

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kepemimpinan**

Menurut Rowitz (2009) dalam Fitriani, (2017) kepemimpinan adalah kreativitas dalam tindakan atau kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru (*creativity in action*). Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kepemimpinan adalah cara memimpin atau perihal memimpin. Menurut Arifin (2012) dalam Fitriani, (2017) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka ditemukan 3 implikasi, yaitu kepemimpinan :

- a. Harus melibatkan orang lain (bawahan/pengikut)
- b. Mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama (antara pemimpin dan anggota),
  - 1) Kekuasaan imbalan (*reward power*)
  - 2) Kekuasaan paksaan (*coersive power*)
  - 3) Kekuasaan sah (*legitimate powe*)
  - 4) Kekuasaan referensi (*referent power*)
  - 5) Kekuasaan ahli (*expert power*)
- c. Kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Robbins, 1996: 39). Sedangkan menurut Kreitner dan

Kinicki, (2005: 299) kepemimpinan adalah mempengaruhi karyawan untuk secara sukarela mengejar tujuan organisasi. Dari definisi di atas, kepemimpinan secara jelas melibatkan lebih dari sekedar menggunakan kekuasaan dan menjalankan wewenang, serta ditampilkan pada tingkatan yang berbeda. Pada tingkat individu, misalnya kepemimpinan melibatkan pemberian nasihat, bimbingan, inspirasi, dan motivasi. Para pemimpin membangun tim, menciptakan kesatuan, dan menyelesaikan perselisihan di tingkat kelompok. Akhirnya, para pemimpin membangun budaya dan menciptakan perubahan di tingkat organisasi.

Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok. Untuk lebih mempermudah dalam memahami kepemimpinan tersebut perlu digunakan beberapa pendekatan. Pendekatan tersebut antara lain (Fitriani, 2017):

1. Pendekatan kepemimpinan berdasarkan sifat
2. Pendekatan kepemimpinan berdasarkan tingkah laku
3. Pendekatan kepemimpinan berdasarkan teori situasional
4. Pendekatan kepemimpinan berdasarkan teori penerimaan

## **2.2 Gaya Kepemimpinan**

Dahulu banyak orang berpendirian bahwa kepemimpinan itu tidak dapat dipelajari. Sebab kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir. Namun seiring perkembangan zaman, kepemimpinan itupun secara ilmiah berkembang, bersamaan dengan pertumbuhan *scientific management* (manajemen ilmiah), yang dipelopori oleh

ilmuwan Frederick W. Taylor pada awal abad ke- 20 dan dikemudian hari berkembang menjadi satu ilmu kepemimpinan (Januarti, 2017).

Gaya kepemimpinan menurut (Januarti, 2017) diartikan sebagai cara atau pendekatan dalam menyiapkan arah, memotivasi orang dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan model perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika bekerja dengan orang lain. Gaya kepemimpinan merujuk pada cara dimana seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya.

Sedangkan (Maryanto et al., 2020) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Selanjutnya menurut (Deniati & Yanti, 2019) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di rancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pemimpin untuk menilai staf atau bawahannya. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

## **2.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

### **2.3.1 Gaya Kepemimpinan Dictator**

Pemimpin jenis ini melakukan segala sesuatu berdasarkan paksaan atau secara kekuasaan mutlak. Tegasnya pemimpin menentukan segala-galanya baik mengenai aktivitas, kebijakan, keputusan, sedangkan orang yang dipimpinnya hanya menerima instruksi, pemberitahuan, tugas serta perintah yang harus dikerjakan, tanpa boleh membantah. Gaya kepemimpinan diktator sering juga disebut otoriter, totaliter, dan tirani. Ciri-ciri kepemimpinan diktator adalah:

- 1) Tidak diperkenankan bertanya.

Diktator menetapkan hukum di dalam kelompoknya dan mengharapkan setiap orang melakukannya tanpa mempertanyakan kewenangannya.

- 2) Pengetahuan adalah kekuatan.

Diktator dengan tepat mempercayai pengetahuan adalah salah satu kunci kekuasaan. Karena alasan ini, diktator seringkali menyimpan sendiri pengetahuan yang sangat penting dari suatu unit atau organisasi dan menyebarkan bagian-bagian informasi hanya pada basis yang perlu diketahui.

- 3) Tidak boleh ada kesalahan.

Diktator selalu mengharapkan kualitas kerja yang paling tinggi. Kesalahan tidak akan ditoleransi. Kesalahan biasanya berakhir dengan penghentian atau suatu bentuk hukuman lain terhadap pribadi pelaku.

Kelemahan gaya kepemimpinan diktator :

- 1) Gaya kepemimpinan diktator dapat menyulitkan pemimpin maupun para anggota tim. Diktator tidak biasa menciptakan lingkungan kerja yang kreatif dan

pasti. Diktator juga terbuka terhadap risiko yang sangat tinggi dibenci oleh unitnya.

