

Original Article\*)

**Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RSUD Leuwiliang Tahun 2021***(Head of Room Leadership Style Relationship on Job Satisfaction of Implementing Nurses at Leuwiliang Hospital in 2021)***Amir<sup>1</sup>**<sup>1</sup>RSUD Leuwiliang Kabupaten Bogor

Email: amirdoank1970@gmail.com

**Abstract**

**Introduction:** Leadership style is one of the factors that affect the performance and satisfaction of nurses. Which in the end will result in better health service output, patient satisfaction, and the achievement of institutional goals. Objective: The purpose of this study was to determine the relationship between the leadership style of the head of the room and the job satisfaction of nurses at Leuwiliang Hospital in 2021.

**Methods:** The method used in this study was the concept of quantitative research using the cross-sectional method, carried out on a sample of 138 nurses at Leuwiliang Hospital. Statistical test using chi-square.

**Results:** The results showed that the leadership style of the head of the ward at Leuwiliang Hospital, the majority of nurses stated that it was democratic as much as 84%. The results of statistical tests showed that there is a relationship between the leadership style of the head of the room and the job satisfaction of implementing nurses at Leuwiliang Hospital in 2021 ( $p\text{-value} = 0,003 < 0,05$ ).

**Discussion:** The conclusion that can be drawn from the study is that there is a relationship between the leadership style of the head of the room on job satisfaction at the Leuwiliang Regional General Hospital, Bogor Regency in 2021. It is recommended that the head of the room can improve the ability to manage the implementing nurses by encouraging the implementing nurses to provide better nursing service.

**Keywords:** head of the room, leadership style, job satisfaction, nurses

**Artikel**

Disubmit (Received) : 25 March 2022

Diterima (Accepted) : 03 July 2022

Diterbitkan (Published) : 05 July 2022

**Copyright: © 2022 by the authors. License DPOAJ, Jakarta, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)**

## Pendahuluan

Kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Perusahaan ataupun organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja meningkat dengan terdapatnya kepuasan kerja.<sup>1</sup> Kepuasan kerja perawat ialah faktor yang mempengaruhi kinerja. Perawat harus senantiasa melindungi kepuasan kerja disisi yang positif sebab ketika perawat merasa tidak puas melaksanakan pekerjaannya, timbullah penurunan motivasi kehadiran ditempat kerja serta bisa menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat serta pelayanan yang dihasilkan kurang maksimal.<sup>2</sup>

Kepuasan kerja ialah salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya memaksimalkan mungkin dengan segenap keahlian yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, produktivitasnya serta hasil kerjanya akan meningkat secara maksimal. Kepuasan kinerja para perawat dapat di pengaruhi oleh pimpinan dalam memimpin ruangan atau gaya kepemimpinan kepala ruangan.<sup>3</sup> Kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam makna konsepnya maupun makna analisisnya, sebab “kepuasan” memiliki konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja ialah suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.<sup>4</sup>

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja serta kepuasan perawat. Yang pada kesimpulannya akan menghasilkan output pelayanan kesehatan yang lebih baik, kepuasan pasien, serta tercapainya tujuan institusi. Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan professional yang ialah bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu serta kiat keperawatan diperuntukan kepada individu, keluarga, kelompok, ataupun masyarakat, baik sehat maupun sakit. Bahkan di Rumah Sakit pelayanan keperawatan merupakan penghasil kegiatan terbesar sehingga bisa mencerminkan kualitas pelayanan Rumah Sakit. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga perawat perlu mendapat perhatian dari pimpinan Rumah Sakit.<sup>5</sup>

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi bawahan, dimana seorang atasan akan memberi suatu pengaruh pada bawahannya baik itu cara berpikir, segi perasaan, asumsi maupun respon.<sup>6</sup> Untuk mencapai suatu tujuan organisasi maka atasan perlu membuat suasana kerja yang menunjang agar bawahan lebih giat untuk mencapai suatu keberhasilan dalam mengerjakan tugasnya. Pemimpin dengan gaya tidak menyenangkan menyebabkan kinerja bawahan menurun serta tekanan pikiran yang dapat mempengaruhi menurunnya daya produktivitas kerja pada organisasi.<sup>7</sup>

