



## HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

### *Relationship Of Leadership With Hospital Work Satisfaction*

**Ahmad Ahyar Lubis<sup>K</sup>**

Departemen D-3 Keperawatan, Fakultas Farmasi dan Kesehatan, Institut Kesehatan Helvetia, Indonesia,  
Email Penulis<sup>K</sup>: Ahmadahyarlbs@yahoo.com

#### **ABSTRAK**

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh kepada perubahan perilaku orang lain secara langsung maupun tidak. Kepemimpinan yang efektif dan kepuasan kerja pegawai adalah dua faktor yang telah dianggap sebagai dasar bagi suksesnya suatu organisasi dasar bagi suksesnya suatu organisasi. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arah bagi organisasi dan pengikut mengarah kepada pencapaian tujuan yang di inginkan. Sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung mengerahkan usaha lebih, dalam tugas yang ditugaskan kepada mereka dan mengejar kepentingan organisasi. Tujuan penelitian untuk melihat hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Penelitian ini menggunakan desain *survei analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 orang di Di RSU. Sinar Husni dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Total sampel*. Analisa Bivariat dengan menggunakan uji *chi square*. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% dengan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $p = 0,031 < 0,05$ . Dimana hasil yang diperoleh adalah ada Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di rumah sakit. Kesimpulan penelitian ini adalah ada Hubungan Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Perawat di rumah sakit.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Perawat, Dan Kepuasan Kerja**

#### **ABSTRACT**

*Leadership is the ability of a person to influence changes in the behavior of others directly or not. Effective leadership and employee job satisfaction are two factors that have been considered as the basis for the success of a basic organization for the success of an organization. A leader who is able to give direction to the organization and followers leads to the achievement of the desired goal. Whereas employees with high job satisfaction tend to exert more effort, in tasks assigned to them and pursue the interests of the organization. The purpose of the research is to look at the relationship of leadership with the job satisfaction of nurses in hospitals. This research uses analytical survey design with cross sectional approach. The population in this study was 30 people in rsu. Sinar Husni and sampling techniques in this study used total samples. Bivariate analysis using chi square test. Statistical test results using chi square test with a confidence level of 95% with  $\alpha = 0.05$  obtained  $p = 0.031 < 0.05$ . Where the results obtained is there is a Leadership Relationship With Nurse Job Satisfaction in the hospital. The conclusion of this study is that there is a Relationship of Leadership with Nurse Job Satisfaction in hospitals.*

**Keywords: Leadership, Nurses, and Job Satisfaction**

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh kepada perubahan perilaku orang lain secara langsung maupun tidak. Seseorang manajer ingin kepemimpinan lebih efektif, ia harus mampu memotivasi diri sendiri untuk bekerja dan banyak membaca, memiliki kepekaan yang tinggi terhadap permasalahan organisasi, menggerakkan stafnya agar mereka mampu melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi sesuai dengan kewenangan yang diberikan kepadanya dan tanggung jawab yang melekat pada setiap tugas. aktivitas kepemimpinan akan menunjukkan gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pemimpin untuk menilai staf atau bawahannya satu persatu (1).

Pemberian pelayanan kesehatan menjadi prioritas utama bagi banyak Negara termasuk Indonesia. Peningkatan kebutuhan akan tenaga kerja yang handal merupakan kebutuhan mendesak yang dialami rumah sakit baik swasta maupun pemerintah. Setiap orang yang melakukan kontak dengan pelanggan menjadi faktor yang ikut mempengaruhi kesimpulan pelanggan terhadap mutu pelayanan rumah sakit, sekalipun hanya seorang *cleaning service* ataupun petugas parkir. Pelayanan keperawatan pada rumah sakit merupakan salah satu pelayanan yang sangat penting dan berorientasi pada tujuan yang berfokus pada penerapan asuhan keperawatan, sehingga dapat memberikan suatu pelayanan yang berkualitas kepada pasien sebagai pengguna jasa. Kemampuan memberikan pelayanan keperawatan secara profesional dan sesuai sangat tergantung pada bagaimana kerja perawat rumah sakit dalam menerapkan standar keperawatan (2,3).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produk dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Kepemimpinan yang efektif dan kepuasan kerja pegawai adalah dua faktor yang telah dianggap sebagai dasar bagi suksesnya suatu organisasi dasar bagi suksesnya suatu organisasi. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arah bagi organisasi dan pengikut mengarah kepada pencapaian tujuan yang diinginkan (2,4).

Kepemimpinan yang efektif dan kepuasan kerja pegawai adalah dua faktor yang telah dianggap sebagai dasar bagi suksesnya suatu organisasi dasar bagi suksesnya suatu organisasi. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arah bagi organisasi dan pengikut mengarah kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok, atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya. Sejenak kita berfikir, alangkah rugi Negara jika banyak perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pengusaha dan pemimpin perusahaan (5).

Untuk mencapai tujuan, pemimpin harus melibatkan orang lain untuk melakukannya dan memimpin harus berada diantara orang-orang yang mau bersama-sama mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Dukungan komunitas tersebut, akan mempercepat pencapaian tujuan-tujuan yang diinginkan (6). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit.

## METODE

Desain penelitian ini adalah penelitian yang bersifat *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional* untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, di mana pengamatan kedua variabel dilakukan pada saat bersamaan, yaitu mengetahui kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat ruangan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat di salah satu ruang rawat RSUD. Sinar Husni, teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Analisis bivariat untuk melihat hubungan variabel dengan uji *Chi-Square*.

