

Volume 3, No. 1  
April, 2020

e-ISSN : 2685-1997  
p-ISSN : 2685-9068

# REAL in Nursing Journal (RNJ)

*Research of Education and Art Link in Nursing Journal*

<https://ojs.fdk.ac.id/index.php/Nursing/index>

## Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

*Revi Yulia, Fatma Sri Wahyuni  
& Mutia Amalia Lubis*



UNIVERSITAS  
**FORT DE KOCK**  
BUKITTINGGI

Program Studi Keperawatan dan Pendidikan Ners  
Universitas Fort de Kock Bukittinggi, Indonesia

# Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

**REAL in  
Nursing  
Journal (RNJ)**

<https://ojs.fdk.ac.id/index.php/Nursing/index>

**Revi Yulia<sup>1</sup>, Fatma Sri Wahyuni<sup>2</sup> & Mutia Amalia Lubis<sup>3</sup>**

## **ABSTRACT**

**Background:** Job satisfaction is a subjective state based on a comparison of what is actually received by a person from his job compared to what is expected. The study aims to see description of job satisfaction of nurses and to see the relationship between the leadership of the head of the room with the work satisfaction of the implementing nurses in the inpatient room of Batam Hospital. **Method:** This type of research is analytic descriptive with cross sectional approach. Samples are all nurses in the inpatient room RSBK with a sample of 88 people, with sampling techniques, total sampling. **Results:** The results of the bivariate chi-square statistical test showed the results of a significant relationship between leadership and the work satisfaction of implementing nurses. **Conclusion:** Nursing management is expected to always control and conduct training related to nursing leadership (leadership training for the head of the room).

## **Keywords:**

*Incentives,  
Work Environment,  
Promotion, Supervision,  
Satisfaction*

## **Korespondensi:**

Revi Yulia  
[revi.yulia@gmail.com](mailto:revi.yulia@gmail.com)

<sup>1</sup>Fakultas Keperawatan,  
Unand

<sup>2</sup>Fakultas Farmasi, Unand

<sup>3</sup>Fakultas Keperawatan,  
Universitas Batam

## **ABSTRAK**

**Latar Belakang :** Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang sifatnya subjektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh seseorang dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan. Penelitian bertujuan untuk melihat gambaran kepuasan kerja perawat dan hubungan kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK Batam. **Metode:** Jenis penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional. Sampel adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK dengan sampel 88 orang, dengan teknik pengambilan sampel, total sampling. **Hasil:** Hasil uji statistik bivariat chi-square menunjukkan hasil terdapatnya hubungan bermakna kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. **Kesimpulan:** Manajemen keperawatan diharapkan selalu mengontrol dan mengadakan pelatihan yang berhubungan dengan kepemimpinan keperawatan (pelatihan kepemimpinan untuk kepala ruangan).

**Kata Kunci :** Insentif, Lingkungan Kerja, Promosi, Supervisi, Kepuasan

## PENDAHULUAN

Mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kualitas sarana fisik, jenis tenaga yang tersedia, obat dan alat kesehatan serta proses pemberian pelayanan kesehatan. Peningkatan kualitas terhadap sumber daya manusia dan profesionalisme diperlukan agar pelayanan kesehatan yang bermutu dan pemerataan pelayanan kesehatan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat. Salah satu profesionalisme di rumah sakit yang sangat berperan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah tenaga keperawatan (Bustami, 2011).