Pemimpin dengan gaya situasional bisa berdampak pada bawahan menjadi termotivasi dalam melaksanakan tugasnya serta bisa menambah kemampuan bawahan dikala bekerja. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan suasana serta keadaan ataupun situasional akan berdampak pada bawahan menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya dan akan meningkatkan kemampuan bawahan dalam bekerja.<sup>8</sup> Pemimpin yang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan pendapatnya dapat membuat kepuasan tersendiri. Sebaliknya pemimpin yang tidak memberikan kesempatan pada bawahannya kebalikan dari partisipatif, dimana rendahnya kepuasan yang dialami bawahan.<sup>9</sup>

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. RSUD Leuwiliang merupakan sarana pelayanan yang dibangun oleh Pemerintah Kabupaten Bogor dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan lanjutan kepada Masyarakat Kabupaten Bogor. Dengan jumlah tempat tidur sebanyak 243 dan 260 tenaga perawat. Berdasarkan hasil survey awal terhadap 10 orang perawat, ditemukan bahwa terdapat 3 orang perawat pelaksana kurang puas terhadap gaya kepemimpinan kepala ruangan dan 7 orang perawat pelaksana menyatakan puas dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan.

### Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode cross-sectional atau potong lintang dimana variabel dependen dan variabel independen dilakukan pada waktu yang sama. Sampel penelitian 138 perawat di RSUD Leuwiliang. Inklusi dalam penelitian ini adalah perawat dan kepala ruangan RSUD Leuwiliang aktif yang bersedia untuk dijadikan penelitian, sedangkan yang menjadi eksklusi dalam penelitian ini adalah perawat dan kepala ruangan bukan di RSUD Leuwiliang dan sedang dalam cuti, izin atau sakit serta tidak bersedia menjadi responden. Alat ukur yang digunakan kuisioner. Analisis data menggunakan uji Chi-Square.

### Hasil

#### Analisis Univariante

**Table 1.** Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan.

No	Gaya Kepemimpinan	Σ	%
1	Otoriter	11	8
2	Demokratis	16	4
3	Kendali Bebas	1	8
	<b>Total</b>	138	100

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan gaya kepemimpinan kepala ruangan RSUD Leuwiliang Bogor dengan 138 perawat didapatkan bahwa yang menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan otoriter 8% dan yang menyatakan gaya kepemimpinan Demokratis sebanyak 84% serta yang menyatakan gaya kepemimpinan kendali bebas adalah sebanyak 8%.

**Table 2.** Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana.

No	Kepuasan Kerja	Σ	%
1	Kurang Puas	65	47,1
2	Puas	73	52,9
	<b>Total</b>	138	100

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Leuwiliang didapatkan bahwa dari 138 perawat didapatkan bahwa yang menyatakan kurang puas dalam kerja sebesar 47,1% dan yang menyatakan puas sebesar 52,9%.

#### Analisis Bivariate

**Table 3.** Uji Chi-Square Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksanan Di RSUD Leuwiliang Tahun 2021.

Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja						P-Value
	Kurang Puas		Puas		Total		
	F	%	F	%	F	%	
Otoriter	1	0,72	10	7,25	11	7,92	0,003
Demokratis	55	39,86	61	44,2	116	84,06	
Kendali Bebas	9	6,52	2	1,45	11	7,92	
<b>Total</b>	65	47,1	73	52,9	138	100	

Berdasarkan uji silang (Cross Tabulation) diatas terlihat bahwa dari 138 perawat yang menyatakan pimpinan dengan gaya kepemimpinan otoriter terdapat 0,72 % merasa kurang puas dan 7,25% merasa puas, pimpinan dengan gaya kepemimpinan demokratis 39,86 merasa kurang puas dan

