

## GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN KEPUASAN KERJA (A LITERATUR REVIEW)

Sigit Wahyudi<sup>1</sup>, Abdul Rahman<sup>2</sup>, Septinus Wonggor<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Politik Waskita Dharma, Jl. Indragiri V No.52-53, Jawa Timur, Indonesia  
Email: [uttywiu@gmail.com](mailto:uttywiu@gmail.com)

---

### Article History

Received: 04-07-2024

Revision: 18-07-2024

Accepted: 20-07-2024

Published: 21-07-2024

**Abstract.** Job satisfaction is When an individual feels satisfied with his or her job, it manifests in a positive emotional disposition and passion for what they do. Work productivity is influenced by a nurse's job satisfaction which ultimately improves the standard of client care services. Management style is an important factor that affects employee satisfaction in the workplace. Leadership is the ability to manage an organization in such a way that individual and organizational goals are achieved. This study aims to determine the relationship between room manager management and nurse job satisfaction. The method used in this study is literature review. The main source of research data comes from an electronic database called Google Scholar for articles on hospital directors' leadership styles and nurses' performance satisfaction. Hasl data analysis showed that the relationship between room leadership style and job satisfaction of a nurse and the remaining 2 articles did not show a relationship between leadership style and job satisfaction of a nurse.

**Keywords:** Leadership Style, Job Satisfaction

**Abstrak.** Kepuasan kerja adalah Ketika seorang individu merasa puas dengan pekerjaannya, hal itu terwujud dalam disposisi emosional yang positif dan hasrat terhadap apa yang mereka lakukan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja seorang perawat yang pada akhirnya meningkatkan standar pelayanan perawatan klien. Gaya manajemen merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan karyawan di tempat kerja. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengelola organisasi sedemikian rupa sehingga tujuan individu dan organisasi tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen manajer ruangan dengan kepuasan kerja perawat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *literature review*. Sumber utama data penelitian berasal dari *database* elektronik yang disebut *Google Scholar* untuk artikel tentang gaya kepemimpinan direktur rumah sakit dan kepuasan kinerja perawat. Hasl analisis data menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan ruangan terhadap kepuasan kerja seorang perawat dan 2 artikel sisanya tidak menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja seorang perawat

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

---

**How to Cite:** Wahyudi, S., Rahman, A., & Wonggor, S. (2024). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja (A Literatur Review). *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (3), 1062-1071. <http://doi.org/10.54373/imeij.v4i3.1476>

---

### PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan Pelayanan kesehatan yang disediakan oleh pemerintah daerah atau masyarakat. Tujuannya adalah untuk memberikan pelayanan kesehatan yang lengkap kepada masyarakat, termasuk manajemen krisis, rawat inap, dan rawat jalan (UU Klinis No. 44 Tahun 2009). Dokter, ahli radiologi, analis kesehatan, apoteker, ahli diet, perawat, dan

profesional medis lainnya merupakan penyedia layanan. Perawat yang cakap dan beretika sangat dibutuhkan karena mereka memainkan peran penting dalam memberikan layanan perawatan profesional kepada individu dan masyarakat (Alfadilah, 2020)

Salah satu topik manajemen yang masih menarik untuk dibicarakan adalah kepemimpinan. Pendapat dan diskusi mengenai kepemimpinan sering disajikan di media cetak dan elektronik. Salah satu hal yang selalu memotivasi masyarakat untuk mempelajari seluk beluk kepemimpinan adalah peran strategis dan krusial kepemimpinan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Manajemen adalah komponen utama yang mempengaruhi hasil. Melalui gaya kepemimpinan mereka, para eksekutif membentuk strategi jangka panjang dan pendek organisasi mereka. Manajemen adalah pengarahan karyawan secara langsung dan tidak langsung untuk menyelesaikan pekerjaan (Pawerangi, 2023)

Pengembangan kinerja adalah proses penerapan rencana aksi atau strategi untuk mencapai tujuan visi dan misi organisasi melalui sistem perencanaan strategis. Kinerja dapat diketahui dan diukur ketika seorang pegawai atau kelompok memenuhi kriteria keberhasilan organisasi yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu tanpa adanya tujuan dan ukuran yang objektif maka mustahil mengetahui kinerja seseorang atau suatu pemerintahan jika tidak ada keberhasilan (Defriani, 2022). Gaya kepemimpinan dan karakteristik kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi perilaku kelompok dalam organisasi layanan kesehatan. Gaya manajemen. menginspirasi, inklusif dan memberi semangat dapat memotivasi dan membentuk perilaku positif dalam tim (Kaluku, 2022). Kepuasan kerja adalah pemenuhan emosional atas kepuasan dan kegembiraan dari pekerjaan yang Anda sukai. Kepuasan kerja dapat dialami di tempat kerja, di luar pekerjaan atau kombinasi keduanya (Rahman, 2020)

