Wang *et al.*, 2018) bahwa kepemimpinan transformational tidak mempengaruhi retensi perawat secara langsung melainkan melalui mediator kecerdasan emosional. Sehingga gaya kepemimpinan transformasional berkolerasi positif dengan kecerdasan emosional dan kecerdedasan emosional berkolerasi positif dengan retensi perawat. Selain itu dalam studi (Cziraki *et al.* 2020; Gold 2022) menyakatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi retensi perawat dengan adanya *Leadership Empowerment Behavior* (LEB).

Kepemimpinan Transaksional

Satu studi menjelaskan hubungan kepemimpinan transaksional dengan retensi perawat, yaitu studi yang dilakukan oleh (Ofei and Paarima, 2022). Kepemimpinan transaksional menawarkan beberapa bentuk kepuasan kebutuhan seperti gaji di tempat kerja atau imbalan lain sebagai imbalan atas upaya kerja untuk meningkatkan motivasi kerja. Hasil studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berkorelasi negatif dengan retensi perawat.

Kepemimpinan Partisipatif (demokratis)

Terdapat dua studi yang menjelaskan hubungan kepemimpinan partisipatif dengan retensi perawat, yaitu studi yang dilakukan oleh (A Ngabonzima, Asingizwe and Kouveliotis, 2020; Ofei and Paarima, 2022). Gaya kepemimpinan partisipatif (demokratis) melibatkan bawahan dalam mencari ide dan juga pengambilan keputusan. Hasil studi menunjukkan adanya hubungan positif lemah antara kepemimpinan partisipatif dengan retensi perawat.

Kepemimpinan Laissez Faire

Satu studi menjelaskan hubungan kepemimpinan laissez faire dengan retensi perawat, yaitu studi yang dilakukan oleh (Ofei and Paarima, 2022). Pemimpin laissez-faire mengizinkan pekerjaan tanpa pengawasan. Mereka menghindari membuat keputusan dan dengan demikian mendelegasikan tanggung jawab, memberikan kebebasan penuh kepada staf untuk melakukan pekerjaan mereka dan menetapkan tenggat waktu mereka. Hasil studi menunjukkan bahwa kepemimpinan laissez faire berkorelasi negatif dengan retensi perawat.

Kepemimpinan Otokratis / Direktif

Terdapat dua studi yang menjelaskan hubungan kepemimpinan otokratis dengan retensi perawat, yaitu studi yang dilakukan oleh (A Ngabonzima, Asingizwe and Kouveliotis, 2020; Ofei and Paarima, 2022). Gaya kepemimpinan otokratis/direktif meliputi sifat memaksa dan mengendalikan, serta tidak melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Hasil studi (Ofei and Paarima, 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan otokratis berkorelasi negatif dengan retensi perawat. Sedangkan hasil studi (A Ngabonzima, Asingizwe and Kouveliotis, 2020) menunjukkan adanya hubungan positif lemah antara kepemimpinan otokratis dengan retensi perawat. Gaya kepemimpinan direktif sering digunakan apabila pemimpin meminta perawat untuk mengikuti standar dan peraturan yang pada masa penelitian rumah sakit tersebut sedang dalam proses akreditasi (A Ngabonzima, Asingizwe and Kouveliotis, 2020).

Leader Member Exchange (LMX)

Terdapat dua studi yang menjelaskan hubungan LMX dengan retensi perawat, yaitu studi yang dilakukan oleh (Park and Lee 2021; Patnaik and Dubey 2019). LMX merupakan konsep yang mencakup domain kerja dan koneksi manusia serta kesetiaan satu sama lain yang mampu meningkatkan kepuasan dan retensi perawat. Hasil studi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara LMX dengan indeks retensi perawat.

Berdasarkan hasil *review*, gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang paling sering digunakan dan memiliki hubungan positif dengan retensi perawat. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memberdayakan pengikut untuk melampaui apa yang dibutuhkan dan diharapkan. Gaya kepemimpinan ini dicirikan oleh empat dimensi, yaitu pengaruh yang diidealkan secara khusus, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Hal ini mampu menciptakan persepsi perawat yang positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional sehingga angka retensi perawat tinggi (Salam *et al.*, 2023).

Gaya kepemimpinan transformasional mampu (1) memberikan stimulasi intelektual yang mendorong staf perawat menjadi lebih kreatif dan meningkatkan perasaan serta harga diri mereka, (2) menciptakan iklim organisasi yang positif yang berdampak pada pengembangan pemberdayaan perawat, keterlibatan dalam pekerjaan, dan *self efficacy* mereka, dan (3) mentransmisikan pesan bahwa pemimpin percaya pada integritas perawat (Wang *et al.*, 2018). Kemampuan manajer perawat dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh factor-faktor seperti budaya lingkungan kerja (Mansour Al-Yami, Galdas and Watson, 2018).

