

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD KABUPATEN TANGERANG

Eneng Wiliana¹, Regina Vidryanggi W², Atnesia Ajeng³
Universitas Muhammadiyah Tangerang, nengwili.umt@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL:

Riwayat Artikel:
Tanggal di Publikasi: Juli 2020
Kata kunci:
Gaya kepemimpinan
Kepala ruangan
Kepuasan kerja
Perawat

ABSTRAK

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. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Tangerang. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan bersifat deskriptif analitik dengan *desain cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap kelas 3 RSUD Kabupaten Tangerang yang dilaksanakan pada bulan Juni 2018. 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. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan metode lain dan menambahkan variabel serta cakupannya sehingga penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat dapat berkembang.

PENDAHULUAN

Keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi tentu sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sosok atasan atau pemimpin adalah sosok yang menjadi panutan bagi para karyawan, bukan hanya sebagai panutan tetapi peran pimpinan juga sebagai pemberi arahan dan juga sebagai seseorang yang harus dapat memotivasi karyannya ketika kinerjanya menurun.

Untuk mencapai kinerja perawat yang baik diperlukan kepemimpinan yang mempunyai kemampuan sehingga terbentuk kepuasan kerja. Implementasi gaya kepemimpinan lebih didasarkan pada situasi dan kondisi serta kemampuan dari seluruh anggota (Kuntoro, 2010).

Sebagai seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik supaya para karyawan dapat mengerti dan memahami apa yang menjadi harapan seorang pemimpinnya dan apa yang menjadi fokus pimpinannya. Bukan hanya itu saja, atasan harus dapat berkomunikasi secara dua arah, bukan hanya atasan yang memberikan arahan, tetapi atasan juga harus dapat menerima seluruh masukan dari para karyawan. Sehingga karyawan merasa lebih puas terhadap kepemimpinan atasannya.

Menurut Fleishman (1973) dalam Kuntoro (2010), kepemimpinan adalah mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk memiliki motivasi dalam mencapai suatu tujuan. Selain itu, kepemimpinan juga diartikan sebagai suatu kegiatan yang menggunakan proses komunikasi untuk mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok

kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.

Pada dasarnya setiap pemimpin mempunyai perilaku yang berbeda dalam memimpin atau sering disebut sebagai gaya kepemimpinan. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi di dalam diri setiap bawahan sehingga dengan motivasi tersebut akan timbul semangat kerja yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Luthans dalam Khasanah (2008) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman 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.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Tangerang. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat

mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai manajemen keperawatan khususnya mengenai gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Tangerang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik dengan desain *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dimana variabel independen dan variabel dependen diidentifikasi pada satu satuan waktu (Kusuma, 2011). Variabel X pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan variabel Y pada penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2018 dan dilakukan di tiga ruang rawat inap kelas 3 (Pav. Dahlia, Pav. Soka, dan Pav. Cempaka) RSUD Kabupaten Tangerang. Populasi yang digunakan sebagai subjek penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap kelas 3 (Pav. Dahlia, Pav. Soka, dan Pav. Cempaka) RSUD Kabupaten Tangerang, yaitu sebanyak 50 perawat. Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap kelas 3 RSUD Kabupaten Tangerang dan bersedia menjadi responden dengan menandatangani lembar *informed consent*, sedangkan kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah perawat yang tidak bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan metode *sampling*, yaitu *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana

jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2011). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap kelas 3 (Pav. Dahlia, Pav. Soka, dan Pav. Cempaka) RSUD Kabupaten Tangerang, yaitu sebanyak 50 perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi
Kepuasan Kerja Perawat di Ruang
Rawat Inap Kelas 3 RSUD Kabupaten
Tangerang**

Kepuasan Kerja	Frekuensi	Persentase
Puas	17	34%
Kurang Puas	33	66%
Total	50	100%

Sumber: Pengolahan data kuesioner, Juli 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 50 responden melalui kuesioner menunjukkan hasil secara umum kepuasan kerja perawat pada penelitian ini, bahwa perawat yang menyatakan puas bekerja sebanyak 17 (34%), sedangkan perawat yang menyatakan kurang puas bekerja sebanyak 33 (66%). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Kasman (2013) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Tenaga PNS Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu, menyatakan distribusi responden yang kurang puas dan tidak puas cukup tinggi (22,89%). Sebagian perawat merasa kurang puas atas sikap pihak rumah sakit umum yang kurang peduli terhadap prestasi pegawainya, kurang memperhatikan masalah pemberian bonus/insentif/penghargaan pada pegawai yang berprestasi yang sesuai dengan harapan perawat pada RSUD Kabupaten Rokan Hulu dan menurut Luthans dalam Khasanah (2008) bahwa

kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Usia Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3 RSU. Kabupaten Tangerang

