

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh kondisi yang berbeda-beda (Xu, 2017). Penelitian Rubin (2013) menemukan bahwa gaya kepemimpinan perusahaan dunia tercermin dalam beberapa gaya kepemimpinan sebagai berikut: 1) *Anne Mulcahy* pada perusahaan *Xerox* memiliki gaya kepemimpinan Demokratis. 2) *Brad Smith* pada perusahaan *Intuit* memiliki gaya kepemimpinan Laissez-Faire. 3) *Howard Schultz* pada perusahaan *Starbucks* memiliki gaya kepemimpinan Pelayan. 4) *Indra Nooyi* pada perusahaan *Pepsi Co* memiliki gaya kepemimpinan Transformasional. 5) *Jeff Bezos* pada perusahaan *Amazon* memiliki gaya kepemimpinan Otokrasi. 6) *Larry Page* pada perusahaan *Google* memiliki gaya kepemimpinan Demokrasi. 7) *Rupers Murdoch* pada perusahaan *News Corporation* memiliki gaya kepemimpinan Otoriter.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja (Rahmat *et al.*, 2019). Hal ini diperkuat oleh Yunarsih *Dkk* (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, demokratis, autokratik, birokrasi dan karismatik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja rumah sakit.

Gaya Kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi antara lain adalah gaya kepemimpinan transformasional, otokratis, dan demokratis. Sedangkan gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja organisasi adalah gaya kepemimpinan karismatik, birokratis dan transaksional (Khajeh, 2018). Berbeda dengan Olayinka, Ahmed and Ahmed (2020) yang mengatakan bahwa terdapat satu dampak positif yakni gaya kepemimpinan demokratis dan tiga dampak negatif yakni Otokratis, Laissez-faire dan Birokrasi dalam kinerja karyawan di rumah sakit.

Menurut *Kurt Lewin* salah satu psikolog terkenal, membagi Gaya Kepemimpinan menjadi 3 gaya kepemimpinan utama berdasarkan keterlibatan pemimpin dalam memutuskan sebuah kebijakan, yakni: *autocratic leadership* / kepemimpinan otokratis, *democratic leadership* / kepemimpinan demokratis, serta kepemimpinan delegatif/*laissez-fair* (Murari, 2015).

Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh tipe kepribadian pemimpin (Sethuraman and Suresh, 2014). Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan berbeda-beda ini, dapat dipengaruhi oleh tipe kepribadian yang bervariasi antar setiap orang (Nursalam, 2015). Tipe kepribadian sangatlah banyak diantaranya adalah kepribadian *Big five*, Kepribadian

HEXACO, Kepribadian *MBTI*, kepribadian *DISC* dll (Schultz and Schultz, 2017).

Kepribadian *Big Five* terdiri dari dimensi *Extroversion*, *Emotional stability*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, dan *Openness to experience*. Dalam alat ukur kepribadian terdapat 50 pernyataan yang diisi berdasarkan skala 1-5, terdiri dari 1 (sangat tidak sesuai), 2 (tidak sesuai), 3 (Netral), 4 (sesuai), 5 (Sangat Sesuai) (Heriyanto, 2020).

Kepribadian *HEXACO* tercetus dari kepribadian *Big five* yang menemukan 6 faktor yang terdiri dari: *Honesty-Humility*/kejujuran dan kerendahan hati (*H*), *Emotionaliity*/emosional (*E*), *Extraversion* / kenyamanan (*X*), *Agreeableness* / keramahan (*A*), *Conscientiousness*/kesadaran (*C*) dan *Openness to experience* / keterbukaan terhadap pengalaman (*O*). Faktor-faktor tersebut kemudian disingkat dan diberi nama kepribadian *HEXACO* (Ashton and Lee, 2008). Instrument alat ukur ini terdapat 60 item pernyataan yang dijawab berdasarkan skala 1 sampai 5, terdiri dari : 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju) (Lee *et al.*, 2008; Masnur and Tresniasari, 2016).

Kepribadian *MBTI* (Myers-Briggs Test Indikator) terdiri dari *Introversion-Extraversion*, *Intuitive-Sensing*, *Thinking-Feeling* dan *Judgement -Perception* (Permana, 2017). dari 4 dimensi besar ini akan didapatkan 16 tipologi utama

kepribadian. Instrument ini memiliki 60 item pernyataan setiap pernyataan ada 2 sub item pernyataan yang mengharuskan seseorang untuk memilih salah satunya pernyataan tersebut (Ilmiyana, 2018).

Kepribadian *DISC* membagi kepribadian menjadi 4 bagian yaitu: *Dominance (D)*, *Influence (I)*, *Steadness (S)* dan *Compliance (C)* (Scullard and Baum, 2015). Instrument penelitian ini memiliki 24 kotak pernyataan, satu kotak pernyataan terdiri dari baris 4 pernyataan, diminta memilih satu yang paling menggambarkan dan satunya lagi yang paling tidak menggambarkan diri (Syumanjaya, 2017).

