

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RSUD JAMPANG KULON KABUPATEN SUKABUMI

Indah Dwiya Ningrum¹, Johan Budhiana², Abdul Rahman La Ede³

^{1,2,3} Program Studi Sarjana Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi
indahdningrum@gmail.com

Abstrak

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karena kepemimpinan dapat mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar memiliki motivasi untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku seorang pemimpin untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dan individu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Jenis penelitian korelasional. Populasi adalah perawat rawat inap RSUD Jampangkulon dengan sampel sebanyak 79 responden. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi untuk membuat kebijakan bagi RSUD Jampangkulon khususnya yang berkaitan dengan kesiapsiagaan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat. Sampling menggunakan Proporsional Random Sampling. Teknik pengambilan data dengan kuesioner. Analisis bivariante menggunakan uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan yang dipakai kepala ruangan gaya kepemimpinan demokratis dan memiliki motivasi kerja tinggi. Hasil uji Chi-Square didapatkan p-value 0.000 yang memiliki makna ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat. Simpulan menunjukkan ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat. diharapkan RSUD Jampangkulon bisa mempertahankan dan bisa lebih baik lagi dalam memotivasi perawat melalui pemberian reward kepada perawat yang mempunyai kinerja diatas harapan.

Kata Kunci: Kepala Ruang, Kepemimpinan, Motivasi, Perawat.

I. PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan di Indonesia saat ini telah berkembang dengan pesat. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi mengakibatkan masyarakat yang berpendidikan dan menguasai informasi semakin bertambah sehingga mereka dapat memilih dan menuntut untuk memperoleh pelayanan kesehatan yang berkualitas (Muhith dalam Rizal, 2018). Menurut UU No 32 Tahun 2009 menjelaskan bahwa pelayanan kesehatan adalah setiap kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan yang dilakukan secara perpadu, terintegrasi dan berkesinambungan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dalam bentuk pencegahan penyakit, peningkatan kesehatan, pengobatan penyakit, dan pemulihan kesehatan oleh pemerintah dan atau masyarakat.

Kesehatan merupakan tanggung jawab pemerintah. Salah satu bentuk pelayanan kesehatan yang diupayakan peningkatannya oleh pemerintah adalah fasilitas pelayanan kesehatan berupa puskesmas dan rumah sakit (Rabbaniyah dan Nadjib, 2019). Salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting adalah Rumah Sakit. Rumah sakit sebagai ujung tombak yang berhadapan langsung dengan penderita atau pasien yang memerlukan bantuan pelayanan kesehatan harus dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, sehingga peran rumah sakit

sangatlah penting bagi pelayanan kesehatan untuk masyarakat agar terciptanya derajat kesehatan yang optimal (Eryanto, 2011).

Kebutuhan pasien terhadap layanan kesehatan yang semakin kompleks akan menuntut pelayanan kesehatan yang profesional dalam mengatasi masalah kesehatan. Salah satu pelayanan kesehatan yang paling utama adalah pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan, karena yang paling sering berinteraksi dengan pasien selama 24 jam adalah pelayanan keperawatan. Jika dilihat dari jumlah tenaga kesehatan perawat merupakan tenaga paling banyak bila dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, sehingga peran pelayanan keperawatan di rumah sakit sangat penting sebagai penentu dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, salah satu pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan (Asmuji dalam Wulandari, 2015).

Tuntutan masyarakat atas pelayanan keperawatan yang semakin meningkat membuat perawat sebagai profesi yang memberikan pelayanan keperawatan tentu perawat dituntut bekerja semaksimal mungkin sehingga dituntut kinerja perawat yang tinggi karena perawat mempunyai andil dan tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas (Asmuji dalam Wulandari, 2015). Perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan memerlukan motivasi karena dengan motivasi perawat akan bekerja semaksimal mungkin (Effendy dalam Zainaro, 2017). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor intrinsik meliputi umur, minat, jenis kelamin, dan sikap positif. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi upah dan gaji, keamanan kerja, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil, gaya kepemimpinan, pendidikan, masa kerja dan suasana kerja (Suarli & Bahtiar dalam Pitasari & Prihandhani, 2017).

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja perawat, karena kepemimpinan dapat mempengaruhi dan mengarahkan orang lain supaya mereka memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai, sehingga peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Jika gaya kepemimpinan baik, maka motivasi kerja perawat semakin tinggi, dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik maka motivasi kerja akan semakin rendah (Sandra, 2017).

RSU Jampangkulon Provinsi Jawa Barat adalah salah satu Rumah Sakit milik Pemerintah Kabupaten Sukabumi yang di ambil alih oleh Provinsi Jawa Barat. RSU Jampangkulon termasuk Rumah Sakit tipe C. Wilayah RSU Jampangkulon terletak di Kecamatan Jampangkulon Kabupaten Sukabumi. Rumah Sakit Jampangkulon memiliki beberapa fasilitas yaitu: gedung kantor, gedung IGD, gedung ponek, gedung laboratorium dan radiologi, gedung rawat jalan dan rehab medis, gedung rawat inap (A), rawat inap (B), rawat inap (C), gedung IBS, ICU, HCU DAN CSSD, gedung ruang tunggu keluarga pasien, gedung Farmasi, gedung komite medik, SPI dan dewasa, gedung rawat isolasi, gedung hemodialisa, gedung laundry, gedung pemulasaraan jenazah, gedung IPSRS, gedung instalasi gizi, sumber air bersih, masjid, mess perawat, mess dokter dan aula, gedung serbaguna, kantin dan pujasera, minimarket, TPS, incecerator, ruang genset, pos jaga.

