

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Perawat dalam Pelayanan**

**Miftahul Jannah<sup>1</sup>, Anggorowati<sup>2</sup>, Agus Santoso<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Diponegoro, Jl. Prof. Sudharto, Kampus Undip Tembalang,  
Semarang – 50275, Jawa Tengah, (024)

Email: [miftahuljannah006@gmail.com](mailto:miftahuljannah006@gmail.com)<sup>1</sup>, [aangham@gmail.com](mailto:aangham@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[agssantoso@gmail.com](mailto:agssantoso@gmail.com)<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Kepuasan kerja perawat adalah elemen yang sangat penting yang berpengaruh pada kepuasan 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. Salah satu model kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam meningkatkan kepuasan perawat adalah kepemimpinan transformasional. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang terhadap kepuasan kerja perawat dalam pelayanan. Artikel ini menggunakan design penelitian literatur review yakni peneliti mengulas, merangkum, dan menuliskan pemikiran beberapa pustaka seperti artikel, buku, dan undang-undang. Hasil yang didapatkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menjadi solusi meningkatkan perilaku pelayanan melalui kepemimpinan karismatik, inspiratif, memiliki rangsangan intelektual dan pertimbangan yang diindividualkan. Kepemimpinan karismatik yakni kepala ruang harus mampu menyampaikan visinya dengan jelas untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Kepemimpinan inspiratif yakni pemimpin mampu menyampaikan harapan tinggi berkaitan mutu pelayanan dan menginspirasi perawat lain. Kepemimpinan yang memiliki rangsangan intelektual yakni mampu memotivasi, memberi dukungan perawat lain berbicara serta memberi kesempatan mengikuti pelatihan. Pemimpin memiliki pertimbangan yang diindividualkan yakni seperti memberi reward sesuai prestasi individu perawat. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja perawat.

Kata kunci : Kepemimpinan transformasional, pelayanan keperawatan, kepuasan perawat

### **ABSTRACT**

*Nurse job satisfaction is a very important element that affects the satisfaction of nursing services in the hospital. One of the factors that cause job satisfaction from nurses is influenced by the leadership style practiced by the head of the room in leading and coordinating the nurses in conducting nursing care. One of the leadership models that can be implemented for increasing nurse satisfaction is transformational leadership. The purpose of this article is to determine the effect of headroom's transformational leadership style on nurse job satisfaction in service. This article uses a literature review research design that researchers review, summarize, and write thoughts on several libraries such as articles, books, and laws. The results obtained that transformational leadership can be a solution to improve service behavior through charismatic leadership, inspirational, have intellectual stimuli and individualized considerations. Charismatic leadership, namely the head of space must be able to clearly convey his vision to enhance the quality of nursing services. Inspiring leadership is that leaders are able to convey high expectations regarding the quality of service and inspire other nurses. Leadership that has intellectual stimulation that is able to motivate, provide support for other nurses to speak and provide opportunities for training. Leaders have individualized considerations, such as giving rewards according to individual nurse's achievements. Transformational leadership style has a positive influence on nurse job satisfaction.*

*Keywords: Transformational leadership, nursing services, nurse satisfaction.*

## 1. Pendahuluan

Perawat adalah karyawan lini terdepan yang kontak secara langsung dengan pasien, sehingga kinerja perawat berperan penting dalam menentukan keberhasilan rumah sakit dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kontrak kinerja tahunan yang telah ditetapkan. Peran kepemimpinan transformasional sangat erat kaitannya dengan kepercayaan pada pemimpin yang akhirnya menimbulkan kepuasan kinerja dan dampaknya meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada seseorang atau kelompok untuk tujuan tertentu (Fuad Mas'ud, 2002). Hal tersebut juga dikuatkan dengan pernyataan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Djoko Purwanto, 2006). Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau berubah menuju arah yang lebih baik.

Kepemimpinan merupakan pola keterampilan, bakat, dan gagasan yang selalu berkembang, bertumbuh, dan berubah. Pemimpin perawat masa depan adalah pemimpin perawat yang terus belajar, memaksimalkan energi dan menguasai perasaan yang terdalam, kesederhanaan, dan multifokus, digambarkan bahwa pemimpin perawat klinik yang inovasi adalah mereka yang mampu memberikan bimbingan dan konseling, mampu melakukan mentoring, mampu mengembangkan organisasi, dan menerapkan prinsip kepemimpinan berdasarkan pengalaman dan inisiatif. Oleh karena itu, dinyatakan bahwa kualitas menjadi penting dan kuantitas tidak lagi menjadi keunggulan bersaing. Selalu mencari pengetahuan dan menggali ilmu harus terus dilakukan bagi pemimpin masa depan, hal ini sangat penting, sebab ilmu pengetahuan merupakan energi vital bagi setiap organisasi (Hartiti, 2013).