Gomes (2003) mendefinisikan sebagai suatu keadaan yang sifatnya subjektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh seseorang dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator. Menurut Robbins (2003) terdapat lima indikator kepuasan kerja, yaitu : 1) Pekerjaan, 2) Upah, 3) Promosi, 4) Pengawas, 5) Rekan Kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti teori yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Mathis & Jackson (2006) dikenal dengan teori dua faktor yang mengasumsikan bahwa kepuasan dan

ketidakpuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik dinamakan motivator yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan sedangkan faktor ekstrinsik dinamakan sebagai faktor hygiene yang terdiri dari hubungan interpersonal, administrasi atau kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji dan kondisi kerja. Model utama penyebab kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), ketidaksesuaian (*discrepancies*), pencapaian nilai (*value attainment*), keadilan (*equity*) dan komponen watak/genetik (*dispositional/genetic component*). Kepuasan kerja perawat akan muncul apabila memenuhi faktor-faktor tersebut, sedangkan jika hal ini tidak terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukannya (Wibowo, 2011).

Menurut Noe, dkk (2011) Pengaruh kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja, kemangkiran dan keterlambatan, pindah kerja, komitmen terhadap organisasi dan kesehatan fisik dan mental pekerja itu sendiri. Perawat yang puas dengan pekerjaannya akan selalu hadir bekerja dan tidak akan terlambat datang ketempat kerja, tidak akan pindah kerja, mempunyai komitmen terhadap tujuan organisasi (rumah sakit) dan akan memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik (Aditama, 2010).

Beberapa penelitian tentang kepuasan kerja, diantaranya Penelitian yang dilakukan oleh Rumiati (2001) kesempatan promosi, gaji, supervisi dan kondisi kerja mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja. Penelitian Selanjutnya oleh Mustikasari (2003) dengan jumlah sampel 151 perawat diperoleh hasil bahwa sebagian besar (80,8%) perawat pelaksana di Rumah Sakit H.Marzoeki Mahdi Bogor mengatakan tidak puas bekerja dan hanya 19,2% puas bekerja. Dan penelitian Mayasari (2009) menyatakan ada pengaruh antara kepemimpinan, insentif dan supervisi dengan kepuasan kerja perawat.

Kinerja perawat yang belum optimal dapat disebabkan karena ketidakpuasan dalam bekerja, hal ini juga akan menyebabkan ketidakpuasan pasien dan keluarga yang berdampak besar pada mutu pelayanan keperawatan, namun belum semua rumah sakit mampu menciptakan kepuasan kerja bagi perawat (Aditama, 2010). Data hasil residensi mahasiswa manajemen keperawatan Universitas Andalas Padang pada bulan September sampai Desember 2014 didapatkan hasil bahwa, Berdasarkan hasil kuesioner kepuasan pasien yang sudah dilakukan di instalasi rawat inap, didapatkan angka kepuasan pasien sebesar 70%. Hal ini masih dibawah standar pelayanan minimal rumah sakit di instalasi rawat inap yang

seharusnya yaitu  $\geq 90\%$  menurut standar Depkes Tahun 2005. (Nahrul dkk, 2014).

Menurut Gomes (2003) kepuasan kerja merupakan pertimbangan subjektif ini yang salah satunya berhubungan dengan hubungan antar perorangan dalam bekerja (pemimpin/manajer) dan rekan kerja di dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin tersebut. Kepemimpinan manajerial ditandai dengan sifat manajerial dan keterampilan manajerial yang mengarah ke pemberdayaan.

Rumah Sakit Budi Kemuliaan Kota Batam adalah rumah sakit Kelas B dengan kapasitas 230 Tempat Tidur dan 16 unit pelayanan medis dan 11 unit pelayanan penunjang. Jumlah tenaga keperawatan di RSBK Kota Batam pada tahun 2014 yaitu 205 orang yang tersebar dalam 5 instalasi, jumlah ini masih kurang menurut standar Depkes dimana RS kekurangan tenaga 108 orang, hal ini menyebabkan beban kerja perawat pelaksana di ruangan menjadi meningkat, serta angka Turn Over rata-rata 21% pertahun. Menurut Gillies (1985) standar perawat di rumah sakit di

katakan normal antara -10% kejaiian pertahun . jadi kejadian turn over ini bisa terjadi di setiap rumah sakit dengan angka yang bervariasi. untuk mencegah supaya kejadian turnover ini tidak tinggi, pihak manejerial harus mengidentifikasi sedini mungkin indikator-indikator kecenderungan terjadinya turnover salah satunya adalah dari kepuasan perawat pelaksana (Profil RSBK 2014). Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik melihat hubungan kepemimpinan kepela ruangan

dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di di Ranap RSBK.