Sirait et al., (2017) mengemukakan bahwa komponen yang berdampak pada kepuasan kerja seorang perawat: kompensasi, kemajuan, pengawasan, rekanan, komunikasi dan administrasi. (Anggraini, 2022). Menurut Noe et al., (2011) Kepuasan kerja Ketidakhadiran menunda pergantian pekerjaan dan mempengaruhi komitmen terhadap organisasi dan aktivitas. fisik, serta kesehatan mental karyawan itu sendiri. Perawat yang puas terhadap pekerjaannya selalu datang kerja, tidak pernah terlambat masuk kerja, tidak pernah berganti pekerjaan, berkomitmen Untuk maju menuju Tercapainya tujuan organisasi rumah sakit dengan tetap mengutamakan kesejahteraan kesehatan jasmani dan rohani (Yulia, 2020).

Kontribusi keperawatan sangat menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan adalah kepuasan perawat: ketika kepuasan kerja tinggi, perawat termotivasi untuk meningkatkan pekerjaannya. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja perawat adalah pengaruh faktor-

faktor yang berhubungan dengan gaya manajemen. Gaya manajemen yang tidak tepat atau tidak tepat pada manajer fasilitas yang melayani dan mengatur perawat dapat menurunkan kepuasan kerja (Harnika, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Chitiawan (2002) dan Eddy Furianto (2010) menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kepuasan kerja yang rendah (Wiliana, 2020)

**METODE**

Metode peneliti mencari *database* elektronik yang disebut Google Scholar untuk artikel tentang gaya kepemimpinan direktur rumah sakit dan kepuasan kinerja perawat. Artikel dicari menggunakan kata kunci seperti gaya kepemimpinan yang menghubungkan kinerja perawat dan kepuasan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *literature review* dengan mengumpulkan artikel-artikel yang di terbitkan rentan waktu 4 tahun terakhir yaitu 2020 sampai 2024 peneliti menemukan artikel 10, kemudian di seleksi sesuai dengan kriteria menjadi 8 akhirnya mendapatkan artikel yang relevan melalui analisis tujuan, kesesuaian topik

**HASIL**

**Tabel 1.** Hasil tabulasi artikel

Penulis	Judul	Metode	Hasil
Eneng Regina Vidryanggi W, Atnesa Ajeng 2020	Hubungan Gaya Kepemimpinan kepala dengan kepuasan kerja di rsu kabupaten tangerang	Penelitian ini menggunakan metode sampling.	Studi ini menemukan bahwa hasil kepuasan kerja perawat secara keseluruhan pada penelitian ini adalah 17 (34%) perawat melaporkan puas dengan pekerjaannya dan 33 (66%) perawat melaporkan kurang puas dengan pekerjaannya.
M. Pawerangi, Baso Nurpadila 2023	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang	Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis deskriptif dan kuantitatif. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menilai dampak gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.	Hasil uji hipotesis terbukti tidak signifikan dan mempengaruhi kemampuan Pekerjaan keperawatan. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan. Nilai t-score yang diperoleh sebesar -0,953 dan signifikansi sebesar 0,342 lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis H1 ditolak dan HO diterima. Data pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak ada berpengaruhnya dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinarang. Artinya kepuasan kerja