Motivasi kerja di RSU Jampangkulon tidak terlepas dari kepemimpinan kepala ruangan. Hasil survey pendahuluan melalui wawancara menunjukkan dari 10 perawat terdapat 6 perawat yang memiliki motivasi tinggi seperti perawat menjadi semangat bekerja, perawat dalam memberikan asuhan keperawatan semaksimal kemampuannya, dan saling membantu sesama perawat apabila ada perawat yang membutuhkan bantuan mengenai pemberian asuhan keperawatan dan 4 perawat memiliki motivasi rendah. 4 orang perawat memiliki motivasi rendah seperti perawat menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, tidak maksimal dalam memberikan asuhan

keperawatan. 6 perawat yang memiliki motivasi tinggi menyatakan bahwa kepala ruangan selalu memberikan bimbingan kepada perawat dalam melaksanakan pekerjaan, kepala ruangan juga selalu menaruh kepercayaan kepada perawat untuk melaksanakan tugasnya dibawah bimbingannya. Sedangkan 4 orang perawat yang memiliki motivasi rendah menyatakan kepala ruangan jarang memberikan bimbingan kepada perawat dalam melaksanakan pekerjaan, selain itu kepala ruangan membebaskan perawat dalam melaksanakan tugasnya tanpa diberikan bimbingan, hal tersebut dikarenakan menurut perawat, kepala ruangan memakai gaya kepemimpinan permisif, oleh karena itu motivasi kerja perawat rendah.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkenaan dengan motivasi kerja perawat dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Umum Jampang Kulon. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Jampangkulon, mengetahui gambaran karakteristik responden perawat di ruang rawat inap RSUD Jampangkulon, mengetahui gambaran gaya kepemimpinan kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD Jampangkulon, mengetahui gambaran motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Jampangkulon, mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Jampangkulon. Adapun manfaat dari penelitian diharapkan dapat memberikan masukan informasi untuk membuat kebijakan bagi RSUD Jampangkulon khususnya yang berkaitan dengan kesiapsiagaan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode deskriptif study korelasional (*Correlation Study*). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat di ruang rawat inap sebanyak 98 responden yang sudah bekerja >1 tahun. ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 responden dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu gambaran karakteristik responden, analisis univariate, analisis bivariate dan analisis uji hipotesis. Uji validitas menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

Surat etik penelitian ini diberikan oleh komisi etik STIKes Sukabumi 11/IV/KEPK/STIKESMI/2022

III. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	f	%
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	36	45.6
	Perempuan	43	54.4
2	Pendidikan		
	D3	55	69.6
	S1	6	7.6
	Ners	18	22.8
3	Lama Kerja		
	>5 tahun	53	67.1
	1-5 tahun	26	32.9

4	Status Kepegawaian		
	Non PNS	72	91.1
	PNS	7	8.9
5	Status Pernikahan		
	Belum Menikah	12	15.2
	Menikah	67	84.8
6	Ruangan		
	ICU	15	19.0
	Isolasi Pasirputih	12	15.2
	Minajaya lt 1	11	13.9
	Minajaya lt 2	12	15.2
	Panenjoan	11	13.9
	Perinatologi	8	10.1
	UjungGenteng	10	12.7

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 43 orang (54.4%). Sebagian besar responden dengan pendidikan D3 yaitu sebanyak 55 orang (69.6%). Sebagian besar responden sudah bekerja >5 tahun yaitu sebanyak 53 orang (67.1%). Sebagian besar responden Non PNS yaitu sebanyak 72 orang (91.1%). Sebagian besar responden sudah menikah yaitu sebanyak 67 orang (84.8%). Sebagian besar responden dari ruang ICU yaitu sebanyak 15 orang (19.0%).

2. Analisis Univariat

Tabel 2 Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Ruang Rawat Inap RSUD Jampangkulon Tahun 2021

No	Gaya kepemimpinan	Jumlah	Presentase (%)
1	Demokratis	29	36.7
2	Otoriter	26	32.9
3	Permisif	24	30.4
	Total	79	100.0

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 29 orang (36.7%) dan sebagian kecil dengan gaya kepemimpinan permisif sebanyak 24 orang (30.4%).

Tabel 3 Gambaran Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Jampangkulon Tahun 2021

No	Motivasi Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	Rendah	14	17.7
2	Sedang	26	32.9
3	Tinggi	39	49.4
	Total	79	100.0

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu sebanyak 39 orang (49.4%) dan sebagian kecilnya memiliki motivasi kerja yang rendah yaitu sebanyak 14 orang (17.7%).