## METODE

Penelitian ini menggunakan desain *Dekriptif Analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*, dalam penelitian ini populasi nya adalah seluruh Perawat pelaksana yang bekerja di RSBK kota Batam tahun 2015 yaitu berjumlah 88 orang dengan dengan teknik penarikan sampel total Sampling menggunakan uji statistik bivariat chi-square.

## HASIL PENELITIAN

### Gambaran Karakteristik Perawat

Karakteristik perawat terdiri dari beberapa subvariabel diantaranya umur, jenis kelamin pendidikan terakhir dan masa kerja. Secara

rinci untuk karakteristik perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Budi Kemuliaan Kota Batam Tahun 2015 dapat dilihat pada Tabel 1

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Perawat Menurut Karakteristik Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Budi Kemuliaan Kota Batam (n=88)**

Variabel	f	%
Umur (tahun)		
1. >35	7	8,0
2. ≤35	81	92,0
Jenis Kelamin		
1. Pria	10	11,4
2. Wanita	78	88,6
Pendidikan Terakhir		
1. DIII Keperawatan	67	76,1
2. S1 Keperawatan	11	12,5
3. Ners	10	11,4
Masa Kerja (tahun)		
1. 5	24	27,3
2. ≤ 5	64	72,7
Status Kepegawaian		
1. Tetap	82	93,2
2. Tidak Tetap	6	6,8
Total	88	100

Berdasarkan Tabel 5.1 diatas, dari 88 Perawat didapatkan bahwa sebagian besar (92%) berumur  $\leq 35$  tahun, hampir seluruh (88,6%) berjenis kelamin wanita, sebagian besar (76,1%) berpendidikan DIII Keperawatan, lebih

dari separuh (72,7%) dengan masa kerja  $\leq 5$  tahun dan lebih dari separuh (93,2%) berstatus pegawai tetap di ruang rawat inap Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam.

**Tabel 2. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSBK (n=88)**

Variabel	f	%
Kepemimpinan Karu		
1. Baik	42	47,7
2. Kurang baik	46	52,3
Kepuasan Kerja		
1. Puas	39	44,3
2. Tidak puas	49	55,7
Total	88	100

Berdasarkan Tabel 1 didapatkan lebih dari separuh (52,3%) Perawat menyatakan kepemimpinan Kepala ruangan kurang baik dan

lebih dari separuh (55,7%) Perawat menyatakan tidak puas dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap RSBK Batam.

**Tabel 3. Hubungan Kepemimpinan Kepala ruangan dengan Kepuasan kerja Perawat Pelaksana Di Ruang RSBK (n=88)**

Variabel	Kepuasan Kerja				Total		P value	OR Cl. 95%
	Puas		Tidak Puas		f	%		
	f	%	F	%				
Kepemimpinan Karu								
1. Baik	32	76,2	10	23,8	42	100,0	0,000	17.829
2. Kurang baik	7	15,2	39	84,8	46	100,0		

Berdasarkan Tabel 2 dapat di ketahui dari 42 perawat yang mempersepsikan kepemimpinan karu baik dan merasa puas bekerja sebanyak 32 orang (76,2%) sedangkan yang menyatakan kepemimpinan karu kurang baik dan merasa puas bekerja sebanyak 7 orang (15,2%). Hasil

uji statistik didapatkan nilai  $p=0,000$  ( $p<\alpha$ ). Hal ini menyatakan ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di runag rawat inap RSBK Batam.

