

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN
DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA
DI ROYAL PRIMA HOSPITAL
TAHUN 2016**

Karmila Kaban¹, Rafika²

¹ Staf Pengajar Universitas Prima Indonesia

² Mahasiswa Keperawatan Unpri

ABSTRACT

The leadership style of the head of the room is the behavioral pattern of the head of the room space that is shown to influence the mind of the executing nurse based on the leadership behavior itself. Consisting of 6 kinds of democratic, participatory, autocratic and laissez-faire, situational and delegation. Job satisfaction is a positive attitude toward work in a person. Divided into 2 categories: satisfied and dissatisfied. The purpose of this study was to identify the relationship of head leadership style with job satisfaction of nurses at Royal Prima Hospital. This research is Quantitative. The sampling technique used is part of the population, where the population is 259 and the sample is taken as much as 120 nurses. The result of chi square test shows that there is a relationship of leadership style with the nurse work satisfaction at Royal Prima Hospital with the degree of meaning $(59.970 > 2) = \text{value } p = 0.001$. It is advisable for the head of the room to continue applying a democratic leadership style so that the nurse will be able to provide optimal nursing care without having to feel the head of the room doing strict supervision.

Keywords : *Leadership Style, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok, agar dapat mencapai suatu tujuan umum. Kemampuan memimpin diperoleh melalui pengalaman hidup sehari-hari (Suarli, 2010).

Dalam memberikan asuhan keperawatan, seorang perawat pelaksana memiliki tanggung jawab

yang sangat besar bagi pasien dan bagi institusi tempat ia bekerja, sehingga untuk mencapai tujuan yang telah dibuat, sebuah Rumah Sakit harus memiliki pimpinan yang jelas sesuai dengan bidang masing - masing dan terarah setiap program kerja dan setiap kegiatan yang dilakukan demi meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Rumah sakit tersebut (Roymon, 2014).

Istilah kepemimpinan sering diartikan hanya berfungsi pada kegiatan supervisi, tetapi dalam keperawatan fungsi tersebut sangatlah luas. Jika posisi anda sebagai kepala ruangan atau ketua tim dan perawat pelaksana dalam suatu bagian, anda memerlukan suatu pemahaman tentang bagaimana mengelola dan memimpin orang lain dalam mencapai tujuan asuhan keperawatan yang berkualitas. Sebagai perawat profesional, kita tidak hanya mengelola orang tetapi sebuah proses secara keseluruhan yang memungkinkan orang dapat menyelesaikan tugasnya dalam memberikan askep dan meningkatkan keadaan kesehatan pasien menuju kearah kesembuhan (Nursalam, 2011).

Kepala ruangan memiliki tanggung jawab yang sangat besar agar asuhan keperawatan dapat berjalan dengan baik dan efisien, seorang kepala ruangan harus memiliki suatu cara untuk dapat melakukan pendekatan terhadap perawat pelaksana, Pendekatan tersebut dapat berupa gaya kepemimpinan. Seiring waktu berjalan gaya kepemimpinan yang

diberikan seorang kepala ruangan memiliki dampak positif yaitu motivasi kerja, peningkatan produktivitas, mengurangi absensi, tercapainya misi dan tujuan ruangan, sedangkan dampak negatif dari gaya kepemimpinan ini ialah stres kerja, keretakan hubungan antar anggota organisasi, produktivitas organisasi menurun, penyalahgunaan kekuasaan dan mementingkan diri sendiri (Nasir,dkk, 2009).

Kepuasan kerja merupakan menurut Keith Davis (1985) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja, dan bagaimana cara pegawai tersebut merasakan dirinya dan pekerjaannya. Dan perasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya meliputi upah yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, dan yang berhubungan dengan dirinya seperti usia, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan (Anwar, 2013).

Berdasarkan hasil Survei awal yang peneliti lakukan di Royal Prima Hospital pada november 2015 di dapatkan dari 10 orang perawat yang mengatakan gaya kepemimpinan yang digunakan kepala ruangnya adalah demokratis sebanyak 4 orang, autokratis sebanyak 3 orang dan Laiser-Faiss sebanyak 3 orang.

Maka berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti menyadari akan pentingnya mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan kepala ruangan yang bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja perawat pelaksana,

maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian tentang Hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Royal Prima Hospital tahun 2016.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Royal Prima Hospital dengan jumlah sampel adalah 120 orang yang dilakukan *Quota Sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Dan Persentase Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Royal Prima Hospital Tahun 2016

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi	Proporsi (%)
Autokratik	7	5.8
Demokratis	92	76.7
Partisipatif	21	17.5
<i>Laissez-faire</i>	-	-
Situasional	-	-
Delegasi	-	-
Total	120	100

Berdasarkan table 1 diatas dapat di ketahui bahwa bahwa gaya kepemimpinan yang banyak digunakan di Rs.Royal prima adalah mayoritas demokratis 92 perawat (76.7%) dan

minoritas adalah autokratis 7 perawat (5.8%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Dan Persentase Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Royal Prima Hospital

Kepuasan Kerja	Fekuensi	Proporsi (%)
Puas	100	83.3
Tidak puas	20	16.7
Total	120	100

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden atau perawat mengatakan puas dengan gaya kepemimpinan demokratis (83.3%) dan minoritas mengatakan tidak puas (16.7%)