- 2) Diktator juga tidak akan mengenyam manfaat kreativitas timnya. Jika seorang pengawas tidak tahu apa-apa tentang status dan sasaran tim, para anggota tim tidak akan mampu memperlihatkan kemampuan terbaik mereka

### **2.3.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Pemimpin berusaha memastikan bahwa kelompoknya mendapatkan informasi memadai dan berpartisipasi dalam tujuan tim sebagai satu kesatuan. Artinya, sang pemimpin melakukan suatu kebijakan tidak cukup hanya berbicara, tetapi berdasarkan konstitusi atau peraturan yang telah disepakati bersama bukan berdasarkan kemauan sendiri atau kekuatan sendiri (kekerasan). Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut :

- 1) Partisipasi.

Pemimpin melibatkan tim di dalam sebagian besar aspek bisnis, memastikan bahwa setiap anggota tim sama-sama menyadari apa yang sedang terjadi di seluruh unit.

- 2) Mendorong perdebatan.

Pemimpin mengakui nilai perdebatan dan kompetisi dan mendorong para anggota tim untuk berperan serta dalam menyusun arah baru untuk unit mereka.

- 3) Kekuasaan memveto.

Kekuasaan mutlak sang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan ini mendapatkan tambahan sebutan “relatif”. Meskipun pemimpin mendorong

adanya partisipasi, pada akhirnya dirinyalah yang membuat keputusan akhir atas semua hal yang penting bagi unit.

### **2.3.3 Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (Bebas)**

Gaya kepemimpinan *laissez faire* atau gaya kepemimpinan kebebasan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepadabawahan.

Pemimpin kebebasan ini berpandangan bahwa pada umumnya perusahaan/ organisasi akan berjalan dengan sendirinya, karena para karyawan terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa, yang mengetahui apa yang menjadi tujuan dari perusahaan, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus dikerjakan oleh masing-masing karyawan dan seorang manajer tidak perlu sering melakukan intervensi dalam perusahaan/ organisasi.

Adapun ciri-ciri dari gaya kepemimpinan *laissez faire* ini adalah sebagai berikut:

- a. Manajer melakukan peranannya secara pasif.
- b. Manajer memberikan kebebasan penuh kepada para karyawannya.
- c. Manajer menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada karyawan dalam artian manajer menginginkan agar karyawan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Karyawan dituntut untuk memiliki keahlian yang tinggi.

### **2.3.4 Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan 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 respons staf terhadap usulannya. Keputusan akhir yang diambil bergantung pada kelompok (Januarti, 2017).

Pemimpin berkonsultasi dengan para bawahan untuk mendapatkan masukan dan saran dalam rangka pengambilan sebuah keputusan, namun pengambilan keputusan masih tetap berada pada pimpinan. Pemimpin dan bawahan bernegosiasi tentang perbedaan / kesulitan yang dihadapi. Pemimpin dan bawahan bersama-sama melakukan kontrol prestasi kerja serta bersama-sama mengevaluasi keberhasilan/kegagalan organisasi

Ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif

1. Tinggi hubungan tapi rendah tugas
2. Pemimpin dan bawahan bersama-sama memberi gagasan dalam pengambilan keputusan

### **2.3.5 Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Menurut penelitian Puspitasari, (2018) pada gaya otoriter ini menunjukkan bahwa pemimpin dapat menentukan apa saja dalam semua keputusannya tanpa mengadakan diskusi terlebih dahulu dengan karyawannya, biasanya diberikan penugasan tertentu untuk anggota kelompok.

Jenis gaya kepemimpinan otoriter memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Semua keputusan diambil oleh pemimpin
2. Pengawasan dilakukan secara ketat
3. Wewenang mutlak berpusat kepada pemimpin

4. Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin
5. Semua tanggung jawab dilakukan oleh pemimpin
6. Karyawan tidak diberi kesempatan untuk menyampaikan kreatifitasnya
7. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan
8. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan atau pendapat
9. Lebih banyak kritik dari pada pujian

Dampak negatif dari gaya kepemimpinan otoriter, yaitu:

1. Karyawan hanya bergantung pada pemimpin sehingga menjadi manusia penurut dan tidak memiliki inisiatif
2. Ketika melakukan pekerjaan karyawan melakukannya dengan terpaksa dan berpura-pura karena sedang diawasi
3. Organisasi tidak berkembang secara dinamis karena pemimpin kehabisan kreatifitas dan inisiatif.