### **Karakteristik Perawat Pelaksana**

Hasil penelitian dari didapatkan bahwa sebagian besar berumur  $\leq 35$  tahun dikategorikan berumur muda. Perawat yang berumur muda, keinginan pindah lebih besar karena menginginkan pekerjaan yang lebih baik hal ini menunjukkan ketidakpuasan dalam bekerja. Hampir seluruh berjenis kelamin perempuan. Perawat merupakan seorang ibu dalam keluarga, memiliki naluri keibuan dalam pemberian asuhan keperawatan sehingga menciptakan kepuasan kerja.

Sebagian besar berpendidikan DIII Keperawatan. Adanya hubungan yang negatif antara tingkat pendidikan dengan kepuasan terhadap gaji disebabkan perbedaan harapan, perawat dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi berpengharapan dapat berpenghasilan lebih tinggi di tempat bekerja. Lebih dari separuh dengan masa kerja  $\leq 5$  tahun (masa kerja baru). Perawat yang baru bekerja cenderung kurang puas dibandingkan dengan perawat yang lebih senior. Alasan terjadinya hal ini karena perawat baru, datang ke tempat kerja dengan harapan yang tinggi dan tidak terpenuhi.

Lebih dari separuh berstatus kepegawaian tidak tetap. Perawat dengan status pegawai tetap lebih memiliki ketenangan dengan statusnya, mereka mengerti akan peluang pengembangan karier, serta cukup tenang

akan jaminan hari tuanya, sebaliknya hal ini tidak dialami oleh para perawat yang berstatus tidak tetap. umumnya wanita lebih memperoleh kepuasan. (Robbins, 2009)

Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Hasil penelitian didapatkan (55,7%) perawat pelaksana tidak puas dan (44,3%) menyatakan puas bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. Dilihat dari hasil wawancara dengan pihak manajemen Rumah Sakit di ketahui nilai kepuasan kerja rata-rata adalah 50 %. Jika dibandingkan dengan standar Depkes yang menyatakan bahwa kepuasan kerja harus lebih dari 90%, maka kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak perawat pelaksana yang belum merasa puas bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. Hasil ini hampir sama dengan pengkajian yang dilakukan oleh mahasiswa pada saat residensi di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam tahun 2014, dimana didapatkan 63,3 % perawat tidak puas bekerja di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. (Nahrul, dkk)

Kepuasan kerja adalah keadaan yang sifatnya subjektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh seseorang dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan,

diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Pertimbangan subjektif ini berhubungan dengan gaji/insentif, kondisi lingkungan kerja, supervisi, hubungan antar perorangan dalam bekerja (pemimpin/manajer) dan peluang-peluang dimasa yang akan datang (promosi) (Gomes, 2003).

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan perawat pelaksana yang puas bekerja di ruangan di sebabkan karena puas dengan tugas yang diberikan atasan selalu dapat diselesaikan dengan baik (63,6%), perawat pelaksana menyenangi pekerjaannya saat ini (63,6%), perawat patuh terhadap peraturan yang menguntungkannya ( 63,6%), perawat merasa pekerjaannya memberikan jaminan untuk kehidupannya (58,0%), perawat bekerja sesuai dengan hati nuraninya (56,8%), perawat selalu bersemangat untuk dating berdinis (51,1%), jam kerja perawat tidak lebih dari yang ditetapkan (47,7%).

Perawat pelaksana yang tidak puas dalam bekerja di ruangan disebabkan karena belum puas dengan pekerjaan yang membebani di rumah sakit (25,0%), dalam mengambil keputusan perawat belum mendahulukan kepentingan perusahaan (23,9) dan perawat dala bekerja sangat terpengaruh dengan teman kerja (22,7%). Rekan kerja, Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa

berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan, dimana hal ini sangat diperlukan dalam peningkatan motivasi kerja yang akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Kelengkapan peralatan sangat diperlukan di ruangan karena hal ini merupakan syarat utama dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien di ruangan. Peralatan yang tersedia dengan jumlah yang sesuai dengan banyaknya pasien, tersedia dalam keadaan baik untuk digunakan dan bahan habis pakai yang cukup untuk melayani pasien merupakan hal yang dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Pada saat dilakukan penelitian masih banyak perawat pelaksana menyatakan belum puas dengan kebijakan tentang pendidikan lanjutan dan pelaksanaan pelatihan keperawatan di ruangan, dimana masih banyak perawat yang belum diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan lanjutan. Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja perawat di ruangan karena merasa tidak diperhatikan kebutuhannya untuk pengembangan dirinya.

Dilihat dari karakteristik Perawat dari segi umur, dimana sebagian besar perawat pelaksana berumur  $\leq 35$  tahun ( berumur muda). Menurut Robbin & Judge (2008) pada usia ini kepuasan kerja kurang karena



keinginan untuk mendapatkan hal yang lebih baik tinggi, seperti ingin mendapatkan penghasilan yang tinggi, pindah ke tempat bekerja yang lebih baik. Sedangkan dilihat dari jenis kelamin, sebagian besar perawat pelaksana berjenis kelamin perempuan, dimana hal ini menurut Suroso (2011) perawat perempuan merupakan seorang ibu dalam keluarga, kemungkinan akan memiliki naluri keibuan yang bermanfaat dalam membentuk perilaku caring dalam proses pemberian asuhan keperawatan dan menciptakan kepuasan kerja.

Perawat pelaksana sebagian besar berpendidikan DIII Keperawatan. Hal ini menunjukkan perawat dengan pendidikan tinggi kurang puas bekerja karena berpengharapan dapat berpenghasilan lebih tinggi di tempat bekerja. Lebih dari separuh (72,7) perawat dengan masa kerja baru, dimana hal ini menunjukkan kurang puas karena perawat baru datang ke tempat kerja dengan harapan yang tinggi dan tidak terpenuhi. Lebih dari separuh (93,2) berstatus kepegawaian tidak tetap. Perawat tidak tetap belum diikutsertakan dalam pengembangan karier dan mereka masih belum diberi jaminan pada hari tuanya.

Hasil penelitian didapatkan (55,7%) perawat pelaksana tidak puas dan (44,3%) menyatakan puas bekerja di ruang rawat inap RSBK Batam.

Dilihat dari hasil wawancara dengan pihak manajemen Rumah Sakit di ketahui nilai kepuasan kerja rata-rata adalah 50 %. Jika dibandingkan dengan standar Depkes yang menyatakan bahwa kepuasan kerja harus lebih dari 90%, maka kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK Batam masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak perawat pelaksana yang belum merasa puas bekerja di ruang rawat inap RSBK Batam. Hasil ini hampir sama dengan pengkajian yang dilakukan oleh mahasiswa pada saat residensi di RSBK Batam tahun 2014, dimana didapatkan 63,3 % perawat tidak puas bekerja di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam (Nahrul,dkk).

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan yang dilakukan oleh Andi, dkk (2013) tentang "Gambaran kepuasan kerja perawat rawat inap rumah sakit stella maris Makassar" terhadap 114 perawat didapatkan hasil bahwa Kepuasan kerja perawat di Rawat Inap RS Stella Maris sudah baik. Berdasarkan distribusi Perawat, sebanyak 79 Perawat (60,8%) yang merasa puas, dan 51 Perawat (39,2%) yang merasa tidak puas

### **Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana**

Hasil analisa univariat menyatakan lebih dari separuh (52,3%) perawat pelaksana menyatakan kepemimpinan karu kurang baik

dan hampir separuh (47.7%) perawat pelaksana menyatakan kepemimpinan karu baik di ruang rawat inap RSBK Batam. Hasil bivariat didapatkan terdapat hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK Batam. Berdasarkan persentase didapatkan bahwa perawat pelaksana yang puas bekerja lebih banyak pada perawat pelaksana yang menyatakan kepemimpinan karu baik (76,2%) dibandingkan dengan yang menyatakan kepemimpinan karu kurang baik (15,2%) di ruang rawat inap RSBK Batam.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Supiyah (2003) tentang "Kontribusi Fungsi Kepemimpinan Kepala Ruang Dan Karakteristik Perawat Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Dharmais Jakarta" terhadap 114 perawat didapatkan hasil bahwa ada kontribusi bermakna antara fungsi kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani, dkk (2012) tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya" terhadap 145 perawat didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap kepuasan kerja perawat.

