

## HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RS PANTI WALUYO SAWAHAN MALANG

Rini Roostyowati <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Praktisi RS Panti Waluyo Sawahan Malang

### **ABSTRACT**

Style of leadership is a process conducted by managers to direct and influence subordinates, that the subordinates were willing to move all of his abilities. Consists of autocratic, democratic, participatory, free acts. Job satisfaction is an emotional response to various aspects of the work of nurses, while on duty in the inpatient unit, divided into two categories, namely satisfied and dissatisfied. The purpose of this study to identify leadership styles relationship with job satisfaction room nurses at Hospital Panti Waluya Sawahan Malang. This study used a cross-sectional study. Sampling technique used is proportional random sampling, the sample number 52 nurses. The technique of data analysis using Spearman Rank. Results of univariate analysis showed that the autocratic leadership style head space 0%, 59.6% democratic, participatory 28.9%, 11.5% free acts. on job satisfaction of nurses 86.5% satisfied, and 13.5% are not satisfied. Bivariate analysis showed that there is a relationship of space leadership style and job satisfaction of nurses in Hospital Panti Waluya Sawahan Malang with  $p = 0.000$ . Suggestions for head space for not using free leadership style offense for nurses to provide optimum service without feeling left.

*Keywords* : *Leadership Style, Head of Space, Job Satisfaction, Nurse Executive.*

### **PENDAHULUAN**

Gaya kepemimpinan seorang manajer dalam suatu organisasi pada umumnya berpedoman pada teori perilaku. Teori perilaku menekankan pada apa yang dilakukan pemimpin dan bagaimana seorang manajer menjalankan fungsinya. Perilaku sering dilihat sebagai suatu rentang dari perilaku otoriter ke demokratis, dipengaruhi oleh adanya pengalaman bertahun-tahun dalam kehidupan kepribadian dan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan (Nursalam, 2011).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan

memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karyawannya, karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah – masalah penting lainnya (Sunnyoto, 2012).

Setiap individu mempunyai ukuran tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda. Kepuasan kerja individu dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain : pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan, genetik, dan

kepemimpinan. Model kepemimpinan partisipatif memberikan peluang kepada karyawan untuk ikut aktif dalam menyampaikan pendapatnya dalam menentukan kebijakan organisasi sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi. Sedangkan model kepemimpinan otoriter atau juga permisif akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi menurun atau tidak merasakan kepuasan dalam kerjanya (Asmuji, 2012).

Penyebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hingga hubungan yang tidak harmonis. Hal ini memperlihatkan bahwa ada korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat lemahnya keinginan untuk pindah kerja. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, akan merugikan rumah sakit (Sunyoto, 2012).

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross sectional study*. Melalui pendekatan tersebut dimaksudkan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSPW dengan satu kali pengukuran dalam waktu yang bersamaan (Nursalam, 2011).

Populasi dalam penelitian adalah setiap subjek (misalnya manusia; pasien) yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini termasuk populasi terjangkau dimana populasinya memenuhi kriteria dalam penelitian dan biasanya dapat dijangkau oleh peneliti dari kelompoknya (Nursalam, 2013). Populasi yang digunakan sebagai subjek penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSPW yang berjumlah 151 orang.

Sampel terdiri dari bagian populasi terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui sampling. Sedangkan sampling adalah proses menyeleksi populasi yang dapat mewakili populasi yang ada. Pada dasarnya ada dua syarat yang harus dipenuhi dalam menetapkan sampel, yaitu (1) *representative* (dapat mewakili populasi yang ada); (2) sampel harus cukup banyak (Nursalam, 2013). Sampel penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap RSPW yang memenuhi kriteria inklusi.

Teknik pengambilan subyek penelitian ini menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*, dimana pengambilan sampel dari setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subyek dari masing-masing wilayah (Arikunto, 2009)

Untuk mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian, maka dalam pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian gaya kepemimpinan yang digunakan adalah pengembangan instrumen yang dimodifikasi dari Teori Nursalam 2013, terdiri dari 20 pernyataan yang terbagi dalam 4 kelompok, yaitu: Otokratis, demokratis, partisipatif, bebas tindak.

## HASIL

Hasil penelitian ini didapatkan lama bekerja terbanyak adalah perawat junior yang bekerja 0-5 tahun 27 responden (51.9%), kemudian perawat medior 6-10 tahun 9 responden (17.3%), dan perawat senior lebih dari 10 tahun 16 responden (30.8%). Hal ini membuktikan bahwa perawat terbanyak masih perawat baru yang mungkin masih mempunyai idealisme yang tinggi, tetapi belum banyak terlibat dalam manajemen keperawatan sehingga tuntutan kepuasan masih pada fisiologis psikologis dan hubungan sosial.

Gaya kepemimpinan yang digunakan kepala ruang menurut persepsi perawat pelaksana mayoritas (59.6%) demokratis, angka dibawahnya partisipatif (28.8%), bebas tindak (11.5%) dan otokratis (0%). Menurut teori gaya kepemimpinan bebas tindak akan memberikan ketidakpuasan dalam bekerja. Yang paling positif adalah tidak ada gaya kepemimpinan otokratis

Angka kepuasan terendah pada faktor *financial* (75%), faktor fisiologis, (84.6%) faktor kepemimpinan (86.5%) dan yang tertinggi faktor psikologis (88.5%). Persentase ketidakpuasan pada faktor kepemimpinan sebesar 13.6% ini bisa disebabkan oleh gaya kepemimpinan tertentu yang digunakan oleh kepala ruang.