Namun dalam penelitian (Wang *et al.*, 2018) gaya kepemimpinan transformasional tidak berkorelasi langsung dengan retensi perawat, tetapi terdapat mediator diantaranya yaitu kecerdasan emosional. Sehingga gaya kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan emosional berkorelasi positif dengan retensi perawat. Selain kecerdasan emosional, LEB juga memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana kepemimpinan relasional memotivasi karyawan melalui perilaku pemimpin yang memperkuat efikasi diri karyawan. Kolaborasi antara LEB dan IPC juga mampu mendukung peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan tim yang suportif sehingga angka retensi perawat meningkat (Cziraki *et al.*, 2020).

Selain kepemimpinan transformasional, LMX juga memiliki hubungan positif langsung dengan retensi perawat. Pemimpin dengan LMX kualitas tinggi mampu menciptakan budaya keterlibatan, menjaga kepercayaan karyawan, dan membantu meningkatkan produktivitas, serta kepuasan kerja dan retensi perawat (Patnaik and Dubey, 2019). LMX merupakan konsep yang mencakup domain kerja dan koneksi manusia serta kesetiaan satu sama lain, walaupun keterampilan kerja relative rendah, adanya ikatan antara pemimpin perawat dan perawat mampu meningkatkan pertukaran yang tinggi (Park and Lee, 2021).

Strategi yang dapat digunakan agar tingkat retensi perawat tinggi adalah budaya organisasi yang positif, lingkungan kerja yang positif, kepemimpinan yang efektif, bimbingan dan orientasi, pengembangan karir, kompensasi, dan fleksibilitas kerja. Kepemimpinan yang efektif memiliki presentasi implementasi yang paling efektif untuk retensi perawat (Nurdiana, Hariyati and Gayatri, 2019). Selain itu, kerja sama tim, mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja dan spiritualitas mampu memperkuat strategi coping perawat dan meningkatkan retensi perawat. Kepemimpinan yang efektif memiliki presentasi implementasi yang paling efektif untuk retensi perawat (Salam *et al.*, 2023).

Kepemimpinan manajer perawat dapat digunakan untuk membimbing staf untuk juga menerapkan model kepemimpinan yang tepat. Hubungan yang harmonis antara pimpinan rumah sakit dan manajer perawat dapat meningkatkan kepercayaan manajer perawat dalam mengelola asuhan dan pelayanan keperawatan. Manajer perawat perlu membangun hubungan yang harmonis dengan staf, rekan kerja, dan pemimpin. Oleh karena itu, kepala ruang perlu meningkatkan kompetensi interpersonal karena kemampuan interpersonal sangat penting bagi kepala ruang dalam menjalankan fungsi manajemen (Nurdiana, Hariyati and Gayatri, 2019).

Gaya kepemimpinan meningkat seiring bertambahnya usia. Perawat yang lebih tua memperoleh pengalaman yang cukup untuk membangun hubungan yang efektif dan profesional dengan manajer untuk mengenali secara jelas perilaku kepemimpinan yang efektif (Mansour Al-Yami, Galdas and Watson, 2018). Perawat yang sudah berpengalaman juga memiliki kemampuan untuk mengatur stress kerja (Salam *et al.*, 2023).

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan angka terjadinya retensi perawat dapat berkorelasi secara kuat ataupun lemah dikarenakan ada factor yang mempengaruhi selama penelitian. Berdasarkan penelitian (Gold, 2022) gaya kepemimpinan tidak berkorelasi kuat dengan komitmen

