

## PELATIHAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA RUANG

Gryttha Tondang<sup>1</sup>, Jenny Marlindawani Purba<sup>2</sup>, Arlina Nurbaity Lubis<sup>3</sup>  
Universitas Sumatera Utara<sup>1,2,3</sup>  
tondanggryttha@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan pelatihan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kepala ruang. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain kausal komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sebelum diberikan intervensi pelatihan kepemimpinan baik pada kelompok intervensi maupun kelompok kontrol mayoritas rendah, yaitu 27 responden (100%) pada kelompok intervensi dengan nilai rerata 50,07 dan 27 responden (100%) pada kelompok kontrol dengan nilai rerata 61,11. Kepuasan kerja setelah diberikan intervensi pelatihan kepemimpinan pada kelompok Intervensi mayoritas tinggi, yaitu 16 responden (59,3%) dengan nilai rerata 72,30 sedangkan kepuasan kerja tanpa pemberian intervensi pelatihan kepemimpinan pada kelompok kontrol mayoritas rendah, yaitu 27 responden dengan nilai rerata 61,33%. Berdasarkan uji statistik Wilcoxon Signed-Rank dengan nilai signifikansi kepuasan kerja ( $Z=-4,552$ ,  $p=0,000$ ). Simpulan, terdapat pengaruh pelatihan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kepala ruang.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Pelatihan

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the relationship between leadership training and job satisfaction of the head of space. This research method is quantitative research with a comparative causal design. The results showed that the majority of work before being given the leadership training intervention in the intervention group and the control group was low, namely 27 respondents (100%) in the intervention group with an average value of 50.07 and 27 respondents (100%) in the control group with an average value of 61, 11. Job satisfaction after being given the leadership training intervention in the high majority intervention group, namely 16 respondents (59.3%) with an average value of 72.30 pleasure, while without providing leadership training intervention in the low majority control group, namely 27 respondents with an average value of 61, 33 %. Based on the Wilcoxon Signed-Rank statistical test with significant job satisfaction ( $Z=-4.552$ ,  $p=0.000$ ). In short, there is an effect of leadership training on the job satisfaction of the head of space.*

*Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Training*

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan sesuatu yang berhubungan dengan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan perilaku dengan maksud tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan

bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi. Perilaku kepemimpinan yang tepat dapat mendukung atau mengarahkan, tergantung pada tuntutan situasi, dan motivasi serta kompetensi karyawan dengan strategi yang dimiliki oleh manajer lini untuk menangani berbagai tingkat kompetensi staf keperawatan (Vatnøy et al., 2021). Kepemimpinan manajer lini dalam pelayanan keperawatan sangat membutuhkan peran penting dalam menyeimbangkan sistem perawatan kesehatan, staf perawat dan pasien, mempertahankan keandalan yang tinggi dalam layanan perawatan pasien dan memimpin organisasi menuju keunggulan, strategi penting untuk mengubah perawatan kesehatan karena pemimpin yang efektif dapat menanamkan efikasi diri perawat dan perilaku praktik mereka (Zhang et al., 2022).

Efektivitas perawatan tergantung pada pengetahuan, kompetensi dan keterampilan perawat dalam pengendalian pelayanan secara menyeluruh serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas untuk meningkatkan taraf kesehatan pasien. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Oti et al., 2021) menemukan bahwa perawat onkology yang mendapatkan pelatihan dan meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mampu meningkatkan kesadaran pasien kanker dan menjadi advokasi kanker, mampu melakukan koordinasi dan memejemen keperawatan dan meningkatkan perawatan berbasis bukti. Kepemimpinan keperawatan yang menciptakan hubungan positif pada kepuasan kerja, baik secara tidak langsung, dimediasi melalui pemberdayaan, dukungan lingkungan yang diawasi baik secara langsung maupun tidak langsung serta peningkatan dan pengembangan kompetensi profesi keperawatan oleh melalui pelayanan kesehatan (De Moura et al., 2020).