				merupakan faktor yang tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat RS Lasinrang Kabupaten Pinarang. (Pawerangi, Amang, & nurpadila, 2023)
Patricio Mariano Sequeria Marques, Appolnaris T. Berkanis, Fepyani Thresna Feoh 2021	Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat I hospital referral raeao oe-cusse timor-leste	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif cross-sectional.		Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji chi-square menghasilkan p-value = 0.003 (a < 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya manajemen dengan kepuasan kerja seorang perawat..
Muhamma rijal Rahman, Endang pertiwiwati, Ichsan rizany 2020	Gaya Kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawatt	Jenis penelitian ini merupakan penelitian non-eksperimental dan merupakan pendekatan cross-sectional.		Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara gaya manajer dengan kepuasan kerja tenaga medis RSD Idaman Banjarbaru. 102 dari 102 peserta mengevaluasi secara kritis wewenang manajer ruangan dan kepuasan kerja staf medis di bangsal rawat inap (P=0000). Hasil pengujian menunjukkan koefisien korelasi harga diri (r) mencapai 0.417 yang menolak H yang berarti terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara gaya manajer ruangan dengan kemampuan kinerja tenaga medis. Di unit rawat inap RSD. Kota Banjar adalah sebuah impian. Kualitas hubungan sangat kuat dan kemajuan hubungan positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak manajer rumah sakit menggunakan gaya otoritas situasional, semakin banyak tugas staf rumah sakit yang terselesaikan.
Hrnika Harnika, Yusnilawati Yusnilawati, Indah Mawarti 2023	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Peerawat Di Ruang Rawat Inap Akasia Dan Cendana Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi	Desain yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan total sampling 3-6 orang perawat		Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada kategori puas, 21 responden (58,3%) merasa puas terhadap pekerjaan dan 15 responden (41,7%) kurang puas. Oleh karena itu kepuasan terhadap pekerjaan perawat paling banyak berada pada kategori puas.
Aco Mursid, Muhammad Irwan, Junaedi Yunding 2022	Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat	Penelitian ini menggunakan metodologi cross-sectional		Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan secara statistik antara gaya manajemen manajer

		Pelaksana Pada Masa Pandemic Covid-19 Di Rumah Sakit Studi Cross- Sectional	dan dilakukan di salah satu rumah sakit di Sulawesi Barat. Sampel pada penelitian ini adalah 110 perawat.	ruangan dengan kepuasan kerja para eksekutif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar atau hampir seluruh pengelola fasilitas menerapkan gaya manajemen transformasional hingga 93,1%. Sedangkan kepuasan perawat yang dominan berada pada keadaan ambivalen sebesar 66,7% (n=102). Pada saat itu hasil penyelidikan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan penting antara Gaya manajer ruangan dan kepuasan kerja eksekutif perawat. Di sisi lain temuan penelitian lain menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan pada manajemen dengan kepuasan perawat.
Devita Anggraini, Atiek Murhayati, S.Dwi Sulisetyawati 2022	Dewi	Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan Pemenuhan pekerjaan tenaga medis di ruang krisis dan ICU Klinik UNS	Pertanyaan ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan strategi pertanyaan yang jelas dan imajinatif dengan pendekatan cross sectional	Berdasarkan tabel penyelidikan uji chi-square pada n=45 diperoleh p-value sebesar 0,000 atau p-value < 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diakui yang tandanya ada hubungan antar gaya kepemimpinan. Pemenuhan pekerjaan supervisor ruangan dan perawat di unit krisis pusat penyembuhan dan perawatan serius. Hubungan pun tercipta dan memberi penghargaan rasio sebanyak 1000. Penelitian Dahlan (2014), Penentuan kekuatan korelasi dilakukan melalui metode statistik dengan mengandalkan nilai numerik koefisien korelasi. Jika koefisien korelasi, yang dilambangkan dengan r, berada dalam kisaran 0,8 hingga 1,00, hal ini menunjukkan korelasi yang sangat kuat. Akibatnya, para analis berpendapat bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara pendekatan manajerial di sebuah ruangan dan tingkat kepuasan kerja di antara perawat krisis meddis dan perawatan dasar di Klinik UNS..
Revi Fatma Wahyuni,	Yulia, Sri Mutia	Kepemimpinan kepala ruangan dan kepuasan kerja perawat pelaksana	Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analisis dan	Gambaran kepuasan kerja perawat senior Hasil penelitian menunjukkan bahwa (55,7%) perawat senior tidak merasakan

Amalia 2020	Lubis	pendekatan cross-sectional.	ketidakpuasan dan (44,3%) tidak puas dengan pekerjaannya di RSUD Budi Kemulia Batam. Berdasarkan. Hasil wawancara manajemen rumah sakit menunjukkan rata-rata skor kepuasan kerja sebesar 50%. Dibandingkan dengan standar Kementerian Kesehatan yang menunjukkan kepuasan kerja harus lebih dari 90%, kepuasan kerja perawat yang bekerja di RSUD Budi Kemulia masih rendah.
----------------	-------	--------------------------------	---