44,20 merasa puas dan pimpinan dengan gaya kepemimpinan kendali bebas 6,52% merasa kurang puas dan 1,45% merasa puas. Dari hasil uji statistik menggunakan uji Chi-Square ( $X^2$ ) didapatkan nilai  $p$ -value = 0,003 < 0,05 dapat di katakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan RSUD Leuwiliang Bogor dengan 138 perawat didapatkan bahwa 84% Perawat menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah demokratis. Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang nampak maupun tidak nampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.<sup>10</sup>

Tiga gaya dasar kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otoriter ialah dimana pemimpin memegang seluruh kekuasaan serta pengaruh dalam mengambil keputusan, selanjutnya adalah gaya kepemimpinan demokratis ialah dimana pemimpin membagi bersama dengan kelompok kekuasaan serta pengaruh dalam mengambil keputusan dan gaya kepemimpinan kendali bebas ialah dimana seluruh kekuasaan serta pengaruh dalam membuat keputusan diberikan kepada kelompok.<sup>11</sup>

Menurut hasil penelitian sebelumnya didapatkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Semakin baik kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja keperawatan, yang akan berpengaruh pada kinerja yang positif.<sup>10</sup> Gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSUD Leuwiliang mayoritas adalah gaya kepemimpinan Demokratis. Artinya gaya kepemimpinan ini di RSUD Leuwiliang memiliki hubungan yang dua arah antara pimpinan dan pelaksana, sehingga pelaksana dapat memberikan masukan-masukan yang sifatnya membangun dan kepala ruangan menerima masukan tersebut dengan melakukan telaah lebih lanjut apakah masukan tersebut dapat digunakan atau tidak.

### **Kepuasan Kerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Leuwiliang didapatkan bahwa kepuasan kerja perawat di RSUD Leuwiliang rata-rata menyatakan puas yaitu sebesar 52,9%. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan ketika karyawan memandang pekerjaan mereka.<sup>1</sup> Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain: pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, komunikasi, reward, prosedur pelaksanaan.<sup>3</sup>

Kepuasan kerja di RSUD Leuwiliang rata-rata adalah puas namun kepuasan kerja ini seharusnya bisa mencapai lebih baik lagi, Karena dengan kepuasan kerja perawat ini akan berdampak pada kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien di RSUD Leuwiliang. Dimana seiring berjalannya waktu jika tingkat kepuasan kerja menurun di bawah rata-rata maka otomatis masyarakat akan menerima pelayanan yang kurang memuaskan sebagai dampak dari kinerja perawat yang menurun. Dengan ini upaya yang perlu dilakukan adalah dengan mendorong kepala ruangan untuk memberikan motivasi kepada perawat pelaksana untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan reward dan punishment yang adil sehingga perawat akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat**

Dari hasil uji statistik menggunakan uji Chi-Square ( $X^2$ ) didapatkan nilai  $p$ -value = 0,003 <  $\alpha$  0,05 bisa di katakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Leuwiliang tahun 2021. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian berkesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan RSUD Namlea Kabupaten Buru Provinsi Maluku. Diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan,

begitu juga dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.<sup>12</sup>

Senada juga dengan penelitian lain dengan judul pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Keperawatan Rumah Sakit Syarif Hidayatullah. Hasil penelitian ini memberikan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di bagian keperawatan Rumah Sakit Syarif Hidayatullah. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja. Semakin baik kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, yang akan berpengaruh pada kinerja yang positif.<sup>10</sup> Kepemimpinan keperawatan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pasien walaupun mereka kelihatannya jauh dari pasien. Para pemimpin keperawatan melakukan kontak dengan pasien secara langsung maupun tidak langsung.

