

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT X

Anastasya Vresita Anggita Putri¹, Yovita Prabawati Tirta Dharma², Tunjung Sri Yulianti³, Tri Yahya Christina⁴

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala¹

RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU²

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala^{3,4}

Correspondence*: Anastasya Vresita Anggita Putri

Address: Jalan Raya Solo-Baki KM No. 4 Solo Baru, Gedangan, Grogol, Sukoharjo | e-mail: anastasyavresita@gmail.com | Phone Number: +6288227810201

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan;
Kepuasan Kerja;
Perawat

Abstrak

Latar Belakang: Rumah sakit merupakan organisasi kompleks yang menuntut peran penting perawat dalam pelayanan kesehatan. Salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat adalah gaya kepemimpinan kepala ruang. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan keperawatan.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan analitik melalui pendekatan cross-sectional. Subjek penelitian adalah tenaga kesehatan di RUMAH SAKIT X dengan sampel sebanyak 100 responden, menggunakan teknik simple random sampling. Selama pengumpulan data diperoleh 105 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Data dianalisis menggunakan uji *Chi-Square*.

Hasil: Hasil uji *chi-square* menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat ($p=0,835$).

Saran: Pihak manajemen Rumah Sakit X diharapkan dapat meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian literatur yang bermanfaat dalam bidang manajemen keperawatan. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi dengan menambahkan faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja perawat.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya perawat. Sebagai tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan secara langsung dan berkesinambungan kepada pasien, perawat memiliki peran penting dalam mendukung mutu pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, kepuasan kerja perawat menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi motivasi kerja, produktivitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2022).

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja, meningkatnya absensi, hingga keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Rahmawati et al., 2020). Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Hariyati & Sunardi, 2024).

Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Rahman et al. (2020) juga menunjukkan adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai $p<0,05$. Namun, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh

kepemimpinan, tetapi juga oleh faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial yang dimiliki karyawan (Rahmadhani & Priyanti, 2022).

Rumah Sakit X merupakan salah satu rumah sakit swasta di Kabupaten Sukoharjo yang didukung oleh tenaga keperawatan yang tersebar pada berbagai unit pelayanan. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan kepala ruang, khususnya dalam aspek komunikasi, pemberian umpan balik terhadap kinerja, dan konsistensi pengambilan keputusan. Kondisi tersebut diduga berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja perawat. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik dengan pendekatan cross-sectional. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan uji *Chi-Square*. Analisis data meliputi analisis univariat dan bivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	f	%
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	11	10,5%
	Perempuan	94	89,5%
2	Usia		
	<33 tahun	50	47,6%
	≥33 tahun	55	52,4%
3	Unit Kerja		
	Rawat Jalan	28	26,7%
	Tjan Barat	19	18,1%
	Tjan Timur	20	19,0%
	Kwee Han Tiong	16	15,2%
	Gedung ASA	22	21,0%
4	Masa Kerja		
	<11 tahun	52	49,5%
	≥11 tahun	53	50,5%
5	Pendidikan Terakhir		
	D-III	95	90,5%
	S1	10	9,5%

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 94 responden (89,5%). Kelompok usia terbanyak adalah ≥33 tahun sebanyak 55 responden (52,4%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan D-III sebanyak 95 responden (90,5%). Selain itu, sebagian besar responden memiliki masa kerja ≥11 tahun sebanyak 53 responden (50,5%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat yang menjadi responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dalam memberikan pelayanan keperawatan.

2. Analisis Univariat

a. Variabel bebas

Tabel 1
Analisis Univariat Variabel Bebas

Gaya Kepemimpinan	Ruang/Unit					Total
	Gedung ASA	Gedung Kwee Han Tiong	Gedung Tjan Khee Swan Barat	Gedung Tjan Khee Swan Timur	Unit Rawat Jalan	
Transformasional	✓			✓		33
Transaksional			✓		✓	31
Laissez-Faire		✓				12