No	Variabel	Frekuensi	Persentasi
1.	Usia		
	• 20-30	26	52%
	• 31-40	24	48%
	Jumlah	50	100%

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah umur. Karyawan yang masih muda akan menuntut kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasan kerjanya relatif rendah. Karyawan tua cenderung mencari aman dan mudahnya didalam menjalankan tugas, demikian juga dengan tingkat kepuasan biasanya seseorang akan merasa puas dengan apa yang sudah didapat saat itu (Malahayu Hasibuan, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 50 reponden melalui kuesioner didapatkan hasil bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berusia 20-30 tahun sebanyak 26 responden (52%). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afif Setiawan (2015) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSJD. dr. RM. Soedjarwadi, menyatakan bahwa sebagian besar responden berumur < 40 tahun sebanyak 18 orang (47,4%). Penelitian lain sebagai pembanding yang dilakukan oleh Rini Roostyowati (2014), menyatakan bahwa dalam penelitiannya

mayoritas responden yang diteliti berusia 26-35 tahun sebanyak 30 responden (57,7%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3 RSU. Kabupaten Tangerang

No	Variabel	Frekuensi	Persentasi
2.	Jenis Kelamin		
	• Laki-laki	16	32%
	• Perempuan	34	68%
	Jumlah	50	100%

Menurut sejarah, laki-laki dan perempuan telah memegang peran perawat, masuknya perempuan dalam keperawatan dimulai sekitar 300 M. Pada abad keenam jumlah laki-laki yang memasuki dunia keperawatan semakin meningkat. Dalam Arini (2013) menurut Utami dan Supratman (2009), menyatakan hal ini sesuai dengan sejarah perkembangan keperawatan dengan adanya perjuangan Florence Nightingale sehingga dunia keperawatan identik dengan pekerjaan seorang perempuan. Namun demikian kondisi tersebut sekarang sudah berubah, banyak laki-laki yang menjadi perawat, tetapi kenyataannya proporsi perempuan masih lebih banyak dari pada laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 50 responden melalui kuesioner didapatkan hasil bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 responden (68%). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Roostyowati (2014) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala

Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana, menunjukkan bahwa jenis kelamin mayoritas responden yaitu 45 responden perempuan (86,5%). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Edy Wuryanto (2010), menyatakan bahwa sebagian besar sampel berjenis kelamin perempuan (67,6%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Pendidikan Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3 RSU. Kabupaten Tangerang

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
3.	Tingkat Pendidikan		
	• D3 Keperawatan	34	68
	• S1 Keperawatan	4	8
	• Ners	12	24
	Jumlah	50	100%

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 50 responden melalui kuesioner didapatkan hasil bahwa mayoritas responden pada penelitian ini dengan tingkat pendidikan terakhir D3 Keperawatan sebanyak 34 responden (68%) yang menyatakan puas terhadap gaya kepemimpinan otoriter (88,2%). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Roostyowati (2014) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana, dari 51 responden (98,1%) berpendidikan DIII Keperawatan yang menunjukkan hasil bahwa tidak ada gaya kepemimpinan otoriter, sebanyak 31 responden (59,6%) menyatakan puas bekerja (100%) dengan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan otoriter kurang efektif digunakan seorang pemimpin dalam hal kepuasan anggotanya, karena kegiatan dan pelaksanaannya tergantung dari pimpinan. Perawat dengan pendidikan yang cukup baik akan melakukan

praktik keperawatan yang efektif dan efisien yang selanjutnya akan menghasilkan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi. Tingkat pendidikan yang cukup akan memberikan kontribusi terhadap praktik keperawatan (Rozulaina, 2008).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Status Pekerjaan Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3 RSU. Kabupaten Tangerang