Dampak positif dari gaya kepemimpinan otoriter, yaitu:

1. Terjadi kecepatan dalam pembuatan keputusan dan bertindak
2. Pemimpin memberikan pengarahan terkait pekerjaan khusus dan kerjasama setiap anggota karyawan
3. Dalam bertindak pemimpin memiliki sifat direktif (memiliki kekuatan untuk mengarahkan: cenderung mengarahkan, membimbing, atau memerintah: menunjukkan jalan).

### **2.3.6 Gaya Kepemimpinan Transaksional**

Menurut penelitian Malayu, (2014) Kepemimpinan transaksional adalah perilaku pemimpin yang memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan anggota yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Pemimpin transaksional harus mampu mengenali apa yang diinginkan anggota dari pekerjaannya dan memastikan apakah telah mendapatkan apa yang diinginkannya. Sebaliknya, apa yang diinginkan pemimpin adalah kinerja sesuai standar yang telah ditentukan.

Hubungan pemimpin transaksional dengan anggota tercermin dari tiga hal, yakni:

1. Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan anggota dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila untuk kerjanya sesuai dengan harapan.
2. Pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh anggota dengan imbalan.
3. Pemimpin responsif terhadap kepentingan-kepentingan pribadi anggota selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan anggota

### **2.3.7 Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Penelitian (Malayu, 2014) Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Sumber daya yang dimaksud yaitu sumber daya manusia seperti pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, dosen, peneliti, dan lain-lain.

Kepemimpinan transformasional menggiring SDM yang dipimpin ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangam visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi

### **2.3.8 Gaya Kepemimpinan Situasional**

Gaya kepemimpinan situasional adalah model gaya kepemimpinan yang memfokuskan pada pengikut. Gaya kepemimpinan situasional diterapkan dengan mengukur tingkat kesiapan dan kematangan dari para karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam gaya kepemimpinan situasional, perilaku pemimpin berkaitan dengan tugas kepemimpinannya dan hubungan atasan dengan bawahan (Malayu, 2014).

Menurut Hersey dan Blanchard, ada empat gaya dasar yang terkait dengan teori kepemimpinan situasional.

1. Mengarahkan/*telling* (S1): Pemimpin memberi tahu bawahan apa yang harus dilakukan, kemudian menjelaskan bagaimana cara melakukannya. Tahap ini mirip dengan gaya kepemimpinan otokratis.
2. Menjual/*selling* (S2): Pemimpin bertujuan ‘menjual’ ide dan pesan kepada bawahan untuk membuat mereka paham dan ikut serta dalam proses dan tugas. Tahap ini melibatkan supervisi serta diskusi proaktif antara pemimpin dan bawahan.

3. Berpartisipasi/*participating* (S3): Tahap ini menggunakan pendekatan demokratis yang memungkinkan pemimpin memberi lebih banyak kelonggaran bagi bawahannya. Pemimpin masih mengarahkan di beberapa area. Akan tetapi, bawahan berperan aktif untuk membuat keputusan dan menentukan cara menyelesaikan tugas.
4. Mendelegasikan/*delegating* (S4): Ini adalah tahap terakhir di mana pemimpin sepenuhnya “lepas tangan” terhadap cara kerja bawahan. Dalam artian, pemimpin sudah tidak lagi terlibat dalam proses pembuatan keputusan karyawan.

#### **2.4 Definisi Kepala Ruang**

Kepala ruangan sebagai pimpinan pelayanan bertanggung jawab merencanakan, mengorganisir, memotivasi, dan mengendalikan perawat serta tenaga penunjang lainnya dalam memberikan pelayanan keperawatan. Kepala ruangan harus memiliki kemampuan dalam memimpin, agar dapat efektif dalam mengelola pelayanan manajemen untuk mendukung pelayanan asuhan keperawatan (Rezky, 2015)

Bagi perawat, kepala ruangan adalah pemimpin yang dapat menggerakkan perawat untuk dapat melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik. Kepala ruangan harus memiliki kemampuan dalam memimpin, agar dapat efektif dalam mengelola pelayanan manajemen untuk mendukung pelayanan asuhan keperawatan (Rezky, 2015). Kepala ruangan bertanggung jawab untuk melakukan supervise pelayanan keparawatan yang diberikan pada pasien di ruang perawatan yang dipimpinnya. Kepala ruangan memiliki kemampuan dan keterampilan dalam

mempengaruhi perawat di bawah pengawasannya untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai perawat sehingga dapat tercapai tujuan pelayanan keperawatan. Kepala ruangan berperan penting dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan melalui fungsi-fungsi manajemen keperawatan (Rezky, 2015).