Hasil analisis univariat berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa berdasarkan pengelompokan ruang/unit, gaya kepemimpinan transformasional diterapkan pada Gedung ASA dan Gedung Tjan Khee Swan Timur dengan jumlah responden sebanyak 33 orang. Gaya kepemimpinan transaksional diterapkan pada Gedung Tjan Khee Swan Barat dan Unit Rawat Jalan dengan jumlah responden sebanyak 31 orang, sedangkan gaya kepemimpinan laissez-faire diterapkan pada Gedung Kwee Han Tiong dengan jumlah responden sebanyak 12 orang. Hasil ini menggambarkan distribusi gaya kepemimpinan berdasarkan ruang/unit yang diteliti.

b. Variabel terikat

Tabel 2
Analisis Univariat Variabel Terikat

Ruang/Unit	Kepuasan Kerja	
	Tinggi	Rendah
Gedung ASA	11	11
Gedung Kwee Han Tiong	10	6
Gedung Tjan Khee Swan Barat	14	5
Gedung Tjan Khee Swan Timur	12	8
Unit Rawat Jalan	14	14

Hasil analisis univariat berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja tinggi. Kepuasan kerja tinggi paling banyak ditemukan pada Gedung Tjan Khee Swan Barat dan Unit Rawat Jalan, masing-masing sebanyak 14 responden, sedangkan kepuasan kerja rendah paling banyak ditemukan pada Gedung ASA dan Unit Rawat Jalan, masing-masing sebanyak 14 responden. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada unit pelayanan yang diteliti.

3. Analisis Bivariat

Tabel 3
Analisis Bivariat

Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja		Total n (%)	p-value	r
	Tidak Puas n (%)	Puas n (%)			
Transformasional	19 (45,2%)	23 (54,8%)	42 (100%)	0,835	0,059
Transaksional	19 (40,4%)	28 (59,6%)	47 (100%)		
Laissez-Faire	6 (37,5%)	10 (62,5%)	16 (100%)		
Total	44 (41,9%)	61 (58,1%)	105 (100%)		

Hasil analisis bivariat berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa responden dengan gaya kepemimpinan transformasional sebagian besar memiliki kepuasan kerja puas sebanyak 23 responden (54,8%), sedangkan 19 responden (45,2%) memiliki kepuasan kerja tidak puas. Pada gaya kepemimpinan transaksional, sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja puas sebanyak 28 responden (59,6%). Sementara itu, pada gaya kepemimpinan laissez-faire, sebanyak 10 responden (62,5%) memiliki kepuasan kerja puas dan 6 responden (37,5%) memiliki kepuasan kerja tidak puas. Hasil uji Chi-Square diperoleh nilai p-value sebesar 0,835 ($p > 0,05$) dengan nilai koefisien hubungan (r) sebesar 0,059, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X.

Pembahasan

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis bivariat, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X yang ditunjukkan dengan nilai p -value sebesar 0,835 ($p > 0,05$) dan nilai koefisien hubungan (r) sebesar 0,059. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat berada pada kategori sangat lemah.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan yang diteliti meliputi gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan *laissez-faire*. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan di Rumah Sakit X. Kepemimpinan transaksional menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui kejelasan tugas, pengawasan kerja, serta pemberian penghargaan sesuai dengan pencapaian kinerja (Putri, 2023). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Mustofa et al. (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional cukup optimal diterapkan dalam organisasi pelayanan kesehatan karena mampu menciptakan keteraturan kerja dan konsistensi pelaksanaan tugas..

Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa dominannya gaya kepemimpinan yang diterapkan belum mampu memberikan hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, tetapi juga oleh berbagai faktor lain seperti kondisi

lingkungan kerja, hubungan interpersonal, beban kerja, motivasi kerja, komunikasi organisasi, serta sistem penghargaan yang diterapkan dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pembentukan kepuasan kerja dibandingkan persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan kepala ruang

Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Puspitasari & Mudzakkir (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat karena mampu memberikan rasa keadilan, kepastian kerja, dan penghargaan terhadap hasil kerja. Penelitian Bellali et al. (2024) juga menyebutkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat. Selain itu, Harnika et al. (2023) menemukan adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan *laissez-faire* dengan kepuasan kerja perawat, sedangkan Jamaludin & Chek (2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan *laissez-faire* dapat meningkatkan kepuasan kerja pada individu yang memiliki tingkat kemandirian kerja yang tinggi. Saefuddin & Suherman (2024) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *laissez-faire* dapat memberikan dampak positif apabila diterapkan pada individu yang memiliki kompetensi dan tanggung jawab yang baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X. Meskipun sebagian besar responden pada setiap kategori gaya kepemimpinan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, gaya kepemimpinan bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja perawat tidak hanya dapat dilakukan melalui penerapan gaya kepemimpinan tertentu, tetapi juga perlu didukung oleh perbaikan lingkungan kerja, pengelolaan beban kerja, komunikasi organisasi, sistem penghargaan, serta dukungan organisasi secara menyeluruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan di Rumah Sakit X adalah gaya kepemimpinan transaksional sebanyak 47 responden (44,8%), diikuti gaya kepemimpinan transformasional sebanyak 42 responden (40,0%), dan gaya kepemimpinan *laissez-faire* sebanyak 16 responden (15,2%).
2. Sebagian besar perawat di Rumah Sakit X memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori puas, yaitu sebanyak 61 responden (58,1%), sedangkan sebanyak 44 responden (41,9%) berada pada kategori tidak puas.
3. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X berdasarkan hasil uji *Chi-Square* ($p=0,835$). Nilai koefisien hubungan sebesar 0,059 menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja perawat berada pada kategori sangat lemah.

Saran

1. Bagi Rumah Sakit X
Rumah Sakit X diharapkan dapat terus meningkatkan kepuasan kerja perawat melalui penguatan komunikasi, pengawasan, pemberian motivasi, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan. Selain itu, perlu dilakukan penguatan budaya kerja yang mendukung kerja sama, komunikasi yang efektif, dan hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi dalam pengembangan ilmu manajemen keperawatan, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja perawat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja perawat, seperti beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Acknowledgment

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan penyertaan-Nya sehingga penelitian yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit X” dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyampaikan terima kasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala atas dukungan akademik yang diberikan selama pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Ibu Yovita Prabawati Tirta Dharma, S.E., MBA, Ibu Tunjung Sri Yulianti, S.Kep., Ns., M.Kes, dan Ibu Tri Yahya Christina, S.Kep., Ns., M.Kep selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan selama proses penelitian dan penyusunan naskah. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini serta kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan penelitian di masa mendatang. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen keperawatan dan pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bellali, T., Theodorou, P., Psomiadi, M., Konstantakopoulou, O., Platis, C., Mpouzika, M., & Manomenidis, G. (2024). Assessing the Effect of Transactional Leadership and Empowerment on Nursing Staff's Satisfaction: A Cross-Sectional Study. *Florence Nightingale Journal of Nursing*. <https://doi.org/10.5152/FNJJN.2024.24140>
- Hariyati, I., & Sunardi, A. I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. *Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 1(1), 1–12.
- Harnika, Yusnilawati, & Mawarti, I. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Akasia Dan Cendana Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi. *Jurnal Medika Nusantara*, 1(3), 101–109.
- Jamaludin, J., & Chek, B. C. (2023). Laissez-faire Leadership Style on Job Satisfaction : A Case Study on Pharmaceutical Salesperson. *Proceedings of Science and Management*, 1, 48–66.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis*.

<https://peraturan.bpk.go.id/Details/245544/permenkes-no-24-tahun-2022>

- Mustofa, E., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2023). GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN PENGAWASAN TERHADAP TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE AND SUPERVISION OF NURSE PERFORMANCE THROUGH SERVICE BEHAVIOR IN HOSPITAL PENDAHULUAN Tantangan sekaligus masalah di era globalisasi adalah potensi pembangunan nasional. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 11(1), 145–154.
- Puspitasari, R., & Mudzakkir, M. F. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA. *Jurnal of Economic, Business and Accounting*, 7(4), 9796–9809.
- Putri, A. S. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. AJP. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 81–84.
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Rahman, M. R., Pertiwiwati, E., & Rizany, I. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Raflesia*, 2(2), 89–97. <https://doi.org/10.33088/jkr.v2i2.502>
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Penerbit LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. <https://books.google.co.id/books?id=uRc7EAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Saefuddin, M. T., & Suherman. (2024). GAYA KEPEMIMPINAN LAISSEZ FAIRE DALAM DUNIA PENDIDIKAN. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 09, 324–331.