## DISKUSI

Menurut Wiliana (2020) hasil analisis bivariat dan *uji chi-square* dengan menggunakan *Statistical Products and Services Solutions (SPSS v21)* menunjukkan  $p = 0.718$  yang berarti  $> 0.05$ . Oleh karena itu dapat diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan pada gaya manajemen terhadap kepuasan kerja seorang perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tangerang. Menurut teori-teori yang ada gaya kepemimpinan disfungsi merupakan gaya kepemimpinan yang sangat formal. Karyawan memutuskan aktivitasnya sendiri tanpa bimbingan atau koordinasi pengawasan. Karyawan menghargai pekerjaan mereka dengan cara mereka sendiri. Manajemen hanyalah sumber informasi dan pengendalian yang minimal. Menurut (Pawerangi, 2023) Hasil uji hipotesis terbukti tidak signifikan dan mempengaruhi kemampuan kerja perawat. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh sebesar  $-0,953$  dan signifikansinya sebanyak  $0,342$  lebih besar dari  $0,05$  sehingga hipotesis  $H_1$  ditolak dan hipotesis diterima  $H_0$ . Uji statistik ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak mempunyai peranan yang menentukan terhadap kinerja perawat di rumah sakit ini (Kabupaten Pinrang).

Menurut Marques (2021), berdasarkan Tabel 4.7, terdapat 10 responden yang mengomentari gaya pengelolaan ruangan kurang baik. Terdapat 6 orang (15,4%) dan 4 orang (10,3%) perawat yang merasa tidak puas pada kategori kepuasan kerja. 11 orang yang diwawancarai berpendapat bahwa gaya manajemen manajer departemen sudah tepat. Terdapat 6 (15,4%) perawat yang merasa tidak puas terhadap kepuasan kerja dan 5 (12,8%) perawat yang merasa puas. Dari 18 orang yang menilai gaya manajemen manajer baik, 1 orang (2,6%) merasa tidak puas dengan pekerjaan perawat dan 17 orang (43,6%) tidak puas dengan pekerjaannya. berada pada kategori puas. Hasil uji Chi-square menunjukkan p-value sebesar

0,003 ( $<0,05$ ). sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja perawat berpengaruh. Sebagian besar penyedia pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah perawat yang siap membantu pasien kapan saja dan bekerja sepanjang waktu, bergiliran, dan sepanjang waktu. Pelayanan pasien secara keseluruhan. Perawat berperan dalam menentukan tinggi atau rendahnya mutu pelayanan medis di rumah sakit karena merekalah yang bersentuhan langsung dan mempunyai waktu paling banyak sama pasien. Kehati-hatian harus diberikan untuk mengoptimalkan sumber daya dan layanan rumah sakit. Gaya kepemimpinan kepala ruangan juga adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang perawat. Kepuasan kerja yang baik dapat tercapai karena adanya hubungan yang saling mendukung antara manajer dan bawahannya.

Menurut Rahman (2020) dalam penelitian ini karir dapat meningkatkan kinerja perawat untuk mencapai tujuannya, sehingga perawat tidak berpindah tempat, menambah jumlah dan pengetahuan perawat. Pada penelitian ini kepuasan kerja perawat tidak mencapai tingkat kepuasan kerja rumah sakit  $\geq 70\%$  di beberapa ruangan dipelajari. Selain itu juga belum mencapai tingkat kepuasan kerja SPM (Standar Pelayanan Minimal) tahun 2008 yaitu  $\geq 90\%$ . Pada penelitian ini semakin tinggi skor persepsi gaya kepemimpinan perawat kepala ruangan maka semakin sering kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan tersebut. Penelitian Putra (2017) menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan situasional yang baik dapat mengakibatkan bawahan merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Harnika (2023) penelitian menunjukkan hubungan gaya kepemimpinan otokratis dengan kepuasan kerja perawat di RS Akasia dan Bangsal Cendana. Bratanata Kota Jambi dengan p-value  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis berhubungan kuat dengan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Wiliana et al., yang menunjukkan adanya korelasi penting antara gaya kepemimpinan otokratis dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Tangerang. Gaya kepemimpinan otokratis berfokus pada tugas dan pekerjaan. Manajer menentukan semua tujuan ketika mengambil keputusan. Penelitian Surya dkk menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemimpin otokratis mempunyai kecenderungan untuk memusatkan kepemimpinan dan memberikan hukuman. bawahan jika melakukan kesalahan.