## **2.5 Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Fitriani, 2017).

Menurut Robbins (2001:148) dalam (Fitriani, 2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Menurut Coulqit, Lepine, Wesson (2011) dalam (Fitriani, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata

lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Jadi secara umum berdasarkan teori diatas tersebut bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada serta dihadapi dilingkungan pekerjaannya

## **2.6 Teori-teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wexley dan Yulk (1977) dalam (Fitriani, 2017) ada tiga kategori teori tentang kepuasan kerja, yaitu :

### **2.6.1 Teori Ketidaksesuaian (*Disprepancy Theory*)**

Teori ini mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang ada. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara keinginan (*expectation*) dengan apa yang menurutnya telah terpenuhi diperoleh melalui pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Kesimpulan teori ketidaksesuain adalah menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi actual (kenyataan), jika selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan merasa puas.

### 2.6.2 Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan (equity) atau tidak adil (unequity) atas suatu situasi yang dialaminya. Teori ini merupakan variasi dari teori perbandingan sosial. Komponen utama dari teori ini adalah

1. Input, yaitu sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti: pendidikan, pengalaman kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya.
2. Hasil (outcomes) adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti : gaji, keuntungan sampingan, symbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.

### 2.6.3 Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Herzberg (1959) dalam (Fitriani, 2017) membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok:

1. Faktor Motivator (*Satisfier*)

Faktor ini berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Berhubungan dengan job content atau juga sebagai aspek intristik dalam pekerjaan. Faktor yang termasuk disini adalah: *achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas), *recognition* (penghargaan), *work it self* (pekerjaan itu sendiri), *responsibility* (tanggung jawab),

*possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri), dan *advancement* (kesempatan untuk maju).

## 2. Faktor Hygiene (*Disatisfier*)

Faktor komponen yang ada didalamnya mencakup kebutuhan yang paling mendasar bagi karyawan untuk dapat memelihara dan melindungi diri dari kemerosotan hidup. Faktor-faktor yang termasuk adalah : *working condition* (kondisi kerja), *interpersonal relation* (hubungan antar personal), *company policy and administration* (kebijakan dan administrasi), *supervision technical* (teknik pengawasan), *job security* (perasaan aman dalam bekerja), dan *salary* (gaji/upah).

## 2.7 Definisi Perawat

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pennisikan perawat baik dalam maupun diluar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku (Kemenkes RI, 2011).

Perawat merupakan salah satu profesi yang selalu berhubungan dan berinteraksi langsung dengan klien, baik klien sebagai individu, keluarga, maupun masyarakat maka perawat dalam memberikan asuhan keperawatannya, dituntut untuk memahami dan berperilaku sesuai dengan etika keperawatan.

Menurut undang undang kesehatan nomor 23 tahun 1992, perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperole melalui pendidikan keperawatan.

Peran perawat sebagai perawat pelaksana disebut *Care Giver* yaitu perawat menggunakan metode pemecahan masalah dalam membantu pasien mengatasi masalah kesehatan. Peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan secara langsung atau tidak langsung (Praptianingsi, 2006). Dalam melaksanakan peran ini perawat bertindak *comforter, protector, advocate, communicator, serta rehabilitator*

## **2.8 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja**

Menurut penelitian Roostyowati et al., (2017) menunjukkan adanya hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah semakin baik gaya kepemimpinan kepala ruang, maka akan memberikan kepuasan kerja yang semakin tinggi. Responden yang mendapat gaya kepemimpinan demokratis merasa puas di seluruh indikator kepuasan kerja.

Menurut penelitian Amin & Maryati, (2019) menunjukkan Gaya kepemimpinan transformasional akan memberikan kepuasan intrinsik bagi perawat jika seorang pemimpin dapat memberikan *inspirasional motivation* dan *intelektual stimulation*, memotivasi bawahan dengan cara memperjelas peran pada tugas mereka akan memberikan kepuasan bagi perawat.

Menurut penelitian Hilda et al., (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala ruang rawat inap dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dengan indikator memberi arahan dan petunjuk dalam melakukan pekerjaan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut penelitian Kaban & Rafika, (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Gaya kepemimpinan yang paling banyak diungkapkan responden adalah gaya kepemimpinan demokratis, semakin baik gaya kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi produktivitas (kinerja) pegawai.

Menurut penelitian Albagawi, (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan staf Perawat di Pemerintahan Ha'il Rumah Sakit. Gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai kepuasan staf perawat yang tertinggi.

Menurut penelitian Rumondor et al., (2019) ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan bebas tindak.

Menurut penelitian Wiliana et al., (2020) adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat untuk mencapai kinerja perawat yang baik diperlukan kepemimpinan yang mempunyai kemampuan sehingga terbentuk kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan otoriter.

Menurut penelitian Maryanto et al., (2020) menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya yang paling dominan digunakan oleh kepala ruang di Rumah.

Menurut penelitian Rahman et al., (2020) ada hubungan/korelasi signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat terhadap kekuatan hubungan cukup kuat dan arah hubungan positif yang berarti semakin sering kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan situasional maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap.

Menurut penelitian Konstantinou & Prezerakos, (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan staf Perawat di Rumah Sakit NHS Yunani. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional perawat berhubungan positif dengan kepuasan kerja perawat.

## **2.9 Ringkasan Sumber Pustaka**

### **2.9.1 Artikel Pertama**

1. Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan kerja Perawat Pelaksana
2. Nama Penulis : Rini Roostyowati, Erlisa Candrawati, Wahidyanti Rahayu H
3. Universitas : Tribhuwana Tungadewi Malang

Jurnal Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Panti Waluya dipilih karena variabel yang tertera di judul sudah sesuai dengan topik yang dipilih dan ada sangkut pautnya tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit sehingga penulis mengambil jurnal tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan oleh manajer untuk mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya agar para bawahan bersedia

menggunakan seluruh kemampuannya secara optimal. Gaya kepemimpinan terdiri dari otokratis, demokratis, partisipatif, dan bebas tindak. Kepuasan kerja adalah respon emosional perawat terhadap berbagai aspek pekerjaan selama bertugas di ruang rawat inap terdiri atas respon puas dan tidak puas. 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. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja Perawat pelaksana di RSPW (Rumah Sakit Panti Waluya).

Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Proportional Random Sampling* dengan jumlah sampel 52 perawat. Analisis data menggunakan *korelasi Spearman Rank*. Hasil analisis *univariat* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang tidak ada yang otokratis (0%), sebagian besar demokratis (59,6%), dan sisanya partisipatif (28,9%) serta bebas tindak (11,5%). Hasil kepuasan kerja perawat sebagian besar puas (86,5%), dan tidak puas (13,5%). Hasil analisis *bivariat* menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di RSPW ( $p = 0.000$ ). Saran untuk kepala ruang yaitu untuk tidak menggunakan gaya kepemimpinan bebas tindak agar perawat dapat memberikan pelayanan yang optimal tanpa harus merasa dibiarkan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Hasil uji korelasi *Spearman Rank* (Rho) menunjukkan adanya hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang ( $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ ). Semakin baik gaya kepemimpinan kepala ruang, maka akan memberikan kepuasan kerja yang semakin tinggi. Responden yang mendapat gaya kepemimpinan demokratis merasa puas di seluruh indikator kepuasan kerja, hanya ada beberapa responden tidak puas pada faktor finansial dan jaminan kesehatan.

### **2.9.2 Artikel Kedua**

1. Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dan *Locus Of Control* dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Majene
2. Nama Penulis : Muhammad Amin, Maryati
3. Universitas : Universitas Sulawesi Barat

Jurnal Hubungan Gaya Kepemimpinan dan *Locus Of Control* dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Majene dipilih karena variabel yang tertera di judul sudah sesuai dengan topik yang dipilih dan ada sangkut pautnya tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit sehingga penulis mengambil jurnal tersebut

Perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tentunya mempunyai harapan, nilai dan motivasi saat bekerja, oleh karena itu sangatlah penting organisasi mengetahui kepuasan kerja yang mereka rasakan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada produktifitas kerja. Hasil penelitian Lorber (2012) di

*Slovenia Hospital* menunjukkan 31,4% ketidakpuasan karyawan di sebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja, 63,8 % ketidakpuasan perawat yang diakibatkan tekanan psikologis dari organisasi.

Penelitian ini bersifat *observasional analitik* dengan rancangan *cross sectional study*, jumlah sampel sebanyak 126 orang perawat yang bekerja  $\geq 1$  tahun di RSUD Majene dengan tehnik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data melalui kuesioner dengan menggunakan *analisis chi square*. Hasil penelitian menunjukkan Adanya hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene. Ada hubungan yang bermakna antara *Locos of Control* dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini secara spesifik menunjukkan kepuasan kerja bukan hanya di tentukan dari gaya kepemimpinan dalam organisasi tetapi juga di tentukan dari *locos of control* individu sebagai anggota organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional akan memberikan kepuasan intrinsik bagi perawat jika seorang pemimpin dapat memberikan *inspirasional motivation* dan *intelektual stimulation*, memotivasi bawahan dengan cara memperjelas peran pada tugas mereka akan memberikan kepuasan bagi perawat

### 2.9.3 Artikel Ketiga

1. Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Imbalan dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana
2. Nama Penulis : Hilda, Alimin Maidin, Indrianty Sudirman
3. Universitas : Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Kalimantan Timur, Universitas Hasanuddin

Jurnal Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Imbalan dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana dipilih karena variabel yang tertera di judul sudah sesuai dengan topik yang dipilih dan ada sangkut pautnya tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit sehingga penulis mengambil jurnal tersebut

Tingginya keluhan masyarakat terhadap pelayanan di Rumah Sakit Pemerintah menggambarkan rendahnya kinerja SDM. Pada survei awal terhadap 20 orang pasien di ruang rawat inap, pada bulan Juli 2013 diperoleh bahwa Perawat tidak disiplin (45,%), kurang memperhatikan keluhan Pasien (46%) dan memanfaatkan Mahasiswa yang praktek dalam memberi pelayanan kepada Pasien (46,5%). Perawat jaga malam sering ketiduran (50%), Perawat kurang ramah (55%), adanya kasus infus habis (20,6%).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Data primer diperoleh dari jawaban responden yang berjumlah 110 orang. Data yang terkumpul kemudian dianalisa menggunakan teknik analisis Model persamaan

Struktural – *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja ( $CR=1,996$ ,  $p=0,042$ ). Atas dasar hasil tersebut, disarankan kepada RSUD AWS untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas agar dapat lebih memprioritaskan tugas, menciptakan budaya yang menuntut ketelitian, analisis dan perhatian pada detail dari perawat pelaksana, memberi perhatian kepada perawat pelaksana yang sudah melaksanakan tugas melebihi standar dengan memberi penghargaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $C.R = 1,998$  dengan probabilitas =  $0,042$  ( $p < 0,05$ ), hipotesis 1 diterima. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Rezvan (2013) yang menyatakan bahwa ada korelasi positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada tingkat signifikansi  $p < 0,05$ .

#### **2.9.4 Artikel Keempat**

1. Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan  
Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Royal Prima Hospital
2. Nama Penulis : Karmila Kaban, Rafika
3. Universitas : Universitas Prima Indonesia

Jurnal Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Royal Prima Hospital dipilih karena variabel yang tertera di judul sudah sesuai dengan topik yang dipilih dan ada sangkut pautnya

tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit sehingga penulis mengambil jurnal tersebut

Gaya kepemimpinan kepala ruang merupakan pola perilaku ruang kepala yang terbukti mempengaruhi pikiran pelaksananya perawat berdasarkan perilaku kepemimpinan itu sendiri. Terdiri dari 6 macam demokrasi, partisipatif, otokratis dan *laissez-faire*, situasional dan delegasi. Pekerjaan kepuasan adalah sikap positif terhadap pekerjaan dalam diri seseorang. Dibagi menjadi 2 kategori: puas dan tidak puas. 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.

Penelitian ini bersifat Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah bagian dari populasi, dimana populasinya adalah 259 dan diambil sampelnya sebagai sebanyak 120 perawat. Hasil uji *chi square* menunjukkan adanya hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di Royal Prima Rumah Sakit dengan derajat makna  $(59,970 > 2) = \text{nilai } p = 0,001$ .

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

### **2.9.5 Artikel Kelima**

1. Judul : Gaya Kepemimpinan Manajer Perawat dan Kepuasan Kerja Staf Perawat: Studi Desain Korelasi

2. Nama Penulis : Bander Albagawi, PhD

3. Universitas : University of Hail, Kerajaan Arab Saudi

Jurnal Hubungan Gaya Kepemimpinan Manajer Perawat dan Kepuasan Kerja Staf Perawat dipilih karena variabel yang tertera di judul sudah sesuai dengan topik yang dipilih dan ada sangkut pautnya tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit sehingga penulis mengambil jurnal tersebut

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan manajer perawat dan kepuasan kerja staf perawat Rumah Sakit di Kota Ha'il, Arab Saudi. Metode penelitian menggunakan desain penelitian korelasional kuantitatif. Responden penelitian adalah staf perawat yang bekerja di bawah pengawasan manajer perawat, yang mereka evaluasi untuk gaya kepemimpinan, menggunakan kuesioner kepemimpinan multifaktor yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1992). Pada saat yang sama, perawat staf menilai pekerjaan mereka kepuasan menggunakan kuesioner indeks kualitas kerja oleh Whitley dan Putzier (1994). Purposive sampling digunakan untuk menghasilkan sampel staf perawat dari empat rumah sakit pemerintah di Kota Ha'il.

Hasilnya yaitu kepemimpinan gaya manajer perawat, seperti yang dirasakan oleh staf perawat, mengungkapkan bahwa mereka sering kali menampilkan kepemimpinan transformasional ( $M = 2.88$ ) menampilkan kepemimpinan transaksional ( $M = 2.31$ ) dan sesekali menampilkan kepemimpinan laissez-faire ( $M = 1,38$ ). Kepemimpinan transformasional berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja, dan menghasilkan nilai-  $r$  0,258, yang berkonotasi rendah korelasi, dengan

nilai-  $p$  0,000. Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional manajer perawat, seperti yang dirasakan oleh staf perawat, dan tingkat kepuasan kerja perawat staf. Ini menyiratkan itu, karena manajer perawat sering mewujudkan transformasional kepemimpinan, tingkat kepuasan kerja staf perawat sedikit meningkat. Selain itu, ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan laissez-faire dan tingkat kepuasan kerja ( $p$ -value 0,006), dengan koefisien korelasi dari -0.204 menunjukkan korelasi negatif antar variabel.

