

Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Rawat Inap dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar

Ady Iranas

Corresponding Author: boy257521@gmail.com

Politeknik Muhammad Dahlan

Article Info

Abstract

Article History

Received: 02 November 2025
Revised: 08 November 2025
Published: 30 December 2025

Keywords:

Transformational Leadership Style; Job Satisfaction; Nurses

Transformational leadership is the perception of a leader who has high determination to encourage subordinates, prepare subordinates' desires, and treat subordinates as real creatures (human beings). According to Saravo (2017), transformational leadership can create an environment that motivates followers to achieve organizational goals and develops interest in work. They argue that intellectual stimulation, which is one of the characteristics of transformational leadership, is able to encourage better creativity and experimentation, thus leading to more innovative differentiation strategies. The aim of this research is to determine the relationship between charismatic transformational leadership style, inspirational motivation, intellectual stimulation and individual attention of the head of the inpatient room with the job satisfaction of nurses at Labuang Baji Regional Hospital, Makassar City. Method: This research is empirical research with a quantitative approach, hypothesis testing and data analysis using che square methods to measure the relationship between variables. The population is all nurses at Labuang Baji Regional Hospital, Makassar. The sample was determined using a purposive sampling technique. The number of samples selected was 89 nursing staff in the inpatient ward of Labuang Baji Hospital, Makassar. This research was carried out from April to July 2021. Results: The results of the study show that there is a significant relationship between transformational leadership and job satisfaction of nurses at Labuang Baji Hospital, Makasar with a value of ($\rho=0.000$) $<(\alpha=0.05)$.

Artikel Info

Abstrak

Sejarah Artikel

Diterima: 02 November 2025
Direvisi: 08 November 2025
Dipublikasi: 30 Desember 2025

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan Transformasional;
Kepuasan Kerja; Perawat

Kepemimpinan transformasional ialah persepsi tentang pemimpin yang memiliki tekad tinggi untuk mendorong bawahan, menyiapkan keinginan bawahan, serta melakukan bawahan sebagaimana mahluk (insan) sebenarnya. Menurut Saravo (2017), kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi para pengikutnya dalam mencapai tujuan organisasi serta mengembangkan minat dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa stimulasi intelektual yang merupakan salah satu karakteristik kepemimpinan transformasional, agar mampu mendorong kreativitas dan eksperimen menjadi lebih baik, sehingga mengarah pada strategi diferensiasi yang lebih inovatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasi karismatik, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan perhatian individual kepala ruang rawat inap dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif, uji hipotesis dan analisis data dengan menggunakan che square methods untuk mengukur hubungan antar variabel. Populasi adalah seluruh perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling, Jumlah sampel terpilih adalah 89 orang tenaga perawat pada ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Juli 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Labuang Baji Makasar dengan nilai ($\rho=0.000$) $<(\alpha=0.05)$.

PENDAHULUAN

Indonesia berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang memenuhi standar untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Pelayanan kesehatan, meliputi sumber daya manusia dan ketersediaan alat dan perbekalan kesehatan, termasuk kualitas obat yang diberikan (J. Tulumang, 2015).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Seorang pimpinan akan sulit memakai tipe secara bersamaan untuk pimpin karyawan, akan tetapi bisa dikontrol memakai watak-watak untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Sebutan tipe merupakan metode digunakan pemimpin termasuk mepengaruhi karyawan (Yan Iskandar, 2019).

Menurut Siagian (2016) kepuasan kerja adalah tanggapan seseorang atas apapun mereka harapkan pada saat bekerja dengan apa yang mereka dapat kansetelah mereka melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan dan faktor-faktor lainnya. Selanjutnya Yukl (2015) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan mengenai pekerjaannya yang dihasilkan dari proses evaluasi atas berbagai aspek pekerjaan, seperti pengalaman kerja yang menyenangkan dan tidak menyenangkan serta espektasi karyawan atas pengalaman kerja di masa depan.

Penilaian kualitas perawatan dinilai oleh pasien berdasarkan kualitas perawatan yang baik. Selain nilai kepuasan pasien, daya saing dengan pelayanan medis lainnya juga menjadi salah satu faktor penting yang menunjukkan kualitas pelayanan. Hasil akhir dari era pelayanan yang kompetitif adalah kepuasan pasien. Pasien yang puas akan tetap loyal dan terus menggunakan layanan medis tersebut. Pasien yang setia akan terus merasakan layanan medis ini untuk waktu yang lama (Natalya, 2018).

