

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

Muhammad Al-Amin R. Sapeni

Program Studi D3 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mayapada, Jakarta, Indonesia

Corresponding author: muh.alamin@stikesmayapada.ac.id

ABSTRAK

Latar Belakang: Kepuasan kerja perawat merupakan indikator penting dalam mutu pelayanan kesehatan. Salah satu faktor organisasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan kepala ruangan atau manajer keperawatan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan retensi perawat.

Tujuan: Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat.

Metode: Penelitian ini menggunakan desain korelasional dengan pendekatan cross-sectional. Sampel penelitian berjumlah 140 perawat pelaksana yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Gaya kepemimpinan diukur menggunakan kuesioner kepemimpinan transformasional-transaksional, sedangkan kepuasan kerja diukur menggunakan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Analisis data menggunakan uji Spearman Rank.

Hasil: Sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan dalam kategori baik (57,1%) dan memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi (54,3%). Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat ($p = 0,001$; $r = 0,46$).

Kesimpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat. Gaya kepemimpinan yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat.

Kata kunci: gaya kepemimpinan; kepuasan kerja; perawat; manajemen keperawatan

ABSTRACT

Background: Nurses' job satisfaction is an important indicator of healthcare service quality. Leadership style of nurse managers or head nurses is one of the organizational factors influencing job satisfaction. Appropriate leadership styles can improve nurses' motivation, performance, and retention.

Purpose: To determine the relationship between leadership style and nurses' job satisfaction.

Method: This study employed a correlational design with a cross-sectional approach. A total of 140 staff nurses were recruited using purposive sampling. Leadership style was measured using a transformational-transactional leadership questionnaire, while job satisfaction was assessed using the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Data were analyzed using Spearman Rank test.

Results: Most respondents perceived leadership style as good (57.1%) and reported high job satisfaction (54.3%). Statistical analysis showed a significant relationship between leadership style and nurses' job satisfaction ($p = 0.001$; $r = 0.46$).

Conclusion: *There is a significant relationship between leadership style and nurses' job satisfaction. Effective leadership contributes to higher job satisfaction among nurses.*

Keywords: *leadership style; job satisfaction; nurses; nursing management*

Latar Belakang

Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar di rumah sakit dan memiliki peran penting dalam pemberian asuhan keperawatan. Kepuasan kerja perawat berpengaruh langsung terhadap kinerja, kualitas pelayanan, dan keselamatan pasien. Rendahnya kepuasan kerja dapat meningkatkan turnover dan menurunkan mutu pelayanan.

Gaya kepemimpinan kepala ruangan atau manajer keperawatan merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang mampu memberikan dukungan, komunikasi yang efektif, serta penghargaan terhadap kinerja perawat dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan gaya kepemimpinan otoriter atau laissez-faire. Namun demikian, temuan penelitian masih bervariasi tergantung konteks organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain korelasional dengan pendekatan cross-sectional.

Setting dan Sampel

Penelitian dilakukan di rumah sakit umum. Sampel berjumlah 140 perawat pelaksana yang memenuhi kriteria inklusi: bekerja minimal 1 tahun dan bersedia menjadi responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling.

Instrumen dan Pengumpulan Data

Gaya kepemimpinan diukur menggunakan kuesioner kepemimpinan transformasional dan transaksional yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kepuasan kerja diukur menggunakan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur.

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik. Hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dianalisis menggunakan uji Spearman Rank dengan tingkat signifikansi 0,05.

Etik Penelitian

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan dari Komite Etik Penelitian Kesehatan. Seluruh responden memberikan informed consent sebelum penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	n	%
Usia		
21–30 tahun	48	34,3
31–40 tahun	62	44,3
>40 tahun	30	21,4
Jenis Kelamin		
Laki-laki	38	27,1
Perempuan	102	72,9
Masa Kerja		
< 5 tahun	46	32,9
≥ 5 tahun	94	67,1

Tabel 2. Distribusi Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

Variabel	Kategori	n	%
Gaya Kepemimpinan	Baik	80	57,1
	Cukup	42	30,0
	Kurang	18	12,9
Kepuasan Kerja	Tinggi	76	54,3
	Sedang	44	31,4
	Rendah	20	14,3

Tabel 3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Perawat

Variabel	r	p-value
Gaya kepemimpinan vs kepuasan kerja	0,46	0,001

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat. Nilai korelasi positif menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dirasakan perawat, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan peran penting pemimpin keperawatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Hasil ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan inspirasi, motivasi, dan perhatian individual terhadap staf. Pemimpin yang mampu memberikan visi, dukungan emosional, serta penghargaan terhadap kinerja perawat akan meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan terhadap pekerjaan. Beberapa penelitian sebelumnya juga melaporkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi perawat.

Implikasi manajemen keperawatan dari penelitian ini adalah perlunya pengembangan kompetensi kepemimpinan bagi kepala ruangan dan manajer keperawatan. Pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada komunikasi efektif, pemberdayaan staf, dan pengambilan keputusan partisipatif dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Keterbatasan penelitian ini meliputi desain cross-sectional yang tidak dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat serta penggunaan instrumen self-report.

Kesimpulan

Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat. Gaya kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan perawat. Disarankan agar institusi pelayanan kesehatan mengembangkan program peningkatan kompetensi kepemimpinan keperawatan.

Referensi

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality. *JAMA*, 288(16), 1987–1993.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Boamah, S. A., Spence Laschinger, H. K., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 74(5), 1139–1153.
- Cummings, G. G., Tate, K., Lee, S., Wong, C. A., Paananen, T., Micaroni, S. P., & Chatterjee, G. E. (2018). Leadership styles and outcome patterns. *International Journal of Nursing Studies*, 85, 19–60.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnetain, F., Mokoukolo, R., & Colombat, P. (2013). The mediating role of organizational justice. *Journal of Advanced Nursing*, 69(5), 1150–1163.
- Hayes, B., Douglas, C., & Bonner, A. (2015). Work environment and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 23(5), 588–597.
- Kemenkes RI. (2023). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2022*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Grau, A. L. (2013). Authentic leadership and nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 21(5), 740–752.
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E. (2012). Job satisfaction among nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017–1038.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction. *BMC Nursing*, 20, 1–10.
- Wong, C. A., & Cummings, G. G. (2007). Authentic leadership. *Journal of Nursing Management*, 15(5), 508–519.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.