Angka kepuasan kerja perawat sudah baik yaitu sebesar 86.5%, angka ketidakpuasan yang ada sebesar 13.5% ini kemungkinan dikarenakan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala ruang dan ditunjang oleh faktor *financial* yang angka kepuasannya hanya 75%.

Hubungan jenis kelamin dengan kepuasan kerja, pada penelitian ini dapat dinyatakan tidak ada, karena dari 7 responden laki-laki 5 responden menyatakan puas, hal ini mendukung penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja perawat oleh Martanto (2010) yang menyatakan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dan kepuasan kerja.

Hubungan umur dan kepuasan kerja, pada penelitian ini dapat dinyatakan tidak ada, karena pada penelitian ini didapatkan karyawan pada usia antara 25 – 34 tahun angka kepuasan kerja (86.5%).

Hubungan pendidikan dengan kepuasan kerja, pada penelitian ini dinyatakan tidak ada, karena hanya ada satu responden saja yang mempunyai pendidikan SI keperawatan, dan 51 responden lainnya

DIII Keperawatan, sedangkan kepuasan kerja sebesar (86.5%). Pada penelitian Irawan (2012) juga menyatakan tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dan kepuasan kerja.

Hubungan lama kerja dengan kepuasan kerja, pada penelitian ini dinyatakan tidak ada, karena umur responden pada dewasa awal (26-35 tahun), angka kepuasan responden (86.5%). Teori menyatakan bahwa semakin lama seseorang pada satu organisasi akan semakin puas, karena semakin tinggi umur seseorang maka akan semakin banyak tanggung jawab dan semakin sulit untuk mencari tempat kerja baru.

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa dari 6 responden yang mendapat gaya kepemimpinan bebas tindak, seluruhnya menyatakan tidak puas untuk kepuasan kerja mereka sebagai perawat pelaksana. Dari 15 responden yang mendapat gaya kepemimpinan partisipatif, ada 1 responden yang merasa tidak puas, ini mungkin dikarenakan sebab lain diluar gaya kepemimpinan, karena 14 responden yang lain menyatakan puas bekerja sebagai perawat pelaksana di RSPW. Dari 31 responden yang mendapat gaya kepemimpinan demokratis, seluruhnya menyatakan puas bekerja sebagai perawat pelaksana di RSPW.

Hasil uji korelasi *Spearman Rank (Rho)* adanya hubungan gaya kepemimpinan

dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSPW. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai korelasi Spearman Rank sebesar 0.747 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan (bermakna) antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSPW. Arah hubungan positif linier, dimana semakin baik gaya kepemimpinan kepala ruang, akan memberikan kepuasan kerja yang semakin tinggi.

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini menunjukkan 6 responden (11.5%) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruang bebas tindak, dan 100% responden tidak puas. Menurut teori yang ada menyatakan bahwa gaya kepemimpinan bebas tindak adalah gaya kepemimpinan yang sangat ofisial, karyawan menentukan sendiri kegiatan tanpa pengarahan, supervisi dan koordinasi. Staf mengevaluasi pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri. Pimpinan hanya sebagai sumber informasi dan pengendalian secara minimal (Nursalam 2011).

Hasil selanjutnya diperoleh bahwa dari 52 responden, maka 15 responden (28.8%) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruang partisipatif, dan terdapat 1 (satu) responden yang menyatakan tidak puas. Menurut Nursalam (2011) gaya

kepemimpinan partisipatif adalah gabungan antara otoriter dan demokratis, yaitu pemimpin yang menyampaikan hasil analisis masalah dan kemudian mengusulkan tindakan tersebut pada bawahannya. Pemimpin meminta saran dan kritik staf serta mempertimbangkan respon staf, sehingga akan memberikan kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan demokratis terdapat 31 responden (59.6%), dan 100% responden menyatakan puas. Setelah diamati, responden yang mendapat gaya kepemimpinan demokratis puas disemua indikator kepuasan kerja, hanya ada beberapa responden tidak puas pada faktor *financial* dan jaminan kesehatan. Demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan setiap staf dan menggunakan kekuasaan posisi dan pribadinya untuk mendorong ide dari staf, memotivasi kelompok untuk menentukan tujuan. Demokratis merupakan kepemimpinan yang bersedia memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya, bersedia mendengarkan pendapat, ide, saran dan kritikan dari bawahan (kelompok), sangat memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan, menindak bawahan yang melanggar disiplin dengan pendekatan yang bersifat korektif dan edukatif. Mengkoordinasikan pekerjaan dari semua bawahan yang ada dalam sistem pelaksanaan kerja dengan penekanan rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik.

## KESIMPULAN

1. Terdapat gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala ruang di RSPW adalah 11.5% bebas tindak, 28.8% partisipatif, dan 59.6% demokratis.
2. Terdapat kepuasan kerja perawat pelaksana di RSPW adalah 86.5% puas dan 13.5% tidak puas.
3. Terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSPW dengan *p. value* 0.000.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2009). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asmuji. (2012). *Manajemen keperawatan*. Jakarta: Ar-Ruzz Media
- Maryanto. (2010). *Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta di Demak*. <http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/1011>. Diakses tanggal 19 September 2014 Jam 12.30.WIB
- Nursalam. (2011). *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Jakarta: Salemba Medika
- \_\_\_\_\_. (2013). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan pendekatan praktis*. Jakarta: Salemba Medika
- Sunyoto. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru