

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Luluk Purnomo

Mahasiswa Magister Keperawatan Universitas Diponegoro,
Email: Lulukpurnomo@Gmail.Com

Abstract

Latar Belakang: Kepuasan kerja perawat adalah elemen yang sangat penting yang berpengaruh pada kepuasan dari pelayanan keperawatan yang ada di rumah sakit. Salah satu penyebab kepuasan kerja dari perawat adalah dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang dalam memimpin dan mengkoordinir perawat pelaksana dalam melakukan asuhan keperawatan (Pidekso, S.P & Harsiwi, n.d.). Salah satu model kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam meningkatkan kepuasan perawat adalah kepemimpinan transformasional

Tujuan: Mengidentifikasi dan menyimpulkan pelaksanaan gaya kepemimpinan Transformasional dari seorang pemimpin / kepala ruang terhadap kepuasan kerja dari perawat

Metodologi : Systematic Review dilakukan dengan mengumpulkan hasil studi dan penelitian pada periode dan rentang waktu 2006 – 2016, dengan penelusuran EBSCO Scencedirect, Google Scholar dan Portal Garuda.

Hasil : Penelusuran artikel mendapatkan 4 publikasi dengan kualitas baik dan menunjukkan ada korelasi yang positif antara pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja perawat

Kesimpulan: Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja perawat

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Perawat

PENDAHULUAN

Rumah sakit yang merupakan sarana pelayanan kesehatan baik individu maupun masyarakat dituntut untuk menyediakan pelayanan yang terbaik bagi individu dan masyarakat tersebut. Sebagai bagian terdepan dalam memberikan pelayanan kepada individu dan masyarakat diperlukan perawat yang memberikan pelayanan keperawatan secara profesional dan akuntabel (Nursalam & Bagian, 2011) dan di belakang itu semua harus ada pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan dari individu dan elemen organisasi untuk menjawab tantangan akan kepuasan dari pengguna layanan kesehatan tersebut. Berangkat dari tujuan mencapai kepuasan pasien maka sangatlah diperlukan kepuasan perawat itu sendiri dalam bekerjadalam melayani pasien dan memberikan kepuasan akan hasil asuhan keperawatan yang diberikan.

Kepuasan kerja perawat adalah elemen yang sangat penting yang berpengaruh pada kepuasan dari pelayanan keperawatan yang ada di rumah sakit. Untuk itu kepuasan perawat dalam bekerja harus benar – benar diperhatikan supaya tujuan akan pemenuhan kepuasan pasien tercapai melalui kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Salah satu penyebab kepuasan kerja dari perawat adalah dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang dalam memimpin dan mengkoordinir perawat pelaksana dalam melakukan asuhan keperawatan. Gaya kepemimpinan terbukti sangat efektif mempengaruhi kepuasan kerja perawat (Bowles & Bowles, 2000) karena melalui sebuah gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau kepala ruang dapat memperlakukan bawahan atau perawat pelaksana untuk bekerja dengan hati dan lebih termotivasi sehingga perawat merasa lebih puas dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan akan berpengaruh dalam mengarahkan setiap pegawai yang berada dalam unit pelayanan yang berbeda (Bass B.M., & Avolio B.J. & Y., 2003). Fungsi kepemimpinan dalam hal ini berperan mengarahkan, membimbing, dan menanamkan makna pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pegawai bekerja secara profesional. Kesalahan yang dilakukan pegawai dapat disebabkan kurangnya pengarahan dan koordinasi yang diberikan pemimpin. Pengarahan yang dimaksud misalnya menyangkut uraian tugas, peran, dan fungsi

setiap kategori baik berdasarkan jenjang atau jenis pendidikan pegawai maupun dari kualifikasi (Adikoesoemo, 1997). Thoyib, A (2005:64) berpendapat bahwa seorang pemimpin yang memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal baru (selalu berinovasi) dan gagasan-gagasan yang dimiliki pemimpin haruslah gagasan yang baru (Armanu Thoyib, 2005). Pemimpin harus selalu berupaya untuk mengembangkan apa yang ia lakukan, percaya kepada bawahan dan selalu menyalakan api kepercayaan pada anggota organisasi. Gagasan seorang pemimpin harus memiliki perspektif jangka panjang, menentang status quo, tidak puas dengan apa yang ada dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh bawahannya serta mengerjakan yang benar.

Ada berbagai gaya kepemimpinan yang ada, dari berbagai gaya kepemimpinan yang ada, karakteristik kepemimpinan yang sampai saat ini masih banyak dijadikan sebagai model dan masih sesuai dengan situasi saat ini seperti di puskesmas, adalah gaya kepemimpinan yang dikemukakan Bass (dalam Yukl, 1994) yakni tipe kepemimpinan transformasional dan transaksional. Salah satu teori yang menekankan pada suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional (Bass B.M., & Avolio B.J. & Y., 2003).

Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi. Oleh karena itu, penulis membahas mengenai gaya kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan efektif dalam tata kelola di instansi pelayanan kesehatan.

Penelitian Kartikasari pada jurnal medika respasi menggambarkan bahwa 39 responden perawat yang beranggapan kepemimpinan transformasional baik terdiri dari 32 responden dengan kepuasan kerja baik dan 7 responden dengan kepuasan kerja tidak baik sedangkan dari 18 responden yang beranggapan kepemimpinan transformasional tidak baik 9 responden memiliki kepuasan kerja baik dan 9 responden dengan kepuasan kerja tidak baik (Kartika Dewi Purnama Sari, 2015), juga pada penelitian *Faye Medley and Diane RL* menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja

perawat. Gambaran keadaan tersebut mencerminkan bagaimana gaya kepemimpinan Transformasional begitu berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat(Faye Medley and Diana R. Larochele, n.d.).

METODE

1. Design Review

Berdasarkan dengan apa yang menjadi tujuan dan pertanyaan penelitian, bahan dan literature yang diperlukan pada systematic review ini diperoleh dengan cara melalui metode pencarian yang menyeluruh terhadap semua jurnal (Comprehensive literature search). Gaya kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap motivasi dan kepuasan kerja perawat. Sistematika dari metode pencarian bahan literatur pada systematic review ini dilakukan pada periode rentang waktu antara tahun 2006 sampai dengan tahun 2016, dan mengidentifikasi menggunakan database journal elektronik dari sciencedirect, Ebsco, Google Scholar, dan portal Garuda.

2. Kriteria inklusi dan eksklusi

Kriteria yang penulis tetapkan dalam memilih penelitian dalam mereview meliputi ;

a) Tipe Studi

Peneliti dalam penelitian ini memilih tipe studi kuantitatif

b) Tipe responden

Responden dalam penelitian ini adalah perawat di ruang perawatan

c) Tipe intervensi

-

d) Outcame yang diukur

Outcame yang diukur dalam penelusuran artikel adalah efektifitas gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat

3. Strategi Pencarian Literatur

Peneliti dalam melakukan systematic review ini melakukan strategi pencarian dengan menggunakan mesin pencari Ebsco, ScienceDirect, Google Scholar dan Portal Garuda serta menggunakan strategi mengeliminasi literatur sesuai dengan kriteria inklusi. Metode pencarian menggunakan metode PICO serta membuat pertanyaan penelitian

Tabel 1. Tabel PICO

PICO	Keterangan
P	Seluruh Perawat di ruang perawatan
I	Gaya kepemimpinan transformasional
C	
O	kepuasan kerja perawat

Pertanyaan Penelitian: Apakah gaya kepemimpinan transformasional efektif dalam peningkatan kepuasan kerja perawat ?

4. Metode Pengkajian Kualitas Study (Critical Appraisal)

Metode pengkajian kualitas studi menggunakan tool yang ada pada CASP, peneliti melakukan penilaian secara mandiri dan proses yang dilakukan adalah dengan membaca dan memahami artikel yang sesuai dan telah dipilih untuk dijadikan literatur dalam systematic review ini. Peneliti melakukan pengkajian dengan melihat kualitas studi (critical appraisal) pada literature yang telah dieliminasi dan sesuai dengan kriteria inklusi. Pengkajian kualitas studi menggunakan tool *Critical Appraisal Skills Program* (CASP)(Of, For, & Instrument, 2001)

5. Sintesis data

Systematic Review dilakukan berdasarkan karakteristik study dengan kriteria inklusi yaitu Studi pada gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala ruang dan pengaruhnya terhadap pada kepuasan kerja dari perawat pelaksana di ruang perawatan. studi memiliki minimal level EBP Iib, Full text, Artikel tahun 2010 - 2016, artikel berbahasa inggris dan bahasa indonesia,. Variabel dalam penelitian yaitu gaya kepemimpinan tranformasional dan

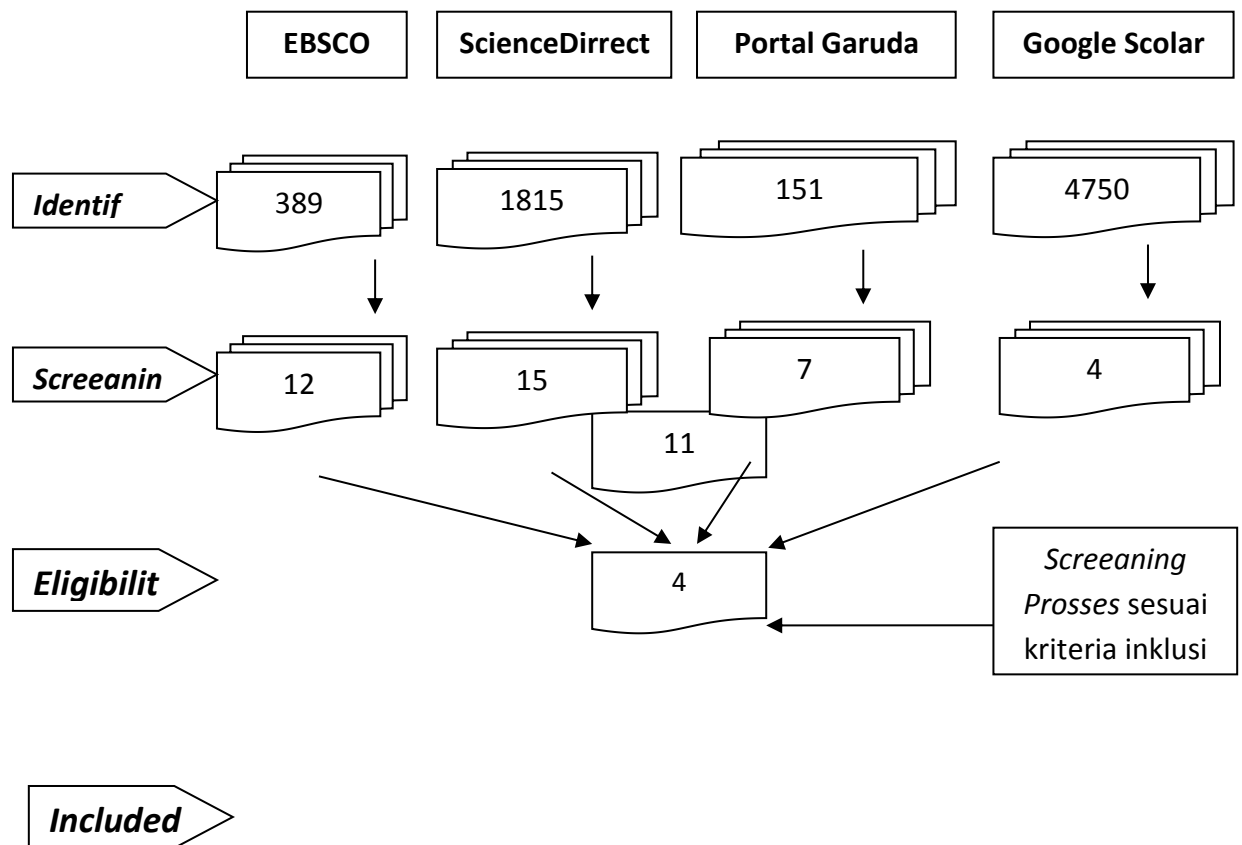
kepuasan kerja. Proses penyeleksian artikel menurut kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Sumber informasi dan literatur dalam penelitian ini didapatkan dari databases yaitu Ebsco, Sciencedirrec, Google Scholar dan Portal Garuda

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti melakukan strategi pencarian literatur dari beberapa jurnal dan didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 2. Tabel ekstraksi



Tabel 3. Tabel artikel

Author	Method	Outcame
Faye Medley and Diane R Laroche (1995)	Descriptive statistic correlation	Job satisfaction corelated positively with transformational leadership style of head nurses (r = .0469; p < .001)
Xiaohui Wang, Ratanawadee Contawan & Raymoul Natsupawat (2011)	Descriptive correlation	Pearson's corellation coeficient betwen the transformational leadership of nurse manager and job satisfaction was statistic significant (r = 0.556, p < 0.001)
Raeda F Abualrub and Mohammed G Alghamdi (2011)	Descriptive corrational	A significant moderat coerllation in the positive direction betwen transformational leadership style and nurses' job satisfaction (r = 0.45, p < 0.001)
Kartika Dewi Purnama Sari, Surahma Asti Mulansari (2015)	Analiktik kuantitatif dengan pendekatan cross sectional	Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja perawat di RSUD PKU MUH Nangulan

PEMBAHASAN

Melalui proses pencarian literatur penelitian melalui beberapa journal dan memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan dihasilkan 4 artikel yang akan di jadikan referensi literatur dalam penelitian sistematic review ini

Literatur yang pertama adalah Transformational leadership and job satisfaction dari Faye Medley & Diane R L (1995) mengungkapkan ada perbedaan kepuasan kerja dari staf perawat dengan transformational leadership dan transactional leadership. Hasil menunjukkan bahwa pada pemimpin dengan gaya kepemimpinan Transaksional Leadership tidak ditemukan korelasi yang positif pada sikap profesional, interaksi, kebijakan, kemandirian dan hanya pada faktor upah ada korelasi positif sedangkan pada gaya kepemimpinan transformasional ada korelasi yang positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap faktor – faktor tersebut. Dengan mengetahui kualitas kepuasan kerja antara dua gaya kepemimpinan tersebut penulis memberikan kesimpulan bahwa perlu

dilakukan pelatihan kepemimpinan untuk dapat mengeksplorasi dan pemahaman kepala ruang dalam memimpin dan mengorganisir staf perawat yang ada (Faye Medley and Diana R. Larochele, n.d.)

Literatur yang kedua adalah Transformational leadership : effect on the job satisfaction of registered Nurses in a hospital in China dari Xiaohui Wang, Ratanawadee Chontawan & Raymoul Nantsupawat (2011). Penelitian ini mengungkapkan adanya korelasi positif statistik signifikan antara kepemimpinan transformasional manajer perawat dan kepuasan kerja Perawat. Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional manajer perawat memiliki efek yang besar pada tingkat kepuasan kerja perawat terdaftar klinis dan menunjukkan bahwa pentingnya memberikan program pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan kepemimpinan dan keterampilan antara manajer perawat. Terlepas dari pengawasan, manajer perawat harus memotivasi Perawat Terdaftar klinis untuk membuat antusias terakhir tentang pekerjaan keperawatan klinis. manajer perawat yang panutan harus diakui dan terus didukung (Xiaohui Wang, 2011)

Literatur yang ketiga adalah The Impact of leadership styles on nurses' satisfaction and intention to stay among saudy nurses, Raeda F Abualrub and oammed G Alghamdi (2011), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak dari gaya kepemimpinan manajer perawat di Saudi dan kepuasan perawat dan niat mereka untuk tetap bekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini juga sependapat dengan hasil ALHussami(2008) dan Bass dan Avolio (1990). Penelitian ini mendukung gagasan bahwa perawat yang bekerja dengan pemimpin atau kepala ruang dengan gaya kepemimpinan transformasional lebih puas, juga hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dirasakan sebagai gaya kepemimpinan negatif yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat (Al-Hussami, 2008). Hasil penelitian ini menekankan pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Perawat manajer yang efektif banyak diuraikan lebih sering menunjukkan karakteristik gaya kepemimpinan

transformatif maka diperlukan strategi eksplorasi yang lebih baik terhadap perawat manajer atau kepala ruang dalam upaya mengembangkan kepemimpinan positif dalam hal ini gaya kepemimpinan transformatif (Raeda F. Abualrub, RN, PhD and Mohammad G. Alghandi, RN, 2012)

Literatur yang keempat adalah Hubungan Penilaian gaya kepemimpinan Transformatif Pada Atasan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di RSUD PKU Muhammadiyah Nanggulan Kulonprogo, (2015). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi hubungan antara gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja, dimana hasilnya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif pada atasan dengan kepuasan kerja perawat pada RSUD PKU Muhammadiyah Nanggulan Kulon Progo. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformatif dengan kepuasan kerja (Kartika Dewi Purnama Sari, 2015).

Dari ke empat literatur penelitian yang di review peneliti didapatkan gambaran bahwa gaya kepemimpinan transformatif dari pimpinan atau kepala ruang menjadi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di dalam fungsinya melaksanakan pekerjaan profesi yang dijalankan. Meskipun pengukuran kepuasan kerja berbeda beda antara peneliti satu dengan peneliti yang lain tetapi semua aspek antara lain pada sikap profesional, interaksi, kebijakan, kemandirian pada penelitian yang pertama menunjukkan sikap yang positif,

Pada penelitian kedua digambarkan penilaian kepuasan kerja dengan aspek antara lain kesempatan pengembangan profesi, pengakuan dan pujian, prestasi dan tanggung jawab, gaji dan kompensasi, penjadwalan dan kondisi kerja, kinerja, pengawasan kebijakan RS, hubungan interpersonal, keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dimana semuanya menunjukkan sedang dan baik serta berkorelasi positif terhadap gaya kepemimpinan transformatif.

Pada penelitian ketiga penilaian kepuasan kerja dilihat dari gaji atau upah, promosi, supervisi, hasil manfaat, ketidakpastian imbalan, kondisi kerja, rekan

kerja, sifat pekerjaan, komunikasi dimana digambarkan gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang positif, sebaliknya kepemimpinan transaksional menggambarkan gaya kepemimpinan negatif dan merupakan prediktor paling lemah dari kepuasan kerja

Penelitian keempat menempatkan kepuasan kerja dinilai dari aspek gaji / imbalan, kerjasama, kesempatan berkembang pengawasan dan kondisi kerja. sikap dari responden itu terhadap hasil kerja antara perawat dan pimpinan yaitu antara puas dan tidak puas. Dari penelitian didapatkan hasil yaitu bahwa dari 39 dari responden yang menilai gaya kepemimpinan transformasional adalah baik menunjukkan kepuasan kerja baik sebanyak 32 responden dan 7 responden kepuasan kerja tidak baik, sedangkan 18 responden yang beranggapan gaya kepemimpinan transformasional tidak baik menunjukkan 9 karyawan dengan kepuasan kerja baik dan 9 dengan kepuasan kerja tidak baik. Melalui uji statistik didapatkan hasil penelitian adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja perawat.

Kekuatan yang di hasilkan oleh gaya kepemimpinan transformasional terbukti telah mempengaruhi kepuasan dari bawahan, melalui Kepemimpinan transformasional yang bercirikan Kharismatik, idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, konsederasi individual, dan stimulasi intelektual, gaya kepemimpinan transformasional menjadi pilihan di masa sekarang ini menjadi pilihan untuk diterapkan dalam sebuah organisasi karena mempunyai sifat visioner yakni berorientasi kedepan untuk mewujudkan tujuan bersama dan motivasional yakni membakar semangat para bawahannya. Kepala ruang sebagai pimpinan di unit keperawatan tingkatan terdepan dalam mengorganisasi satu ruang perawatan adalah seorang perawat yang diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja para perawat pelaksana di bawahnya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan menjamin keselamatan pasien.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai untuk diterapkan dalam ruang perawatan karena melalui gaya

kepemimpinan dari atasan / kepala ruang didapatkan tingkat kepuasan yang relatif tinggi. Kepemimpinan Transformasional perlu diaplikasikan sebagai kepemimpinan yang efektif kepada pemimpin keperawatan diunit pelayanan Rumah Sakit sebagai upaya untuk meningkatkan softskill Tenaga kesehatan, meningkatkan kepuasan kerja, mencapai tujuan yang ingin dicapai bersama terutama untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sesuai harapan dan tuntutan publik yang dalam menjalankan tugas profesi memberikan asuhan keperawatan dan kesehatan menghasilkan asuhan yang dapat meningkatkan kepuasan pasien sehingga jaminan keselamatan pasien menjadi satu hal yang benar benar nyata dalam pemberian pelayanan keperawatan

DAFTAR PUSTAKA

- Adikoesoemo. (1997). *“Manajemen Rumah Sakit.”* Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Al-Hussami, M. (2008). A study of nurses job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformation leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286–295. Retrieved from <http://www.eurojournals.com/ejsr.htm>
- Armanu Thoyib. (2005). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal. Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*.
- Bass B.M., & Avolio B.J., B., & Y., J. D. . (2003). Predicting Unit performance by Assesing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2) 207- 218.
- Bowles & Bowles. (2000). Comparative Study Of Transformational Leadership In Nursing Development Units And Conventional Clinical Settings. *Journal Of Nursing Management* 8, 69–76.
- Faye Medley and Diana R. Larochele. (n.d.). Tranformational leadership and Job Satisfaction. *Nursing Manajemen*.
- Kartika Dewi Purnama Sari, S. A. M. (2015). Hubungan Penilaian Gaya Kepemimpinan Transformationall pada Atasan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Nanggulan Kulon Prog0. *Jurnal Medika Respati*.
- Nursalam, & Bagian, V. (2011). Manajemen Keperawatan. *Isbn : 978-602-8570-73-2*.
- Of, P., For, U., & Instrument, V. (2001). A PPRAISAL OF G UIDELINES FOR R ESEARCH & E VALUATION, (September).
- Pidekso, S.P & Harsiwi, A. M. . (n.d.). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin* (Vol.5).

- Raeda F. Abualrub, RN, PhD and Mohammad G. Alghandi, RN, M. (2012). The Impact of Leadership Style on Nurses' Satisfaction and Intention to Stay among Study Nurses. *Journal of Nursing Management Nursing Manajement*.
- Xiaohui Wang, R. C. & R. N. (2011). Transformational Leadership : Effect on the Job Satisfaction of Registered Nurses in a hospital in China. *Journal of Advanced Nursing*