Kepala ruang merupakan *first line manager* dalam manajemen keperawatan harus mampu melakukan pendekatan melalui supervisi kepada perawat untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi, *skill* dan *knowledge* seperti memberikan arahan, bimbingan, dukungan, *reward*, memantau pekerjaan perawat, serta membantu pendokumentasian (Sirait et al., 2022). Kepala ruangan diharuskan mempunyai kemampuan manajerial untuk mencapai keberhasilan dalam mengelola pelayanan keperawatan dan asuhan keperawatan secara terintegrasi yang dilaksanakan oleh perawat. Kepala ruangan harus mampu melakukan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pelaksanaan, pengawasan serta pengendalian dan evaluasi dalam mengelola asuhan keperawatan yang berkualitas (Asnawati et al., 2021).

Manajer harus mampu menggabungkan meningkatkan keselamatan pasien melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan memainkan peran kunci dalam mengembangkan perawatan kesehatan dan keperawatan yang aman, berkualitas tinggi merupakan salah satu tindakan yang dilakukan oleh manajer lini untuk menjamin kualitas pelaksanaan keselamatan pasien dengan baik di rumah sakit (Ghofar et al., 2022). Kepala ruangan yang memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif atau autokratis dapat meningkatkan kinerja perawat dengan cara pengaturan dan pengarahan kerja perawat (Gannika & Buanasari, 2019). Hal diatas berbeda dengan temuan yang dilakukan oleh (Pratama et al. 2020) yang mengungkapkan kurang berjalannya kemampuan supervisi manajer unit dalam memberikan dorongan, dukungan, saran dan pembelajaran kepada perawat pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat sehingga perawat dalam melaksanakan pekerjaannya kurang efektif. Fokus penelitian ini adalah menganalisa hubungan pelatihan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kepala ruang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain kausal komparatif. Penelitian dilaksanakan pada bulan November 2021 di RS Bunda Thamrin, RS Mitra Sejati,

RS Murni Teguh Medan. Besar sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang. Teknik *sampling* menggunakan *non probability sampling* dengan metode *consecutive sampling* yaitu memilih sampel dengan menetapkan subjek yang memenuhi kriteria penelitian sampai kurun waktu tertentu sehingga jumlah responden yang diperlukan terpenuhi. Kriteria inklusi sampel pada penelitian ini adalah kepala ruang yang bekerja minimal 12 bulan, pendidikan minimal D III Keperawatan, kepala ruang yang bersedia menjadi responden, tidak sedang mengikuti tugas belajar atau dinas luar saat penelitian dan tidak sedang cuti kerja, tugas pokok dan fungsi sebagai kepala ruang.

## HASIL PENELITIAN

Tabel. 1  
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia,  
Pendidikan Terakhir, dan Masa Kerja (n=54)

Karakteristik	Intervensi (n=27)		Kontrol (n=27)	
	F	%	F	%
Jenis Kelamin				
Laki-Laki	2	8	0	0
Perempuan	25	92	27	100
Usia (tahun)				
26-35	7	16	2	8
36-45	25	60	19	70,4
46-55	4	15	6	21,6
Pendidikan Terakhir		60		
D-III Keperawatan	16	25	2	8
S1 Keperawatan	7	15	9	33
Ners	4		16	59
Masa Kerja				
1 – 5 tahun	0	0	3	11,1
6 – 10 tahun	26	96,3	16	59,3
> 10 tahun	1	3,7	8	29,6

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa jenis kelamin pada kelompok intervensi maupun kelompok kontrol mayoritas perempuan, yaitu 92% pada kelompok intervensi dan 100% pada kelompok kontrol. Usia pada kelompok intervensi mayoritas responden berada pada rentang usia 36-45 tahun sebanyak 60% sedangkan pada kelompok kontrol mayoritas responden berada pada rentang usia 36-45 tahun sebanyak 70,4%. Pendidikan terakhir pada kelompok intervensi sebagian besar didominasi D-III Keperawatan yaitu sebanyak 60% sedangkan pada kelompok kontrol didominasi Ners yaitu sebanyak 59%. Kemudian masa kerja, baik pada kelompok intervensi maupun kelompok kontrol mayoritas 6 – 10 tahun, sebanyak 96,3% pada kelompok intervensi dan 59,3% pada kelompok kontrol.