Transformasional leadership adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga (Pmcounseling, 2011). Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala ruang mampu membuat perawat pelaksana meningkat kemampuan komunikasinya, menurut Soegito (2010) kepala ruang dapat memberikan pengaruh idealis kepada perawat pelaksana sebagai bawahan. Menurut penulis Penerapan pengaruh idealis pada penelitian ini dengan memberikan suri tauladan dan menjadi role model pada kegiatan sehari-hari perawat pelaksana, pada kepala ruang sudah dijalankan, masih banyak contoh suri tauladan yang diberikan oleh para pemimpin perawat ini yang baik seperti ketepatan waktu kerja, evaluasi atau memberikan feedback pencapaian kerja perawat pelaksana, melalui komunikasi langsung.

Kepemimpinan kepala ruangan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana (Yusmanto, 2013). Kepala ruang sebagai seorang pemimpin yang memiliki pengaruh langsung dalam memperbaiki soft skill perawat pelaksana, diharapkan mampu menerapkan kepemimpinan yang positif, yaitu dengan kepemimpinan transformasional (Hartiti, 2013). 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. Kepuasan merupakan dampak terhadap pelayanan keperawatan yang berkualitas, yang merupakan hasil interaksi antara perawat sebagai pemberi, dan pasien sebagai penerima dari jasa pelayanan keperawatan. Untuk dapat mewujudkan harapan tersebut, diperlukan proses manajerial yang baik (Hartiti, 2013).

Pelayanan yang belum berfokus pasien dan kegagalan mempertahankan keselamatan pasien diduga bersumber dari rendahnya kinerja perawat pelaksana keperawatan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan harapan para penerima pelayanan kesehatan yang diakibatkan oleh rendahnya kemampuan kepemimpinan kepala ruangan dalam memberikan pengarahan dan motivasi, melaksanakan supervisi klinik yang dapat disebabkan oleh karena penerapan model kepemimpinan yang kurang sesuai sehingga menjadi kurang efektif (Yuswanto, 2013).

Keperawatan sebagai profesi tidak terlepas dari kebutuhan sumber daya manusia keperawatan yang berkualitas. Pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di unit Keperawatan, dilaksanakan dengan tujuan untuk menghasilkan pelayanan keperawatan yang berkualitas, yang diterima oleh pasien sebagai customer. Pengertian kualitas pelayanan keperawatan adalah sikap profesional perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan dengan hasil yang menunjukkan tingkat kesempurnaan dari pelayanan keperawatan tersebut, sehingga menimbulkan rasa puas pada diri setiap pasien yang menerimanya. Makin baik kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan, berarti makin sempurna kepuasan tersebut.

Menurut Nurrachmat (2004), dengan hasil penelitiannya Peran kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, komunikasi internal, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di pt sumber bengawan plasindo karanganyar didapatkan hasil bahwa variable independen yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, komunikasi internal, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai hosmer and lemeshow test menunjukkan besarnya sig 0,816 yang berarti lebih besar dari 0,05, dengan kata lain semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional akan semakin baik pula kepuasan kerja bawahannya. Demikian juga hasil Studi pada studi diskriptif terhadap kemampuan kepemimpinan Transformasional kepala ruang di RS Roemani didapatkan kesimpulan hasil bahwa kepala ruang yang memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional yang baik memiliki persepsi softskill yang baik pula terhadap perawat pelaksana sebagai bawahannya (Hartiti, 2010).

Pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di unit Keperawatan, dilaksanakan dengan tujuan untuk menghasilkan pelayanan keperawatan yang berkualitas, yang diterima oleh pasien sebagai customer. Pengertian kualitas pelayanan keperawatan adalah sikap profesional perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan dengan hasil yang menunjukkan tingkat kesempurnaan dari pelayanan keperawatan tersebut, sehingga menimbulkan rasa puas pada diri setiap pasien yang menerimanya. Makin baik kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan, berarti makin sempurna kepuasan tersebut.