Hal-hal yang perlu dilakukan untuk menjadi seorang pemimpin keperawatan yang berhasil yaitu meluaskan pandangan hari ini ke masa depan harus mengetahui posisi diri, sensitif terhadap permasalahan serta melihat pengaruhnya, mengikuti kecenderungan atau perubahan-perubahan, mempelajari alat atau hal-hal yang harus dikuasai, berfikir terus-menerus, mendengar yang baik, mempelajari peraturan, menghindari merendahkan orang lain, mengembangkan keadaan yang tidak menentang, belajar mempercayai, meningkatkan harga diri, gembira berusaha untuk maju, menjadi seorang pemimpin.<sup>13</sup> Dengan demikian seorang pemimpin keperawatan harus menguasai kunci-kunci keterampilan dalam manajemen keperawatan antara lain: keterampilan berkomunikasi, keterampilan memberi motivasi kepada staff, keterampilan kepemimpinan, keterampilan mengatur waktu serta penyelesaian permasalahan dan pengambilan keputusan.<sup>14</sup> Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik akan berakibat pada kepuasan terhadap kinerja pada pegawai sehingga akan menstimulasi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan yang optimal.

Berkaitan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepada ruangan demokratis di RSUD Leuwiliang sehingga mempengaruhi kepuasan kinerja perawat pelaksana di RSUD Leuwiliang, hal ini sangat perlu di apresiasi bahwa kepala ruangan memberikan ruang kepada seluruh perawat pelaksana untuk memberikan masukan atau input yang membangun kepada kepala ruangan.<sup>15</sup> Dengan adanya masukan yang banyak kepala ruangan akan memiliki banyak pilihan dalam menentukan arah kebijakan pelayanan keperawatan di RSUD Leuwiliang.<sup>16</sup> Dalam memutuskan kebijakan pelayanan keperawatan tentunya membutuhkan kajian yang mendalam yang disandingkan dengan teori yang menunjang dan kebutuhan di lapangan, sehingga kebijakan di lapangan akan benar-benar kebijakan yang paling tepat dan meminimalisir resiko dalam memberikan pelayanan keperawatan.

### **Persetujuan Etik**

Penelitian ini telah melalui proses uji etik pada Komisi Etik Riset dan Publikasi Ilimiah Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju dan dinyatakan lulus uji etik dengan surat keputusan nomor: 1769/Sket/Ka-Dept/RE/STIKIM/VIII/2021.

### **Konflik Kepentingan**

Penelitian ini adalah penelitian independen yang tidak terkait dan tidak memiliki kepentingan individu dan juga organisasi manapun.

### **Pendanaan**

Pendanaan pada penelitian ini bersumber dari dana pribadi peneliti.

### **Kontribusi Penulis**

Penelitian ini dilakukan oleh Amir sebagai author.

### **Ucapan Terima Kasih**

Pada kesempatan ini peneliti menyatakan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penelitian ini dengan baik dan sesuai harapan.

**References**

1. Dhermawan A.A. Ngurah Bagus SAIG Dan UMIW. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. J Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan (Matrik), Vol. 06 No. 02, Agustus 2012. 2012.
2. Karimah I. *Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Pemerintah Dan Rumah Sakit Swasta Di Kota Makassar*. Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. 2013.
3. Badriyah Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. 2015.
4. I Komang Ardana NWM Dan IWMU. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Graha Ilmu. 2012.
5. Pemerintah Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. 2014.
6. Muninjaya DAAG. *Manajemen Kesehatan. Edisi 03*. 2012.
7. Choiriyah U. *Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai (Dinas Sosial Kabupaten Malang)*. Prodi Ilmu Administration Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Jalan Mojopahit 666 B Sidoarjo: Vol. 03. 2015.
8. Fajriyah S. Dan RIP. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mercu Buana: Vol. 01 No. 03. 2015.
9. Sunyoto D. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru: 2012.
10. Dede Fitriani. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Keperawatan Rumah Sakit Syarif Hidayatullah*. 2012.
11. Lewin K., R. Lippitt Dan RW. *Patterns of Aggressive Behaviour*. New York Gr Soc Work. 1930.
12. Ridwan Nurdin, Darmawansyah I. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Namlea Kabupaten Buru Provinsi Maluku*, 2012.
13. Sujudi S.A. 2011. Buku Ajar Mikrobiologi Kedokteran, Edisi Revisi 153 Jakarta: Binarupa Aksara.
14. Sunyoto D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
15. Robbins P. Stephen Dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
16. Edy Sutrisno (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

\*) Original Article

--- ISJMHS ---