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
4.	Status Pekerjaan		
	• PNS	8	16%
	• Non PNS	16	32%
	• Honorer	14	28%
	• PTT	12	24%
	Jumlah	50	100%

Status adalah faktor penting dalam mengembangkan peran, hak dan perilaku individu. Status cenderung didapatkan dari tiga sumber yaitu pengaruh kekuasaan individu atau orang lain, kemampuan individu untuk berkontribusi terhadap kelompok, dan karakteristik pribadi individu (Robbins & Judge, 2008).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 50 responden melalui kuesioner didapatkan hasil bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki status pekerjaan Non PNS sebanyak 16 responden (32%). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Arruum (2010) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Karakteristik Perawat dengan Pemberdayaan Psikologis Perawat Pelaksana di RSUD Tarakan Jakarta, menunjukkan bahwa status pekerjaan perawat non PNS sebesar 79,1%.

Analisis Data Bivariat

Tabel 6. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSU. Kabupaten Tangerang

Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja		Total	OR	P-Value
	Kurang Puas	Puas			
Optimal	11 47,8%	12 52,2%	23 100%	0,208	0,028
Kurang Optimal	22 81,5%	5 18,5%	27 100%		
Jumlah	33 66%	17 34%	50 100%		

Untuk mencapai kinerja perawat yang baik diperlukan kepemimpinan yang mempunyai kemampuan sehingga terbentuk kepuasan kerja. Menurut Tampubolon (2008), gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan perilaku para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu. Sedangkan kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007) dalam Khasanah (2013), adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Hasil analisis bivariat dengan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS v21) dan menggunakan uji *Chi Square*, maka 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 RSU.

Kabupaten Tangerang. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Roostyowati (2014) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RS. Panti Waluyo Sawahan Malang, menyatakan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSPW dengan p . value 0.000. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryanto (2012) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta di Demak, mendapatkan hasil bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Swasta di Demak dengan p – value = 0,005.

Tabel 7. Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter Kepala Ruang terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSU. Kabupaten Tangerang

Kepemimpinan Otoriter	Kepuasan Kerja		Total	OR	P-Value
	Kurang Puas	Puas			
Optimal	2 11,8%	15 88,2%	17 100%	0,125	0,015
Kurang Optimal	17 51,5%	16 48,5%	33 100%		
Jumlah	19 38,0%	31 62,0%	50 100%		

Menurut Gillies (1996) dalam Nursalam (2015), gaya kepemimpinan otoriter merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Pemimpin menentukan semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan.

Hasil analisis bivariat dengan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS v21) dan menggunakan uji *Chi Square*, maka didapatkan hasil $p = 0,015$ yang artinya $\alpha < 0,05$. Maka dapat

diketahui H_0 ditolak yaitu adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kepuasan kerja perawat di RSUD. Kabupaten Tangerang. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryanto (2012) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta di Demak, menyatakan 13 responden yang mempersepsikan kepala ruang bergaya kepemimpinan otoriter 7 responden (53,8%) menyatakan puas bekerja, dan 6 responden (46,2%) menyatakan tidak puas bekerja.

Tabel 8. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruang terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD. Kabupaten Tangerang

Kepemimpinan Demokratis	Kepuasan Kerja		Total	OR	P-Value
	Kurang Puas	Puas			
Optimal	2 14,3%	12 85,7%	14 100%	0,186	0,067
Kurang Optimal	17 47,2%	19 52,8%	36 100%		
Jumlah	19 38,0%	31 62,0%	50 100%		

Gaya demokratis adalah kemampuan dalam memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan (Nursalam, 2015).

Hasil analisis bivariat dengan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS v21) dan menggunakan uji *Chi Square*, maka didapatkan hasil $p = 0,067$ yang artinya $\alpha > 0,05$. Maka dapat diketahui H_0 diterima yaitu tidak adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja perawat di RSUD. Kabupaten Tangerang. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh Afif Setiawan (2015) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD. dr. RM. Soedjarwadi, menyatakan bahwa nilai signifikansi = 0,000 yaitu lebih kecil dari nilai yang dipakai 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_0 ditolak atau ada korelasi atau hubungan yang bermakna antara variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala ruang dengan variabel kepuasan kerja perawat. Berdasarkan teori gaya kepemimpinan yang paling baik adalah gaya kepemimpinan demokratis, gaya yang 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 (Maryanto, 2012).