Tenaga kesehatan memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat, memungkinkan masyarakat untuk meningkatkan kesadaran, aspirasi dan kemampuan kesehatan, dan menggunakan status kesehatan setinggi mungkin sebagai investasi dalam pembangunan sosial dan ekonomi. Sumber daya manusia yang produktif dan salah satu unsur kebahagiaan (Renaldi, R. 2018).

Perawatan kesehatan adalah sistem yang terdiri dari beberapa komponen yang saling terkait, saling bergantung, dan saling mempengaruhi. Secara rinci, kualitas pelayanan kesehatan merupakan produk akhir dari interaksi dan ketergantungan yang kompleks antara berbagai komponen atau aspek pelayanan. (Herman, H., 2019).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hairudinor dkk (2020) yang judul Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Pekerja BUMN, dengan jumlah pekerja sebanyak 100 perawat. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah nilai-nilai R Square sebesar 0.224 ($p<01$). Hasil tersebut memiliki arti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja BUMN. Besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pekerja BUMN sebesar 22.4% dengan sisanya 77.6% merupakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak termasuk dalam analisis dalam penelitian yaitu faktor fisiologis, faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor jaminan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti, masih banyak persepsi di masyarakat mengatakan bahwa pelayanan rawat inap masih jauh dari harapan pasien, Hal ini dikarenakan pada hari-hari tertentu, meningkatnya jumlah pasien yang akan dirawat dengan minimnya sarana baik fasilitas maupun tenaga kesehatan sehingga pasien merasakan kurang mendapat pelayanan yang baik dan simpatik dalam mendapatkan pelayanan di rumah sakit. Hal

ini besar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ditularkan oleh kepala ruang rawat inap kepada perawat rawat inap, terutama tentang disiplin pelayana kepada pasien rawat inap. oleh sebab itu salah satu alasan peneliti mengangkat judul tersebut diharapkan pihak terkait agar dapat memberikan jalan keluar kepada perawat di rumah sakit yang akan melayani pasien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tentang data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket dan didapatkan hasil dalam bentuk angka-angka (Sugiyono, 2018). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional untuk menganalisisi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Rawat Inap dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Labuang Baji Makassar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar sejumlah 128 perawat. Sampel dengan menggunakan purposive sampling Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 50% dari jumlah populasi, populasi : $128 \times 50\% = 64$, jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 perawat.

Teknik ini dipilih oleh peneliti karena ingin menyamakan waktu pembagian angket/kuesioner dengan waktu kerja responden baik siang pagi, sore, dan malam, artinya dibagikan secara acak pada masing-masing ruangan.

Instrumen Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, berisi tentang setiap variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional) dan variabel terikat (Kepuasan Kerja). Analisis data dengan menggunakan uji chi-square uji komparatif non parametris yang dilakukan pada dua variabel.

Uji signifikan antara data yang diobservasi dengan data yang diharapkan dilakukan dengan batas kemaknaan ($p < \alpha$) dengan $\alpha = 0,05$ yang artinya apabila diperoleh $p < 0,05$, berarti ada hubungan

signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan apabila $p > 0,05$, berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Karakteristik Responden di RSUD Labuang Baji Kota Makassar

No	Karakteristik	F	%
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	6	9,4%
	Perempuan	58	90,6%
2	Status Menikah		
	Menikah	49	76,6%
	Belum Menikah	15	23,4%
3	Umur		
	≤ 26 Tahun	-	-
	26-34 Tahun	29	45,3%
	35-43 Tahun	30	46,9%
	≥ 44 Tahun	5	7,8%
4	Pendidikan		
	DIII Keperawatan	53	82,8%
	S1 Ners	11	17,2%
5	Lama Bekerja		
	≤ 5 Tahun	5	7,8%
	5-10 Tahun	48	75,0%
	11-15 Tahun	11	17,2%
	≥ 15 Tahun	-	-

Hasil penelitian pada tabel 1, menunjukkan bahwa karakteristik perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar berdasarkan jumlah terbanyak yaitu, jenis kelamin perempuan sebanyak 90,6%, status menikah sebanyak 76,6%, umur responden 35-43 tahun sebanyak 46,9%, pendidikan DIII keperawatan sebanyak 82,8% dan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 75,0%.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transformasional di RSUD Labuang Baji Kota Makassar