Tabel 3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Royal Prima Hospital

Gaya kepemimpinan	Kepuasan Kerja				Total	d f	X ² Hitung	X ² Tabel	P Value	
	Puas		Tidak puas							
	n	%	n	%						N
Autokratis	2	2	5	25	7	5.8				
Demokratis	90	90	2	19	92	76.7				
Partisipatif	8	8	13	65	21	17.5				
Laisserz	-	-	-	-	-	-	2	59,97	5,991	0,001
Situasional	-	-	-	-	-	-				
Delegasi	-	-	-	-	-	-				

Dari tabel 3 diatas diketahui bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja perawat pelaksana, dimana yang paling banyak membuat perawat pelaksana puas adalah gaya Demokratis 90 perawat (90%), dan yang mengatakan tidak puas Autokratis (2%) dengan perawat pelaksana 2 orang perawat (2). Berdasarkan hasil uji chi square hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Royal Prima Hospital tahun 2016 berdasarkan derajat kemaknaan (α) = 0,05 dan df =

2 di peroleh hasil perhitungan yaitu $X^2_{hitung} 59,970 > X^2_{tabel} 5,991$, dapat disimpulkan nilai H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan kesimpulannya ada **Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Royal Prima Hospital Tahun 2016**

Hasil analisa gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap 120 orang perawat pelaksana, didapat bahwa 92 perawat (76,7%) menjawab gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah Demokratis, 21 perawat (17,5%) menjawab gaya kepemimpinan partisipatif dan .gaya kepemimpinan Autokratis,Laiseserz dan situasional tidak ada.

Hasil analisa tentang kepuasan kerja perawat pelaksana dari 120 perawat, didapatkan hasil perawat pelaksana yang mengatakan puas sebanyak 100 perawat (83,3%) dan yang tidak puas sebanyak 20 perawat (16,7%).

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Porter dalam Bavendam, (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan

hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Royal Prima Hospital tahun 2016.

pekerjaannya. Ivancevich (1991) mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dipunya individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman kerja.

Gaya kepemimpinan yang paling banyak diungkapkan responden adalah gaya kepemimpinan demokratis 92 perawat (76,7%), dan perawat merasa puas 100 orang (83,3%), ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Porter bahwa kepuasan kerja itu berpengaruh terhadap segi tempat dan hubungan dengan rekan kerja serta dengn atasan. Kondisi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi produktivitas (kinerja) pegawai dan sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan demokratis maka akan semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Burhanudin (2009) gaya kepemimpinan demokratis yaitu seorang pemimpin mengadakan

konsultasi dengan seluruh karyawan mengenai tindakan-tindakan atau keputusan-keputusan yang diusulkan atau dikehendaki oleh pimpinan, serta berusaha memberikan dorongan kepada karyawan untuk turut serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Royal Prima Hospital. Berdasarkan hasil uji chi square diperoleh nilai $59.970 > 2 (5.991)$

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Thoha, 2001). Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan memiliki komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Ruvendi (2005) dalam penelitiannya yang berjudul imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai. Diungkapkan pula bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi (*contingency*).

KESIMPULAN

1. Hasil analisa gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap 120 orang perawat pelaksana, didapat bahwa 92 perawat (76,7%) menjawab gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah Demokratis, 21 perawat (17.5%) menjawab gaya kepemimpinan partisipatif dan .gaya kepemimpinan Autokratis 7 perawat (5.8%), gaya kepemimpinan Laiseserz, situasional, delegasi tidak ada .
2. Hasil analisa tentang kepuasan kerja perawat pelaksana dari 120 perawat, didapatkan hasil perawat pelaksana yang mengatakan puas sebanyak

100 perawat (83.3%) dan yang tidak puas sebanyak 20 perawat (16.7%).

3. Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Royal Prima Hospital dengan tingkat hubungan yang sangat kuat ($59.970 > 2 (5.99)$)

SARAN

1. Bagi peneliti
Untuk peneliti selanjutnya agar dapat memodifikasi judul dengan objek yang diteliti kepala ruangan dan perawat pelaksana, supaya dapat digunakan sebagai informasi dan data selanjutnya
2. Bagi Lahan Penelitian
Diharapkan kepala ruangan di Royal Prima Hospital agar dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang demikian (demokratis) supaya mutu pelayanan Institusi tersebut tetap terjaga dan kepada setiap perawat pelaksana agar dapat memberikan masukan terkait dengan peningkatan mutu pelayanan Royal Prima Hospital
3. Bagi Responden
Diharapkan dapat meningkatkan dan menerapkan kepuasan kerja yang selalu puas, agar hasil kerja

maksimal dan memberikan pelayanan yang terbaik.

4. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat menambah wahana bacaan dan dapat menambah wawasan bagi pembaca secara keseluruhan dan penelitian selanjutnya untuk menambah referensi mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Royal Prima Hospital tahun 2016.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kencana, Inu. 2013. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kerlinger, Fred N. 2006. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah

- Machfoedz, Ircham. 2010. *Metodelogi Penelitian*, Fitramaya Yokyakarta:
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Marquis, B.L & Huston C.J. 2010. *Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan*, Jakarta : EGC
- Nursalam, (2008), *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan edisi kedua*, Salemba: Jakarta
- Nursalam, 2012. *Manajemen Keperawatan*, Jakarta : Salemba Medika
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2010. *Metodelogi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Ruvendi, R, (2005), *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*
- Simamora, Roymond. 2014. *Manajemen Keperawatan*, Jakarta: EGC
- Suarli, S. 2010. *Manajemen Keperawatan*, Jakarta: Erlangga
- Thoha, Miftah. 1995. *Kepemimpinan Dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Thoha, Miftah. 1998. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.