Tabel 9. Hubungan Gaya Kepemimpinan Liberal/ Laissez Faire Kepala Ruang terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD. Kabupaten Tangerang

Kepemimpinan Liberal/Laissez Faire	Kepuasan Kerja		Total	OR	P-Value
	Kurang Puas	Puas			
Optimal	11 42,3%	15 57,7%	26 100%	1,467	0,718
Kurang Optimal	8 33,3%	16 66,7%	24 100%		
Jumlah	19 38,0%	31 62,0%	50 100%		

Gaya Liberal/*laissez faire* adalah kemampuan memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan cara lebih banyak menyerahkan pelaksanaan berbagai kegiatan kepada bawahan (Nursalam, 2015).

Hasil analisis bivariat dengan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS v21) dan menggunakan uji *Chi Square*, maka didapatkan hasil $p = 0,718$ yang artinya $\alpha > 0,05$. Maka dapat diketahui H_0 diterima yaitu tidak adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan liberal/*laissez faire* dengan kepuasan kerja perawat di RSUD. Kabupaten Tangerang. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Roostyowati (2014) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RS. Panti Waluyo Sawahan Malang, menunjukkan 6 responden (11,5%) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruang bebas tindak dan 100% responden tidak puas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryanto (2012) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta di Demak, menjelaskan bahwa 13 responden yang mempersepsikan kepala ruang bergaya kepemimpinan liberal/*laissez faire*, 4 responden (30,8%) menyatakan puas bekerja, dan 9 responden (69,2%) menyatakan tidak puas bekerja. 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).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 50 responden pada perawat tentang Hubungan Gaya

Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Tangerang, maka diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap kelas 3 RSUD Kabupaten Tangerang menunjukkan bahwa sebanyak 33 (66%) perawat yang menyatakan kurang puas bekerja. 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. Hubungan gaya kepemimpinan otoriter kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD. Kabupaten Tangerang didapatkan hasil $p = 0,015$ yang artinya $\alpha < 0,05$. Maka dapat diketahui H_0 ditolak yaitu adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kepuasan kerja perawat di RSUD. Kabupaten Tangerang.

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini mampu dijadikan bahan acuan bagi pihak manajemen tentang gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD. Kabupaten Tangerang untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, W. (2013). *Hubungan Pelaksanaan Manajemen Konflik Kepala Ruangan Dengan Motivasi Perawat Dalam Pelaksanaan Keselamatan Pasien Menurut Persepsi Perawat Di RSI Ibnu Sina Padang*. <http://repository.unand.ac.id>

- Arrum, Diah. (2010). Tesis *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dan Karakteristik Perawat Dengan Pemberdayaan Psikologis Perawat Pelaksana Di RSUD Tarakan Jakarta*. Jakarta: Universitas Indonesia.
<http://lib.ui.ac.id>
- Kasman. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Tenaga PNS Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu*.
<http://download.portalgaruda.org>
- Khasanah. (2013). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Dwi Jaya Kota Pasuruan*.
<http://etheses.uin-malang.ac.id>
- Kuntoro, A. (2010). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Kusuma, Kelana Dharma. (2011). *Metodologi Penelitian Keperawatan (Pedoman Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian)*. Jakarta: TIM.
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maryanto, Tri Ismu Pujiyanto & Singgih. (2012). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta di Demak*.
- Nursalam. (2011). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Professional Edisi Kelima*. Jakarta: Salemba Medika.
- Robbins & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba.
- Roostyowati, Erlisa Candrawati & Wahidyanti Rahayu H. (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana*. Malang: Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
<https://publikasi.unitri.ac.id>
- Rozulaina, A. (2008). *Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan Di BRSD RAA Soewondo Kabupaten Pati*. Kudus: Unimus.
- Setiawan, Afif. (2015). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSJD dr. RM. Soedjarwadi*. Surakarta: Stikes Kusuma Husada Surakarta.
<http://digilib.stikeskusumahusada.ac.id>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Manahan P. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wuryanto, Edy. (2011). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat: Studi di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo, Semarang*.
<http://jurnal.unimus.ac.id>