Menurut Gomes (2003) kepuasan kerja merupakan pertimbangan subjektif ini yang salah satunya berhubungan dengan hubungan antar perorangan dalam bekerja (pemimpin/manajer) dan rekan kerja di dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin tersebut. Kepemimpinan manajerial ditandai dengan sifat manajerial dan keterampilan manajerial yang mengarah ke pemberdayaan. Pembuatan keputusan pemimpin dalam sebuah organisasi tergantung pada gaya kepemimpinan (Siagian, 2005).

## **KESIMPULAN**

Kepemimpinan kepala ruang kurang baik membuat perawat tidak puas bekerja. Maka dari itu diharapkan Kepada manajemen keperawatan melalui pimpinan RS agar dapat meningkatkan kegiatan yang berhubungan dengan promosi terutama pendidikan berkelanjutan dan pelatihan keperawatan, serta mengadakan pelatihan yang berhubungan dengan kepemimpinan keperawatan terutama pelatihan kepemimpinan untuk kepala ruangan.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih tidak lupa peneliti ucapkan kepada STIKes Mitra Bunda Persada yang telah membantu dan memfasilitasi peneliti sehingga penelitian ini berjalan dengan baik dan lancar. Selanjutnya kepada seluruh partisipan yang telah berpartisipasi dan bersedia menjadi subjek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. Y. (2010). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Universitas Indonesia.
- Argapati, A. K., Noor, H. N. B., & Sidin, H. A. I. (2013). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Repository Unhas*, 1–12.
- Bustami. (2011). *Penjamin Mutu Pelayanan Kesehatan dan Askeptabilitas*. Erlangga.
- Davis, K. (2004). *Perilaku Organisasi* (Edisi 7). Erlangga.
- Dinas Kesehatan Kota Batam. (2014). *Profil RS Budi Kemuliaan*.
- Flippo, E. B. (2000). *Management Personalisa*. Erlangga.
- Gillies, D. A. (1996). *Manajemen Keperawatan. Suatu Pendekatan Sistem*. W.B Saunders Company.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (II). Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Hayat, N. (2014). *Laporan Residensi Di Instalasi Rawat Inap RSBK Kota Batam*.
- Mayasari, A. (2009). Analisis Pengaruh Persepsi Faktor Manajemen Keperawatan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat. In *Universitas Diponegoro*. Universitas Diponegoro.
- Mua, E. L. (2011). Pengaruh Pelatihan Supervisi Klinik Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Woodward Palu. In *Universitas Indonesia*. Universitas Indonesia.
- Mustikasari. (2003). *Faktor-faktor intrinsik kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Dr. H.Marzoeki Mahdi Bogor*. Universitas Sumatera Utara.
- Nursalam. (2008). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional* (2nd ed.). Salemba Medika.
- Ramdhani. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RS Jasa Kartini Tasikmalaya*. Universitas Gadjah Mada.
- Raymond, N. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prenhallindo.
- Rumiati. (2001). *Analisa hubungan kepuasan kerja karyawan medis dan komitmen organisasi di RS Dr.Kariadi Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Siagian, S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Supiyah. (2003). *Kontribusi Fungsi Kepemimpinan Kepala Ruang Dan Karakteristik Perawat Terhadap Kepuasan Perawat Pelaksana Di RD Dharmais Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Suroso. (2011). *Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat RSUD Banyumas*. Universitas Indonesia.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.