Kepribadian pemimpin menjadi salah satu faktor dalam keefektifan seorang pemimpin (Sarabi, Asiabar, Ali *et al.* 2019). Pengalaman hidup bertahun-tahun dalam kehidupan kepribadian pemimpin, dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam menentukan tujuan suatu organisasi (Suni, 2018). Selain itu, Pengalaman organisasi juga mempengaruhi kepribadian pemimpin (Kahya and Şahin, 2018). Tipe kepribadian pemimpin tidak memiliki pengaruh terhadap jenis kelamin pemimpin itu sendiri (Newcomer and Connelly, 2020)

Pada dasarnya terdapat hubungan antara tipe kepribadian dan gaya kepemimpinan. seperti yang diungkapkan oleh beberapa peneliti ini. Kepribadian *MBTI*

memiliki pengaruh terhadap gaya transformasional (Hautala, 2006). Kepribadian *Big Five* berpengaruh positif terhadap kepemimpinan transformasional serta berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan (Dewi dan Mujiati, 2015). Kepribadian *HEXACO* berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan hubungan (Jovic and Jovancevic, 2018).

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan negatif terhadap karyawan mereka. pengaruh positif terjadi pada gaya kepemimpinan transformasional, otokratis dan demokratis, gaya kepemimpinan pelayan. Sedangkan pengaruh negatif pada kepemimpinan karismatik, birokratis, transaksional, *laissez-faire* dapat menimbulkan masalah terhadap kinerja kerja karyawan dan psikologis karyawan.

Selain itu, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh lainnya terhadap karyawan di rumah sakit diantaranya sebagai berikut: penelitian Suratno and Ariyanti (2018) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja perawat. Penelitian Indah and Respati (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan di rumah sakit memiliki pengaruh positif terhadap motivasi individu yang berdampak positif terhadap kinerja perawat. Penelitian (Ahmed *et al.*, 2018) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tata kelola

karyawan berbasis hubungan serta terbuka pada layanan inovasi.

Dari uraian diatas diketahui bahwa, kepribadian seorang pemimpin erat dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yakni kepribadian *Big five*, kepribadian *MBTI*, Kepribadian *HEXACO* yang kemudian dikaitkan dengan gaya kepemimpinan, seperti: gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan pelayan dll.

Peneliti tertarik membahas terkait tipe kepribadian *DISC* dikarenakan test ini dapat dilakukan oleh non psikolog dan alat tes ini berada dalam kategori A (Syumanjaya, 2017). Himpsi (2010) dalam kode etik psikolog indnoesia mengatakan bahwa kategori A, pada pasal 63 mengenai penggunaan asesmen point 3 tentang kategori alat tes dalam psikodiagnostik mengatakan pada point a bahwa kategori A adalah suatu test yang tidak bersifat klinis dan tidak membutuhkan keahlian dalam melakukan administrasi dan interpretasi.

Kemudian dikaitkan dengan gaya kepemimpinan khususnya pada pemimpin di rumah sakit. sehingga peneliti mengangkat sebuah judul penelitian “Hubungan tipe kepribadian *DISC* dan gaya kepemimpinan pada pemimpin Rumah Sakit”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah yang peneliti angkat :

1. Apakah Tipe Kepribadian *DISC* yang paling banyak dimiliki oleh pimpinan Rumah Sakit?
2. Apakah Gaya kepemimpinan yang paling banyak dimiliki oleh pimpinan Rumah Sakit?
3. Apakah tipe kepribadian *DISC* pada setiap pimpinan Rumah Sakit akan menghasilkan gaya kepemimpinan tertentu?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum:

Menganalisis apakah setiap tipe kepribadian *DISC* tertentu akan menghasilkan gaya kepemimpinan tertentu juga bagi pimpinan rumah sakit.

2. Tujuan Khusus:

- a. Menganalisa tipe kepribadian *DISC* yang paling umum digunakan oleh pemimpin rumah sakit.
- b. Menganalisa gaya kepemimpinan yang paling umum digunakan oleh pemimpin Rumah Sakit.
- c. Menganalisa hubungan antara tipe kepribadian dan gaya kepemimpinan yang paling umum digunakan oleh pimpinan rumah sakit.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan terkait hubungan tipe kepribadian DISC dan gaya kepemimpinan pada pemimpin rumah sakit.

2. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini dapat dijadikan landasan awal dalam menentukan pemimpin rumah sakit yang efektif berdasarkan analisis jabatan dengan menggunakan tipe kepribadian dan gaya kepemimpinannya yang disesuaikan tugas dan fungsi jabatan masing masing.

3. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman kepribadian pemimpin dalam bekerja serta gaya kepemimpinan dalam tim kerja.
- b. Penelitian ini dapat membantu pemimpin memilih tim kerja sesuai dengan kapasitasnya.