Tabel. 2  
Kepuasan Kerja (n=54)

	Intervensi (n=27)				Kontrol (n=27)			
	<i>pre-test</i>		<i>post-test</i>		<i>pre-test</i>		<i>post-test</i>	
	F	%	F	%	f	%	F	%
Kepuasan Kerja								
Rendah	27	100	11	40,7	27	100	27	100
Tinggi	0	0	16	59,3	0	0	0	
rerata ± SD	50,07±5,305		72,30±8,956		61,11±12,549		61,33±11,435	

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan kepuasan kerja sebelum diberikan intervensi pelatihan kepemimpinan baik pada kelompok intervensi maupun kelompok kontrol mayoritas rendah, yaitu 27 responden (100%) pada kelompok intervensi dengan nilai rerata 50,07 dan 27 responden (100%) pada kelompok kontrol dengan nilai rerata 61,11. Distribusi frekuensi responden berdasarkan kepuasan kerja setelah diberikan intervensi pelatihan kepemimpinan pada kelompok Intervensi mayoritas tinggi, yaitu 16 responden (59,3%) dengan nilai rerata 72,30 sedangkan kepuasan kerja tanpa pemberian intervensi pelatihan kepemimpinan pada kelompok kontrol mayoritas rendah, yaitu 27 responden dengan nilai rerata 61,33%.

Tabel. 3  
Pengaruh Pelatihan Kepmimpinan pada Kelompok Kontrol  
Sebelum dan Setelah tanpa Intervensi (n=27)

		Kelompok Kontrol (n=27)				
		N	Mean Rank	Sum of Ranks	Z	P
Kepuasan Kerja (post test - pre test)	Negative Ranks	11	9,68	106,50	-9,84	0,325
	Positive Ranks	12	14,13	169,50		
	Ties	4				

Hasil uji statistik *Wilcoxon Signed-Rank* menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja ( $Z=-9,84$ ,  $p=0,325$ ) dan kemampuan manajerial ( $Z=-0,453$ ,  $p=0,650$ ). Karena nilai  $p>0,05$  maka dapat dimaknai bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang bermakna antara sebelum dengan setelah tanpa intervensi pelatihan kepemimpinan.

Tabel. 4  
Pengaruh Pelatihan pada Kelompok Intervensi  
Sebelum dan Setelah Diberikan Intervensi (n=27)

		Kelompok Intervensi (n=27)				
		N	Mean Rank	Sum of Ranks	Z	P
Kepuasan Kerja (post test - pre test)	Negative Ranks	0	0,00	0,00	-4,552	0,000
	Positive Ranks	27	14,00	378,00		
	Ties	0				

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja ( $Z=-4,552$ ,  $p=0,000$ ). Karena nilai  $p<0,05$  maka dapat dimaknai bahwa ada perbedaan kepuasan kerja yang bermakna sebelum diberikan intervensi dengan setelah diberikan intervensi pelatihan kepemimpinan pada kelompok intervensi.