Kesimpulan Manajer perawat lebih menunjukkan perilaku kepemimpinan transformasional dari pada gaya kepemimpinan transaksional dan laissez-faire.

#### **2.9.6 Artikel Keenam**

1. Judul : Gaya Pemimpin Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Perawat
2. Nama Penulis : Marlisa Rumondor, Lenny Gannika, Yolanda Bataha
3. Universitas : Universitas Sam Ratualangi

Jurnal Gaya Pemimpin Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Perawat dipilih karena variabel yang tertera di judul sudah sesuai dengan topik yang dipilih dan ada sangkut pautnya tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit sehingga penulis mengambil jurnal tersebut.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu

tujuan. Dari hasil survai 8 perawat didapatkan 3 perawat merasa puas dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan, 5 perawat mengatakan tidak puas dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan alasan dari mereka gaya kepemimpinan kepala ruangan peneliti tanpa memberikan solusi yang jelas.

Teknik pengambilan total sampel, yaitu berjumlah 49 orang. Desain penelitian: deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional* dan teknik pengambilan sampel 49 orang. Nilai signifikasi (p) *value* yaitu 0,027 yang berarti bahwa  $p < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang berarti ada korelasi atau hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara gaya pemimpin kepala ruangan dengan kepuasan perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Manado.

### **2.9.7 Artikel Ketuju**

1. Judul :Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Kabupaten Tangerang
2. Nama Penulis: Eneng Wiliana, Regina Vidryanggi W, Atnesia Ajeng
3. Universitas : Universitas Muhammadiyah Tangerang

Jurnal Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Kabupaten Tangerang dipilih karena variabel yang tertera di judul sudah sesuai dengan topik yang dipilih dan ada sangkut pautnya tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit sehingga penulis mengambil jurnal tersebut.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja perawat yang baik diperlukan kepemimpinan yang mempunyai kemampuan komunikasi yang baik dan bisa memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga terbentuk kepuasan kerja. Dalam Penelitian Setyawan (2002) dan Edy Wuryanto tahun 2010, menemukan bahwa kebanyakan perawat berada pada kepuasan kerja yang rendah. Sedangkan pada tahun 2018 berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat di ruang rawat inap kelas 3 RSUD Kabupaten Tangerang didapatkan kesimpulan bahwa memang diperlukan adanya pemimpin yang tegas terhadap bawahannya dan membuat kinerja semakin baik sehingga kepuasan kerja pun meningkat.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan bersifat deskriptif analitik dengan desain *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Tangerang sebanyak 50 perawat dari tiga ruang rawat kelas 3. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan data di analisis menggunakan uji *chi square*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat yang menyatakan puas bekerja sebanyak 17 (34%) dan kurang puas bekerja sebanyak 33 (66%). Uji statistik *chi square* menunjukkan hasil  $OR = 0,208$  dan  $p = 0,028$  yang artinya  $\alpha < 0,05$ . Maka dapat diketahui  $H_0$  ditolak yaitu adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Tangerang

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD. Kabupaten Tangerang didapatkan hasil  $p = 0,028$  yang artinya  $\alpha < 0,05$ . Maka dapat diketahui  $H_0$  ditolak yaitu adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Tangerang.

### 2.9.8 Artikel Kedelapan

1. Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta di Demak
2. Nama Penulis : Maryanto, Tri Ismu Pujiyanto, Singgih Setyono
3. Universitas : STIKES Karya Husada Semarang

Jurnal Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta di Demak dipilih karena variabel yang tertera di judul sudah sesuai dengan topik yang dipilih dan ada sangkut pautnya tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit sehingga penulis mengambil jurnal tersebut.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Hasil survey awal tahun 2010 terdapat 6 tenaga keperawatan keluar dari Rumah Sakit Swasta di Demak dan BOR turun 25 % dari tahun sebelumnya. Rumah Sakit Tipe D di Kabupaten Demak yang

mempunyai kapasitas tempat tidur 78 tempat tidur. Pada tahun 2007 - 2009 BOR Rumah Sakit Swasta di Demak adalah 70% - 75% dan pada tahun 2010 - 2011 BOR Rumah Sakit Swasta di di Demak adalah 40% - 50%. Dan tenaga perawat sejumlah 61 perawat. Menurut hasil survey ditemukan beberapa perawat terindikasi mengalami kekurangpuasan mereka saat bekerja di Rumah Sakit. terdapat 6 tenaga keperawatan yang keluar dari Rumah Sakit Swasta di Demak dapat mengindikasikan terjadinya ketidakpuasan perawat tersebut terhadap tempat kerjanya.