## HASIL

### Analisis Univariat

**Tabel 1.**

*Distribusi Frekuensi Kepemimpinan*

Kepemimpinan	n	%
Baik	25	83,3
Tidak Baik	5	16,7
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, yang merasakan kepemimpinan baik sebanyak 25 responden (83,3%), dan kepemimpinan tidak baik sebanyak 5 responden (16,7 %).

**Tabel 2.**

*Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat*

Kepuasan	n	%
Puas	20	66,7
Tidak Puas	10	33,3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, yang merasakan kepuasan kerja puas sebanyak 20 responden (66,7 %), dan tidak puas sebanyak 10 responden (33,3 %).

### Analisis Bivariat

**Table 3.** *Tabulasi Silang Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit*

Kepemimpinan	Kepuasan Kerja Perawat				Total		Asymp. sig
	Tidak Puas		Puas		n	%	
	n	%	n	%			
Tidak Baik	4	13,3	1	3,3	5	16,7	0,031
Baik	6	20,0	19	63,3	25	83,3	
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>33,3</b>	<b>20</b>	<b>66,7</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel di atas Hasil uji *chi-square* diperoleh bahwa mayoritas kepuasan kerja perawat yang menyatakan tidak puas dengan kepemimpinan baik sebanyak 6 responden (20,0 %) dan kepemimpinan yang baik dengan kepuasan kerja sebanyak 19 responden (63,3). Berdasarkan dari hasil *Chi-Square* diperoleh  $\text{sig-nya} = 0,031 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dari hasil penelitian ini dapat diartikan ada hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit.

## PEMBAHASAN

Bedasarkan tabulasi silang diperoleh bahwa mayoritas kepuasan kerja perawat yang menyatakan tidak puas dengan kepemimpinan baik sebanyak 6 responden (20,0 %) dan kepemimpinan yang baik dengan kepuasan kerja sebanyak 19 responden (63,3). Berdasarkan dari hasil *Chi-Square* diperoleh  $\text{sing-nya} = 0,031 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dari hasil penelitian ini dapat diartikan ada hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahayu, dkk dengan judul hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RS. Islam Gondanglegi Kabupaten Malang didapatkan hasil Hasil uji *spearman rank* didapatkan signifikansi  $\text{output } \rho = 0,03 \leq \alpha 0,05$  yang berarti terdapat hubungan yang sangat erat antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang. Sejalan juga dengan penelitian Lousiana dan harlen dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru didapatkan hasil  $p \text{ value } 0,046 < 0,05$  berarti ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja (2,5).

Kepemimpinan adalah memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seseorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal. Kemauan seseorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin (4).

Kepemimpinan dalam profesi merupakan selain membantu meningkatkan kesehatan atau perawatan klien, perawat juga mampu meningkatkan kemampuan di lingkungan kerja perawat secara profesional. Karena pengetahuan dan keterampilan khusus mereka masih memungkinkan untuk dikembangkan, dan juga kepemimpinan di komunitas, sosial dalam masyarakat sebagai satu kesatuan. Gilles mendefinisikan kepemimpinan berdasarkan kata kerjanya, yaitu *to lead*, yang mempunyai arti beragam, seperti untuk memandu (*to guide*), untuk menjalankan dalam arah tertentu, untuk mengarahkan berjalan di depan menjadi yang pertama sebagai pemimpin. Hersey dan Blanchard mengartikan kepemimpinan sebagai suatu kepemimpinan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan melalui individu dan kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (6).

Penelitian yang dilakukan Ahmad Gani (2020) menyatakan gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat sementara variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Perawat, sedangkan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja perawat adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, hal ini disebabkan karena Gaya Kepemimpinan Transformasional. Penelitian Sri (2018) menyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja diperoleh nilai  $R$  sebesar 0,799, nilai  $kd$  sebesar 63,84%, dan nilai hasil uji  $F$  sebesar 8,801 yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga hipotesis dapat diterima karena teruji kebenarannya (7,8).

Ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan. Dari uraian di atas, bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat

tuntutan dalam keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (5).

Menurut asumsi peneliti berdasarkan peneliti bahwa kepemimpinan yang baik dapat mengayomi karyawan sehingga karyawan merasa di hargai dan merasa tenang dalam bekerja sehingga dapat memicu kepuasan kerja yang baik pula. Tetapi jika kepemimpinan yang taunya hanya menekan karyawan ini yang akan membuat karyawan jenuh sehingga kepuasannya juga akan turun.

## **KESIMPULAN**

Setelah pelaksanaan peneliti di simpulkan bahwa ada hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit ( $p\text{-value} = 0,031$ ). Saran dari penelitian ini adalah mengembangkan variabel atau uji yang digunakan seputar kepuasan kerja dan kepemimpinan.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terimakasih kepada Bapak/Ibu Pimpinan RSUD. Sinar Husni telah memberikan izin untuk meneliti di lingkungan di Rumah Sakit.

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Putra A, Syaifudin, Adinatha. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Raa Soewondo Pati. *Malahayati Nurs J*. 2014;2(1):90–8.
2. Lousyiana TT. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *J Tepak Manaj Bisnis*. 2015;7(3):510–21.
3. Fitrianingrum A. Hubungan antara Tingkat Stres Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Magelang; 2019.
4. Soetrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana; 2016.
5. Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2011.
6. Tambunan TS. Pemimpin dan Kepemimpinan. Vol. 4, Yogyakarta: Graha Ilmu. Yogyakarta: Graha ilmu; 2015.
7. Rustilah S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *J Manag Rev*. 2018;2(2):219–22.
8. Gani A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celeb Equilibrium J*. 2020;1(2):12–22.