Berdasarkan hasil penelitian Mursid (2022) menunjukkan bahwa sebagian besar atau hampir seluruh pengelola fasilitas menerapkan gaya manajemen transformasional sebesar 93,1%. Sedangkan tingkat kepuasan perawat ketua dalam keadaan ragu-ragu adalah 66,7%

(n=102). Saat itu, hasil survei menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya manajemen kepala departemen dengan kepuasan kerja perawat eksekutif. Sementara itu, hasil penelitian lain menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kepuasan perawat. Selain itu, (Jankelova dan Joniaková 2021) berpendapat. bahwa gaya kepemimpinan khususnya gaya transformasional mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan adanya variasi pada hasil yang ditemukan. gaya kerja peneliti lain. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh manajemen. Namun kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh banyak hal, seperti terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan dalam lingkungan kerja, kebahagiaan atau respon emosional yang memuaskan terhadap kondisi kerja, dan nilai atau keadilan pekerjaan. Sehingga peningkatan kepuasan kerja perawat dapat diintegrasikan dengan faktor lainnya.

Pendapat Anggraini (2022) bahwa atribut responden ditentukan berdasarkan usia minimal 22 tahun dan maksimal 35 tahun, dengan rata-rata usia 27 tahun. Kualitas responden juga memperhatikan orientasi seksualnya. Responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 25 responden (55,6%). Karakteristik responden yang menyetujui tingkat pengajaran Sebagian besar responden memperoleh pendidikan keperawatan Jenjang D3 sebanyak 38 orang (84,4%). Karakteristik responden berdasarkan hubungan kerja minimal 1 tahun dan paling ekstrim 12 tahun, normal 3,58 lama. Nilai tertinggi pada Klinik Krisis dan Perawatan Serius Puskesmas UNS adalah 35-42 yaitu 24 responden (53,3%). Kategori pemenuhan kerja tenaga medis ruang krisis dan ICU di Klinik UNS sebesar (88,9%), terdapat hubungan kritis antara cara penyelenggaraan pengawas ruangan dengan pemenuhan kerja tenaga medis di unit krisis dan unit perawatan serius di Klinik UNS berbasis pada *p-value* (0,000) dan koefisien hubungan *r* (1,000).

Julia (2020) menyatakan bahwa hasil survei, mayoritas berusia di bawah 35 tahun. Tergolong muda. Perawat muda berkeinginan untuk pindah lebih banyak karena mencari pekerjaan yang lebih baik, yang menunjukkan ketidakpuasan kerja. Terdapat korelasi terbalik antara tingkat pendidikan dan kepuasan gaji karena ekspektasi yang berbeda; perawat yang berpendidikan lebih tinggi mengharapkan pendapatan yang lebih tinggi. Lebih dari setengahnya memiliki pengalaman profesional  $\leq 5$  tahun (pengalaman profesional baru). Perawat baru cenderung kurang puas dibandingkan perawat berpengalaman lama. Penyebabnya, perawat baru masuk kerja dengan ekspektasi tinggi yang tidak terpenuhi, lebih dari separuhnya terikat kontrak jangka waktu tetap. Perawat yang bekerja terus menerus memiliki sikap yang lebih santai terhadap profesinya, memahami peluang karir dan cukup santai terhadap asuransi pensiun, sedangkan perawat yang bekerja tetap tidak.

Penggambaran pemenuhan pekerjaan petugas medis senior. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (55,7%) perawat senior tidak merasa kecewa dan (44,3%) kecewa dengan pekerjaannya di RSUD Budi Kemulia Batam. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak administrasi klinik diketahui bahwa skor pemenuhan kerja normal adalah 1. Dibandingkan dengan pedoman Dinas Kesehatan menyatakan kepuasan kerja harus melebihi 90%. maka indikator pemenuhan kerja merupakan salah satu perawat medis yang bekerja di Klinik Kemulia Batam masih terabaikan. Hal ini nampaknya banyak perawat senior yang merasa kecewa bekerja di Klinik Budi Kemulia, Batam. Hasil ini hampir sama dengan penilaian mahasiswa penghuni Puskesmas Budi Kemulia pada tahun 2014 yang menunjukkan bahwa 63,3% tenaga medis merasa kecewa dengan pekerjaannya di Klinik Budi Kemulia Batam

## **KESIMPULAN**

Pada *literature review* ini terdapat hubungan yang sangat signifikan antara gaya manajer ruangan dengan kepuasan kerja perawat. Terdapat 8 artikel, 6 artikel menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan ruangan terhadap kepuasan kerja seorang perawat dan 2 artikel sisanya tidak menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja seorang perawat. Di harapkan dengan adanya hasil penelitian ini mampu dijadikan bahan acuan bagi pihak manajemen tentang terhadap kepuasan kerja perawat, untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit

## **REFERENSI**

- Aco Mursid, M. I. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit : Studi Cross-Sectional. *Journal Of Health, Education And Literasy (J-Health)*, 29.
- Alfadilah, D. M. (2020). Systematic Literatur Review : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Undergraduate Nursing Study Proogram*, 6.
- Anggraini, Devita Dewi; Murharyati, Atiek; Sulisetyawati, S Dwi ;. (2022). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang IGD Dan ICU Rumah Sakit UNS. 10.
- Eneng Wiliana, R. V. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsu Kabupaten Tangerang. *Jurnal Jkft*, 24.
- Harnika Harnika, Y. Y. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Akasia Dan Cendana Rumah Sakit Dr.Baratanata Kota Jambi. *Jurnal Medika Nusantara*.
- M.Harisa Pawerangi, B. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. *Journal Of Managemen & Business*, 469.
- Muhammad Rijali Rahman, E. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Raflesia* , 2.

- Nidia Wahyuni Defriani, M. N. (2022). Evaluasi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru. *Journal Of Healthcare Technology And Medicine* , 184.
- Patricio Mariano Sequeria Marques, A. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Hospital Referral Raeao Oe-Cusse Timor-Leste. *Chmk Health Journal*, 343.
- Revi Yulia, F. S. (2020). Kepemimpinan Kepala Ruangan Dan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *REAL In Nursing Journal (RNJ)*, 21.
- Khartini Kaluku, S. M. (2022). *Perilaku Organisasi Dalam Bidang Kesehatan*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Abas, E., Djafar, T., Ayu, J. D., Rukhmana, T., Vanchapo, A. R., & Rudiansyah, R. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kampus Terhadap Kepuasan Dosen Terhadap Pendidikan Di Universitas Raden Intan Lampung. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 2670–2674.
- Asmawati, A., Mahendika, D., Ikhlas, A., Putri, A. M., Vanchapo, V., & Amri, N. (2023). Efektivitas Rehabilitasi Rawat Jalan Terhadap Kualitas Hidup Pengguna Narkotika. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 4462–4468.
- Budiasningrum, R. S., Utami, R. J., Mahendika, D., Vanchapo, A. R., Velyna, T., & Pranajaya, S. A. (2023). Meningkatkan Self Esteem Siswa Melalui Pendekatan Cognitif Behavior Therapy Dengan Teknik Self Instruction. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 2748–2753.
- Dacholfany, M. I., Rukhmana, T., Rozi, F., Wulandari, F. W., Vanchapo, A. R. V., & Mulyapradana, A. (2023). Strategi Pengembangan Diri Mahasiswa Melalui Kurikulum Merdeka Untuk Meningkatkan Daya Saing Global. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 2664–2669.
- Khaerunnisa, A., Vanchapo, A. R., & Yulianti, N. (2023). The Effect Of Mentoring Programs On Improving Critical Thinking Ability Using Standardized Nursing Language As A Learning Method In Students. *Journal for Quality in Public Health*, 7(1), 34–41.
- Pattiran, M., Songbes, A. M. H., Arrang, R., Herman, H., Vanchapo, A. R., & Muhammadong, M. (2024). Strategi Pendidikan Karakter: Membentuk Etika dan Nilai pada Generasi Muda. *Journal on Education*, 6(2), 11369–11376.
- Solissa, E. M., Utami, R. J., Ikhlas, A., Putra, S. R., Vanchapo, A. R., & Mahendika, D. (2023). Meningkatkan Perkembangan Bahasa Ekspresif Pada Anak Usia Dini Melalui Media Flashcard (CBA). *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 2941–2946.
- Sugiarti, S., Utami, R. J., Ikhlas, A., Mahendika, D., Vanchapo, A. R., & Muis, M. A. (2024). Gambaran Coping Stress pada Mahasiswa yang sedang Menyelesaikan Skripsi. *Journal on Education*, 6(2), 11251–11259.
- Syafri, M., Vanchapo, A. R., & Firdaus, F. (2023). Peningkatan Pelayanan Publik Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Pemerintahan Kota Pagar Alam. *Journal of Governance and Public Administration*, 1(1), 58–75.
- Taneo, N. A., & Vanchapo, A. R. (2023). Penyuluhan Kepada Masyarakat (PKM) yang Bertujuan untuk Menekan Angka Pertumbuhan dan Penyebaran Filariasis dalam Upaya Pencegahan Penyakit Filariasis di Asrama STIKes Faathir Husada. *Genitri Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Kesehatan*, 2(2), 170–173.