## 2. Metode Penelitian

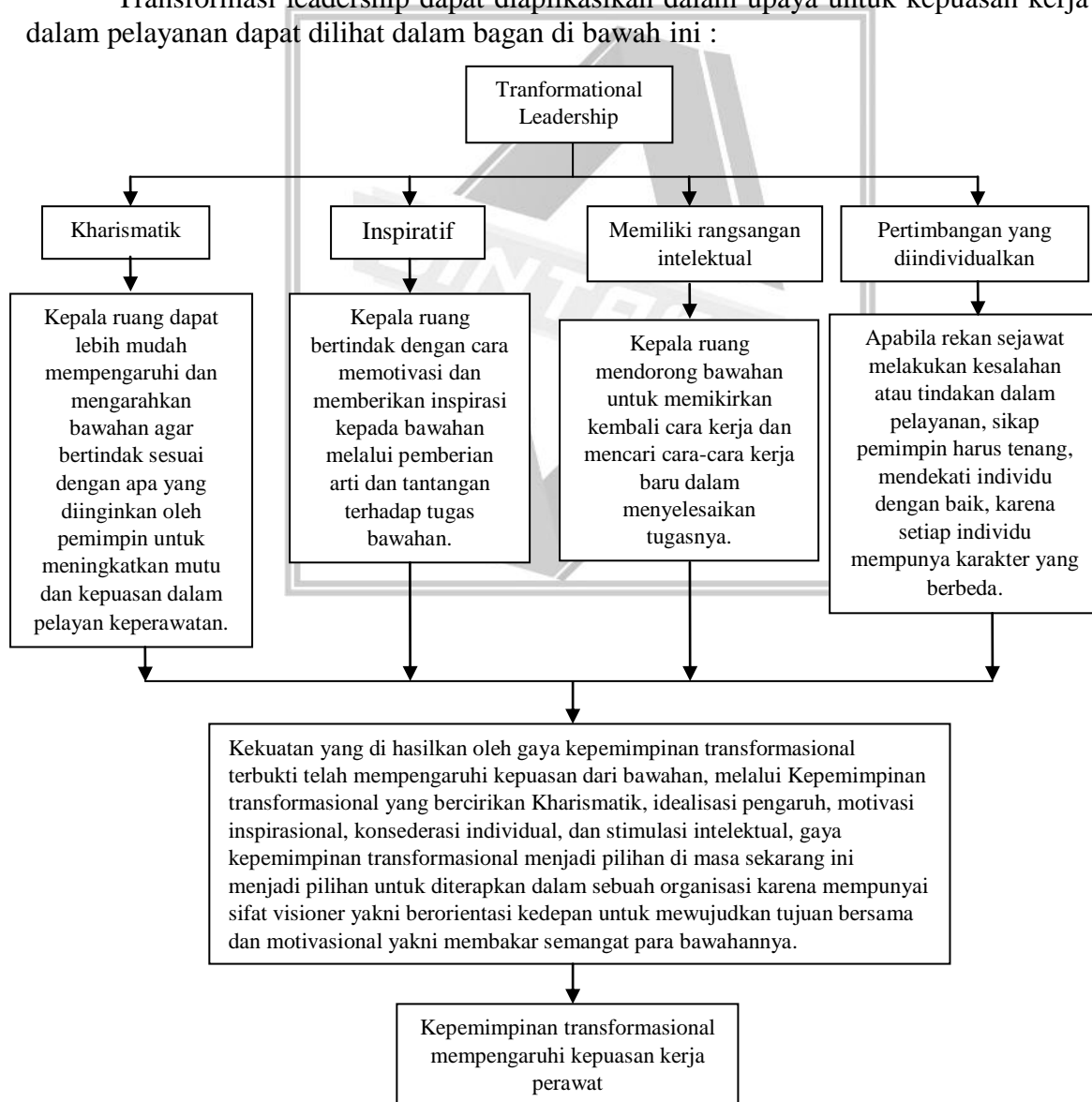
Metode yang digunakan dalam penulisan ini yaitu studi literatur melalui pencarian sumber di perpustakaan mengulas, merangkum, dan menuliskan pemikiran

beberapa pustaka seperti artikel, buku, dan undang-undang, dan penelusuran melalui database Scopus, PubMed, Science Direct dan EBSCO (MEDLINE & CINAHL) dengan kata kunci transformasional leadership, pelayanan keperawatan, kepuasan kerja.