Tabel. 5  
Uji *Mann Whitney* pada Kelompok Kontrol dan Kelompok Intervensi  
Setelah diberikan intervensi (n=54)

	Kelompok Intervensi		Kelompok Kontrol		P
	Mean Rank	Sum of Ranks	Mean Rank	Sum of Ranks	
Kepuasan Kerja	38,04	1027,00	16,96	458,00	0,000

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji *Mann Whitney* terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka dapat dimaknai ada perbedaan kepuasan kerja antara kelompok intervensi dengan kelompok kontrol setelah diberikan intervensi pelatihan kepemimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan dinyatakan ada pengaruh pelatihan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN

Dari hasil statistik kepuasan kerja sebelum intervensi pada kelompok intervensi mayoritas responden yaitu 27 orang (100%) mengalami kepuasan kerja rendah dengan rerata 50,07 (SD 5,305) dan pada kelompok kontrol 27 orang (100%) mengalami kepuasan kerja rendah dengan rerata 61,11 (SD 12,549). Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fitrawan et al., (2022) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja meningkat pada pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan melalui kegiatan *controlling* secara kontiniu dilakukan oleh kepala ruangan. Kusumadewi et al., (2023) mengemukakan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja asuhan keperawatan dengan menunjukkan dukungan pemimpin kepada bawahannya melalui komunikasi dua arah, mengakan interasi dengan bawahan, bertindak sebagai pelatih dan mentor serta mampu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dari pegawainya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sehingga pegawai merasa memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan semakin baik dan meningkat. Penerapan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja yang tinggi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat pada RSUD Kota Bengkulu baik secara simultan maupun individu (Amrullah, 2022).

Albagawi et al., (2019) bahwa kepala ruang menampilkan kepemimpinan transformasional dan sesekali menampilkan kepemimpinan *Laissez-faire* berkorelasi positif dengan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan pada kepuasan kerja dalam kelompok intervensi sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kepemimpinan ( $p < 0,000$ ). Kepuasan kerja kepala ruang mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan kepemimpinan. Sirait et al., (2022) mengatakan dalam penelitiannya, bahwa perawat mengalami kepuasan kerja setelah mendapatkan pelatihan kepemimpinan yang yang meningkatkan kepuasan pasien. Tinggi rendahnya sikap kepemimpinan dan motivasi kerja yang meliputi *inspirational motivation, integrity, innovation, impression management, individual consideration, intellectual stimulation, trust*, dalam dimensi sosial, dimensi mental, dan dimensi fisik, akan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Muizu et al., 2019).

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan untuk mengetahui signifikansi perbedaan kepuasan kerja pada kelompok intervensi dengan kelompok kontrol. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja antara kelompok intervensi dengan kelompok kontrol. Karena ada perbedaan yang signifikan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan dinyatakan ada pengaruh pelatihan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kepala ruang. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ahmad, et al (2021) gaya kepemimpinan kepala ruangan melakukan evaluasi kinerja yang lebih detail dari sebelumnya guna memantau kinerja perawat mampu meningkatkan kinerja perawat untuk meminimalisir pekerjaan yang tidak terselesaikan dan terhindar komplain dari pasien. Rahmayanti (2018) adanya Pengaruh Kepemimpinan Efektif terhadap Kepuasan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Karanganyar, setelah dilakukan pelatihan kepemimpinan efektif kepala ruang melalui pendidikan, pelatihan dan penerapan kepemimpinan efektif kepada seluruh manajer keperawatan. Agusti Tri, et al

(2022) mengemukakan adanya hubungan kepemimpinan efektif dengan kinerja perawat dengan peningkatan pengetahuan, kesadaran diri, komunikasi, penggunaan energi, penentuan tujuan dan pengambilan tindakan perawat saat melakukan asuhan keperawatan.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kepala ruang.