Metode penelitian adalah jenis penelitian ini adalah analitik korelasional dengan desain *cross sectional*, teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel 43 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Uji statistik yang digunakan adalah *chi square* dengan taraf signifikan 5%.

Hasil penelitian yaitu Kepala ruang di Rumah Sakit Swasta di Demak cenderung bergaya demokratis, prosentasenya sebesar 39,5%. Perawat di Rumah Sakit Swasta di Demak merasakan kepuasan dalam bekerja sebesar 60,5%. Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Swasta di Demak dengan  $p - value = 0,005$

### **2.9.9 Artikel Kesembilan**

1. Judul : Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat

2. Nama Penulis : Muhammad Rijali Rahman, Endang Pertiwiwati, Ichsan Rizany
3. Universitas : Universitas Lambung Mangkurat, Banjarbaru, Indonesia

Jurnal Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat dipilih karena variabel yang tertera di judul sudah sesuai dengan topik yang dipilih dan ada sangkut pautnya tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit sehingga penulis mengambil jurnal tersebut.

Kepuasan kerja perawat yaitu salah satu faktor mempengaruhi produktivitas kerja. Kepuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh gaya yang diterapkan kepala ruang dalam memimpin bawahannya. Peneliti melakukan studi pendahuluan di RSD Idaman Kota Banjarbaru hasilnya masih ada ruangan rawat inap yang belum memenuhi standar kepuasan kerja perawat di rumah sakit tersebut yaitu sebesar  $\geq 70\%$ . Hasil wawancara 3 dari 6 perawat mengatakan cara kepala ruangan dalam mengambil keputusan tergantung situasi pada saat itu dan 3 perawat lainnya mengatakan kepala ruangan dalam mengambil keputusan selalu dirapatkan dan dimusyawarahkan atau bergaya demokratis. Serta semua perawat yang diwawancara mengatakan cara pengambilan keputusan kepala ruangan itu berpengaruh terhadap tingkat kepuasan mereka dalam bekerja.

Pendekatan penelitian ini menggunakan *cross sectional* dengan desain *non eksperimen*. Populasi yaitu seluruh perawat pelaksana pada ruang rawat inap dengan jumlah 119 perawat. Pengambilan sampel menggunakan sampling kuota

yaitu sebanyak 102 responden. Instrumen penelitian yang digunakan ada 3 yaitu kuesioner karakteristik responden, kepuasan kerja perawat dan gaya kepemimpinan kepala ruang. Penelitian ini bersifat korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Gaya kepemimpinan kepala ruang memiliki rata-rata 57,90 (50-72). Kepuasan kerja perawat memiliki rata-rata 62,82 (38-96).

Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru ( $p\text{-value} = 0,000$ )

### **2.9.10 Artikel Kesepuluh**

1. Judul : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Manajer Perawat dan Kepuasan Kerja Perawat Staf di Rumah Sakit NHS Yunani
2. Nama Penulis : Christina Konstantinou, Panagiotis Prezerakos
3. Universitas : Universitas Peloponnese, Sparta, Yunani

Jurnal Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Manajer Perawat dan Kepuasan Kerja Perawat Staf di Rumah Sakit NHS Yunani dipilih karena variabel yang tertera di judul sudah sesuai dengan topik yang dipilih dan ada sangkut pautnya tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit sehingga penulis mengambil jurnal tersebut.

Gaya kepemimpinan manajer perawat berperan penting dalam kepuasan kerja staf perawat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan manajer perawat dan kepuasan kerja perawat di NHS Yunani. Data dikumpulkan dari bulan Desember 2013 sampai Maret 2014. Data dimasukkan

dan dianalisis menggunakan SPSS versi 19.0. Tingkat signifikansi ditetapkan ke  $p \leq 0.05$ . Itu skor rata-rata subskala gaya kepemimpinan transformasional sedikit lebih tinggi daripada skor rata-rata subskala gaya kepemimpinan transaksional.

Kesimpulan bahwa perawat lebih memilih gaya kepemimpinan transformasional. Peringkat kepuasan secara keseluruhan dan skor kepuasan karena faktor intrinsik menunjukkan kepuasan sedang, sedangkan tingkat kepuasan karena faktor ekstrinsik menunjukkan kepuasan yang rendah. Studi lebih lanjut di sektor perawatan kesehatan Yunani adalah direkomendasikan untuk menentukan persepsi kepala dan staf perawat tentang berbagai gaya kepemimpinan dan pengaruhnya.