organisasi dan retensi perawat, dikarenakan jumlah sampel yang relative sedikit dibandingkan populasi perawat yang ada.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil review menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan retensi perawat. Gaya kepemimpinan yang paling sering digunakan dan memiliki hubungan positif dengan angka retensi perawat adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional efektif untuk meningkatkan retensi perawat dikarenakan mampu menginspirasi dan memberdayakan perawat untuk melampaui apa yang dibutuhkan dan diharapkan dengan menggunakan empat dimensi kepemimpinan transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Yami, M., P. Galdas, and R. Watson. 2018. "Leadership Style and Organisational Commitment among Nursing Staff in Saudi Arabia." *Journal of Nursing Management* 26(5):531–39. doi: 10.1111/jonm.12578.
- Berridge, Clara, Julie Lima, Margot Schwartz, Christine Bishop, and Susan C. Miller. 2020. "Leadership, Staff Empowerment, and the Retention of Nursing Assistants: Findings From a Survey of U.S. Nursing Homes." *Journal of the American Medical Directors Association* 21(9):1254-1259.e2. doi: 10.1016/j.jamda.2020.01.109.
- Cziraki, Karen, Carol Wong, Michael Kerr, and Joan Finegan. 2020. "Leader Empowering Behaviour: Relationships with Nurse and Patient Outcomes." *Leadership in Health Services* 33(4):397–415. doi: 10.1108/LHS-04-2020-0019.
- Demir, Ozgur Ispir, and Sergul Duygulu. 2022. "Relationship between Nurses' Perception of Transformational Leadership Practices and Control over Nursing Practices." *International Journal of Caring Sciences* 15(1):465–75.
- Ekawati, Kartika, and Muhammad Hasib Ardani. 2018. "Gambaran Retensi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit." *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan* 1(2):36. doi: 10.32584/jkkm.v1i2.162.
- Gold, T. K. 2022. "Leadership Empowerment Behavior and Psychiatric Nurses' Intent to Leave." *Issues in Mental Health Nursing* 43(10):923–28. doi: 10.1080/01612840.2022.2072548.
- Krisman Silaen, Indra, Erwin Kristanto, and Joyce Lopian. 2020. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Perawat Di Rumah Sakit." *Journal of Public Health and Community Medicine* 1(4):96–103.
- Labrague, Leodoro J., Chidozie E. Nwafor, and Konstantinos Tsaras. 2020. "Influence of Toxic and Transformational Leadership Practices on Nurses' Job Satisfaction, Job Stress, Absenteeism and Turnover Intention: A Cross-Sectional Study." *Journal of Nursing Management* 28(5):1104–13. doi: 10.1111/jonm.13053.
- Lee, Mi Aie, and So Hee Lim. 2023. "Effects of External Employment Opportunities, Nursing Professionalism, and Nursing Work Environments on Korean Hospital Nurses' Intent to Stay or Leave." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 20(5). doi: 10.3390/ijerph20054026.
- Ngabonzima, Anaclet, Domina Asingizwe, and Kyriakos Kouveliotis. 2020. "Influence of Nurse and Midwife Managerial Leadership Styles on Job Satisfaction, Intention to Stay, and Services

- Provision in Selected Hospitals of Rwanda." *BMC Nursing* 19:35. doi: 10.1186/s12912-020-00428-8.
- Nurdiana, Nurdiana, Rr Tutik Sri Hariyati, and Dewi Gayatri. 2019. "Head Nurse Strategy for Increasing Nurse Retention: A Factor Analysis." *Enfermeria Clinica* 29:560–66. doi: 10.1016/j.enfcli.2019.04.087.
- Ofei, Adelaide Maria Ansah, and Yennuten Paarima. 2022. "Nurse Managers Leadership Styles and Intention to Stay among Nurses at the Unit in Ghana." *International Journal of Health Planning and Management* 37(3):1663–79. doi: 10.1002/hpm.3433.
- Park, Jin Hwa, and Eun Kyung Lee. 2021. "The Relationship between Leader-Member Exchange and Intention to Stay in Korean Nurses: Focusing on the Mediating Role of Compassion Satisfaction." *Nursing Practice Today* 8(2):132–38. doi: 10.18502/npt.v8i2.5124.
- Patnaik, Amitabh, and Rachana Dubey. 2019. "Impact of Leadership on Employee Engagement and Intent to Stay." *International Journal on Leadership* 7(2):58–66.
- Salam, H. A., N. Y. Dumit, M. Clinton, and Z. Mahfoud. 2023. "Transformational Leadership and Predictors of Resilience among Registered Nurses: A Cross-Sectional Survey in an Underserved Area." *BMC Nursing* 22(1). doi: 10.1186/s12912-023-01192-1.
- Sopiah, and Mamang Sangadji. 2022. "Gaya Kepemimpinan, Keterikatan Kerja, Dan Kinerja Karyawan." Medan: INARA PUBLISHER.
- Wahyanto, Tatin, and Sondang Sidabutar. 2022. *Strategi Retensi Talenta Dengan Mengelola People Equity*. Sidoarjo: Zifatama Jawaara.
- Wang, Lin, Hong Tao, Barbara J. Bowers, Roger Brown, and Yaqing Zhang. 2018. "When Nurse Emotional Intelligence Matters: How Transformational Leadership Influences Intent to Stay." *Journal of Nursing Management* 26(4):358–65. doi: 10.1111/jonm.12509.
- Wu, X, M. Hayter, A. J. Lee, Y. Yuan, S. Li, Y. Bi, L. Zhang, C. Cao, W. Gong, and Y. Zhang. 2020. "Positive Spiritual Climate Supports Transformational Leadership as Means to Reduce Nursing Burnout and Intent to Leave." *Journal of Nursing Management* 28(4):804–13. doi: 10.1111/jonm.12994.