Artikel kemudian dilakukan *filter* menggunakan indikator tahun dengan rentang 2004-2017, full text PDF. Proses penulisan yakni dengan menganalisis, mensintesis, meringkas, dan membandingkan hasil-hasil penelitian berkaitan transformasional leadership dan pelayanan keperawatan, dan kepuasan perawat. Penulis melakukan formulasi permasalahan terlebih dahulu, dan permasalahan yang diangkat yakni perilaku edukatif yang kurang optimal. Kemudian penulis melakukan evaluasi data, yakni mencari sber tepat untuk mendukung penelitian. Tahap berikutnya peneliti melakukan analisa terhadap data dan sumber yang didapatkan dan menginterpretasikannya.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Transformasi leadership dapat diaplikasikan dalam upaya untuk kepuasan kerja dalam pelayanan dapat dilihat dalam bagan di bawah ini :



**Gambar 1. Transformasional Leadership terhadap kepuasan perawat dalam pelayanan**



Melalui transformasional leadership, pemimpin dapat menggiring SDM meujuk sensitivitas pembinaan serta pengembangan organisasi, visi secara bersama, distribusi kewenangan, kepemimpinan dan membangun kultur organisasi. Kesuksesan kepemimpinan transformasional termasuk kepemimpinan di rumah sakit tidak terlepas dari komitmen perawat, kepuasan kerja perawat, praktik pembelajaran serta kultur perawat. Oleh karenanya untuk mewujudkan transformasi leadership diperlukan ciri kepemimpinan menurut Bass yakni karismatik, inspiratif, memiliki rangsangan intelektual, dan dan pertimbangan yang diindividualkan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Transformasi leadership dapat meningkatkan perilaku edukatif perawat dalam melaksanakan pelayanan di rumah sakit.
2. Melalui perilaku pemimpin yang kharismatik yakni perawat manajer harus mampu menyampaikan visinya dengan jelas untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan dan kepuasan pelanggan.
3. Memiliki rangsangan intelektual yakni senantiasa membangun pengetahuan anggotanya, mampu memotivasi, memberi dukungan perawat lain berbicara serta memberi kesempatan mengikuti pelatihan dan menerapkan metode edukasi yang tepat.
4. Pertimbangan yang diindividualkan yakni memberikan perhatian kepada setiap perawat, seperti member reward sesuai prestasi individu perawat, maka dapat meningkatkan proses berfikir perawat, dan kepuasan kerja perawat dalam pelayanan di rumah sakit.

#### 5. Daftar Pustaka

- Bass. B. M. Bruce J. Avolio (1994), *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. California: Sage Publications, Inc
- 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.
- Christiani, Desy. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik dan Keterikatan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (Studi pada PT ASA Yogyakarta). Yogyakarta : Universitas Atmajaya Yogyakarta
- Hartiti, 2010, studi deskriptif kepemimpinan transformasional Kepala Ruang dan persepsinya terhadap *softskill* perawat pelaksana, di RS Semarang prosiding hasil penelitian pada seminar internasional



- Hartiti. Tri (2013), *Efektifitas Model Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Softskill Perawat Pelaksana*, Jurnal Disertasi Doktorat Keperawatan Universitas Indonesia
- Hariyanti (2011), *Kepemimpinan Transformasional : Pola Kekuasaan Dan Perilaku*, Jurnal STIE-AUB Surakarta
- Mas'ud, F. 2002. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Badan. Semarang:BP-UNDIP.
- Parwita, G.B.S. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja pada Dosen Yayasan*. Denpasar: Universitas Udayana
- Paramita, C. C. P dan Wijayanto, Andi. (2012). "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero)
- Reinaldo, Ivan., Yudistian, Hanindra., Aryanto, Rudy. (2012). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Karindo Alkestron*. Jakarta : Universitas Bina Nusantara
- Sumadi 2004, *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Perawat*
- Umaroh, Anisa. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Karismatik terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al Muayyad Surakarta*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Yuswanto TJA. Nurachmah E. Sitorus R. Darmawan (2013), *Pengembangan Model Kepemimpinan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Kelas A di Indonesia*, Jurnal FIK Universitas Indonesia.