No	Kategori	F	%
1	Baik	63	98,4%
2	Buruk	1	1,6%
	Jumlah	64	100%

Tabel 2, menunjukkan bahwa sebagian besar gaya kepemimpinan

transformasional kategori baik sebanyak 98,4%, sedangkan kategori buruk hanya 1,6%.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Ruang di RSUD Labuang Baji Kota Makassar

No	Kategori	F	%
1	Puas	62	96,9%
2	Tdk Puas	2	3,1%
	Jumlah	64	100%

Tabel 3, menunjukkan bahwa sebagian besar besar responden dengan kategori puas sebanyak 96,9%, sedangkan kategori tidak puas hanya 3,1%.

Pembahasan

Hasil analisa gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang terhadap 64 orang perawat, didapatkan bahwa sebagian besar gaya kepemimpinan transformasional di RSUD Labuang Kota Makassar dengan kategori baik sebanyak 63 responden dengan persentase 98,4%, dan kategori buruk sebanyak 1 responden dengan persentase 1,6%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan signifikan kepemimpinan transformasional pada kepuasan kerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Hairodinor,dkk (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Chia Hung tahun 2009 (Burhanuddin, dkk. 2020) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi dan perilaku karyawan di mana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi dan kepuasan kerja, serta mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Pemimpin yang dinilai atau dirasakan oleh karyawan untuk menerapkan kepemimpinan transformasional cenderung memiliki efek fungsional terhadap kepuasan kerja. perhatian, dukungan, teladan dan kejelasan visi yang disampaikan oleh pemimpin transformasional maupun memengaruhi

kepuasan kerja bawahan dengan pekerjaannya.

Hasil analisa tentang kepuasan kerja perawat dari 64 orang perawat, didapatkan bahwa hasil perawat yang mengatakan puas sebanyak 62 perawat (96,9%) dan yang tidak puas sebanyak 2 perawat (3,1%). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2008), bahwa kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Klaten berada pada kategori puas (68,9%). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hamdana (2017), hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta didapatkan hasil 78,6% puas, semakin tinggi kepuasan kerja perawat maka akan semakin tinggi kinerja perawat.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agnia, (2020), dari 144 perawat terdapat 103 perawat (71,5) menyatakan puas dengan peranan pengarahan kepala ruang. Hasil penelitian ini diperkuat oleh As'ad (2018), bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, tergantung penilaian individu terhadap aspek pekerjaan antara lain imbalan, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek dalam pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja individu menjadi salah satu syarat untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan, pada dasarnya kepuasan kerja selalu menjadi indikator disetiap tatanan pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara statistik ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di

RSUD Labuang Baji Kota Makassar dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.

8. Sugiyono, (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta
9. Saravo, B., Netzel, J., & Kiesewetter, J. (2017). The need for strong clinical leaders - Transformational and transactional leadership as a framework for resident leadership training. PLoS ONE, 12(8), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0183019>.
10. Yan Iskandar, Inge Andrian. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Bumn". Jurnal Psikologi Volume 12 No.2, Desember 2019. Diakses pada tanggal 20 Februari 2021.

DAFTAR PUSTAKA

1. Agnia Nada Insani, (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". <https://dx.doi.org/10.29313/.v6i2.2460>. Jurnal Prosiding Manajemen, Volume 6, No. 2, Tahun 2020. ISSN 2460-6545. Diakses pada tanggal 20 Februari 2021.
2. As'ad, M. (2018). Psikologi Industri. Yogyakarta: Lyberty.
3. Burhanudin, Agus Kurniawan, (2020). "Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo". Jurnal Ilmiah Management. E-ISSN: 2615-4978, P-ISSN: 2086-4620. Vol. X1. No. 1. Maret 2020. Diakses pada tanggal 20 Februari 2021.
4. Hairudinor, Setio Utomo, Humaidi, (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 10. No. 1, 2020. p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X. Diakses pada tanggal 20 Februari 2021
5. Hartati, (2008). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSI Klaten. Skripsi tidak dipublikasikan. Universitas Ahmad Dahlan. Yogyakarta.
6. Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
7. Martha. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi". [http://profit.ub.ac.id._Jurnal Administrasi Bisnis| Special Issue \(Ekosistem Start Up\) 2020](http://profit.ub.ac.id._Jurnal Administrasi Bisnis| Special Issue (Ekosistem Start Up) 2020). Diakses pada tanggal 20 Februari 2021.