3. Analisis Bivariat

Tabel 4 Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Jampangkulon Tahun 2021

No	Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja						Total
		Rendah		Sedang		Tinggi		
		F	%	F	%	F	%	
1	Demokratis	2	6.9	8	27.6	19	65.5	29
2	Otoriter	2	7.7	7	26.9	17	65.4	26

3	Permisif	10	42.7	11	45.8	3	12.5	24
	Total	14	17.7	26	32.9	39	49.4	79

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi yang tinggi yaitu 19 orang (65.5%) dengan memiliki pendapat gaya kepemimpinan kepala ruangan demokratis, dibandingkan responden yang memiliki pendapat gaya kepemimpinan kepala ruangan otoriter dan permisif.

4. Analisis Uji Hipotesis

Tabel 5 Analisa Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Jampangkulon Tahun 2021

No	Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja				Total	P Value
		Rendah/ Sedang		Tinggi			
		F	%	F	%		
1	Demokratis	10	34.5	19	65.5	29	0.000
2	Otoriter	9	34.6	17	65.4	26	
3	Permisif	21	87.5	3	12.5	24	
	Total	40	50.6	39	49.4	79	

Berdasarkan hasil Tabel 5 uji *chi-square* diperoleh nilai p-value 0.000 yang berarti <0.05 berdasarkan penolakan hipotesis maka H0 ditolak yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Jampangkulon.

IV. PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSUD Jampangkulon menunjukkan sebagian besar penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah demokratis, dikarenakan dalam pengambilan keputusan oleh kepala ruangan tersebut dilakukan secara bersama dengan melibatkan penuh para perawat didalamnya, serta kepala ruangan mampu memiliki kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan, bawahan juga terlihat tidak canggung terhadap kepala ruangan ketika ingin memberikan pendapat.

Hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSUD Jampangkulon menunjukkan sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi, terlihat perawat menjadi semangat bekerja, perawat dalam memberikan asuhan keperawatan semaksimal kemampuan perawat, dan selalu saling membantu sesama perawat apabila ada perawat yang membutuhkan bantuan mengenai pemberian asuhan keperawatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Jampangkulon. Menurut Nursalam (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah pikiran atau perasaan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam hal perilaku (Sugiarto, 2018). Sedangkan gaya kepemimpinan Menurut Sandra (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja.

Hasil pengamatan penelitian selama melakukan penelitian tampak sebagian besar responden memiliki motivasi yang tinggi ketika kepala ruangan di ruangan tersebut menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dilihat pada saat pengambilan keputusan kepala ruangan selalu melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan tersebut, bersosialisasi baik dengan kepala ruangan dan tidak canggung, sehingga dengan gaya demokratis ini cenderung diterima oleh perawat yang akhirnya akan memotivasi perawat memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja memberikan asuhan keperawatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menilai gaya kepemimpinan demokratis memiliki motivasi yang tinggi, sedangkan sebagian besar responden yang menilai gaya kepemimpinan permisif memiliki motivasi yang rendah/ sedang.

V. KESIMPULAN

Sebagian besar responden yang berada di ruang rawat inap RSUD Jampang kulon menilai gaya kepemimpinan yang dipakai kepala ruangan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Sebagian besar motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Jampangkulon memiliki motivasi kerja yang tinggi. Terdapat Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Jampang kulon.

VI. SARAN

Bagi RSUD Jampangkulon; diharapkan pihak rumah sakit meningkatkan motivasi kerja perawat melalui memberikan pelatihan dan pendidikan khususnya bagi perawat pelaksana, menambah jatah cuti, memberikan piala atau sertifikat, dan outing kantor kepada perawat pelaksana yang mempunyai kinerja diatas harapan sehingga dapat memotivasi perawat lainnya untuk mempunyai kinerja yang lebih baik dan memberikan pelatihan kepada perawat khususnya dalam hal memotivasi kerja perawat. Bagi Peneliti Selanjutnya; diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dengan variabel berbeda dengan penelitian ini seperti lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja, disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Eryanto. (2011). Hubungan Antara Mutu Pelayanan Dengan Kesetiaan Pasien (Survey Pada Pasien Bagian Jantung Rumah Sakit Internasional Bintaro). *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 9(2), 107–118. <https://doi.org/10.21009/econosains.0092.02>.
- Pitasari, & Prihandhani. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar. *Journal Center of Research Publication in Midwifery and Nursing*, 1(2), 34–44. <https://doi.org/10.36474/caring.v1i2.5>.
- Rizal. (2018). *Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Mutu Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsi Sakinah Mojokerto*.
- Sandra, R. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Interne Dan Bedah RSUD Solok Selatan Tahun 2017. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 9(9), 1689–1699.
- UU RI No.44, 2. (2009). Tentang Rumah Sakit.
- Wulandari. (2015). *Hubungan layanan keperawatan dengan tingkat kepuasan pasien rawat inap di Rumah sakit umum daerah (RSUD) Ungaran kabupaten Semarang*. 126.
- Zainaro, D. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017*. 11(4), 209–215.