## SARAN

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya dalam hal ini administrasi Keperawatan diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini secara lebih luas atau lebih mendalam untuk memperkaya kajian tentang kepemimpinan khususnya dalam bidang keperawatan. Secara khusus diharapkan dapat meneliti pengaruh pelatihan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kepala ruang di rumah sakit. Diharapkan pihak manajemen rumah sakit melakukan pelatihan atau workshop tentang kepemimpinan kepada seluruh pimpinan divisi agar memiliki kepemimpinan dalam memimpin bawahan dan memiliki kemampuan di dalam memenej sumber daya yang ada di unit masing-masing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albagawi, B. (2019). Leadership Styles of Nurse Managers and Job Satisfaction of Staff Nurses: Correlational Design Study. *European Scientific Journal ESJ*, 15(3), 254-275. <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n3p254>
- Amrullah, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 1(2), 1–11. <https://jurnal.stiabengkulu.ac.id/index.php/jabn/article/view/52>
- Asnawati, R., Simbala, I., & Runtunuwu, Y. (2021). Supervisi Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan. *Zaitun (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 9(1), 925-932. <https://doi.org/10.31314/zijk.v9i1.1116>
- De Moura, A. A., Bernardes, A., Balsanelli, A. P., Dessotte, C. A. M., Gabriel, C. S., & Zanetti, A. C. B. (2020). Leadership and job Satisfaction in the Mobile Emergency Care Service Context. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28, 1–10. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3455.3260>
- Fitrawan, D., Amita, D., Andrianti, S., Marlana, F., & Podesta, A. (2022). Hubungan Fungsi Manajemen Controlling Kepala Ruangan dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Seruni dan Melati Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Yunus Bengkulu. *Jurnal Mitra Rafflesia*, 14(2), 1-13. <http://dx.doi.org/10.51712/mitrarafflesia.v14i2.230>
- Gannika, L., & Buanasari, A. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gmim Pancaran Kasih Manado. *E-Journal Keperawatan (e-Kp)*, 7(1), 1-8. <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.25216>
- Ghofar, A., Zuliani, Z., & Ukhrowi, W. B. (2022). Manajemen Keselematan Pasien dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pasien. *Jurnal Keperawatan*, 14(1), 79–86. <https://doi.org/10.32583/keperawatan.v14i1.32>
- Kusumadewi, N., Razak, A., & Mukhlis, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di Instalansi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health*

- (*JMCH*) 2023, 4(3), 222–239. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i3.1232>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>
- Oti, N. O. O., De Villiers, M., Adejumo, P., Okumu, R., Maliti, B., Elkateb, N., & Hammad, N. (2021). Strengthening of Oncology Nursing Education and Training in Africa in the Year of the Nurse and Midwife: Addressing the Challenges to Improve Cancer Control in Africa. *Ecancermedicalscience*, 15, 1–15. <https://doi.org/10.3332/ecancer.2021.1209>
- Pratama, A. S., Lestari, A. A., Yudianto, K., Megawati, S. W., & Pragholapati, A. (2020). Supervisi Keperawatan di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan 'Aisyiyah*, 7(1), 55-62. <https://doi.org/10.33867/jka.v7i1.168>
- Sirait, J. J., Tarigan, E., & Supardi, S. (2022). Efektifitas Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen bagi Ketua Tim terhadap Kepuasan Pasien di Metro Hospitals Cikupa Kabupaten Tangerang. *Jurnal Mutiara Ners*, 5(1), 64–75. <https://doi.org/10.51544/jmn.v5i1.2306>
- Sirait, R., Syam, B., & Setiawan, S. (2022). Studi Fenomenologi: Pengalaman Kepala Ruangan dalam Melakukan Supervisi pada Perawat di Ruang Rawat Inap COVID-19. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 4(1), 262-278. <https://doi.org/10.31539/joting.v4i1.3628>
- Vatnøy, T. K., Dale, B., Skinner, M. S., & Karlsen, T. (2022). Associations between Nurse Managers' Leadership Styles, Team Culture and Competence Planning in Norwegian Municipal in-Patient Acute Care Services: A Cross-Sectional Study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 36(2), 482–492. <https://doi.org/10.1111/scs.13064>
- Zhang, F., Peng, X., Huang, L., Liu, Y., Xu, J., He, J., Guan, C., Chang, H., & Chen, Y. (2022). A Caring Leadership Model in Nursing: A Grounded Theory Approach. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 981–992. <https://doi.org/10.1111/jonm.13600>