

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan

2.1.1. Pengertian kepemimpinan

Menurut Harsey, Blanchard, dan Johnson (1999 dalam Huber, 2006), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan pada suatu situasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2005), kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun menurut Robbin (2003), kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Stoner (1982) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Talbott (1971 dalam Swansburg, 1993) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah bumbu vital yang mengubah sekelompok orang menjadi suatu organisasi yang berfungsi dan berguna (Asmuji, 2014).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu yang ditetapkan. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam hal ini adalah bawahannya. (Putra, 2016).

Depkes (2000) dalam Kurniadi (2013) mendefinisikan kepala ruangan adalah seorang tenaga keperawatan yang diberi tanggung jawab dan wewenang dalam mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan di ruang rawat. Sedangkan menurut Kurniadi (2013)

mendefinisikan kepala ruangan atau perawat manjer pemula adalah seorang perawat yang bertugas sebagai kepala unit pelayanan perawatan terdepan yang langsung berhadapan dengan pasien, dimana dalam melaksanakan tugasnya menggunakan gaya kepemimpinan dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen keperawatan agar menghasilkan mutu pelayanan keperawatan yang tinggi.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisai dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Kartono (2005) gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing bawahannya untuk berbuat sesuatu. Sedangkan Soekarso dkk (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara-cara berinteraksi seorang pemimpin dalam melakukan kegiatan pekerjaannya. Dari ketiga definisi tersebut, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin pada saat berinteraksi dengan bawahannya dalam suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi (Tribowo, 2013).

2.1.2. Macam-macam gaya kepemimpinan

Menurut Asmuji (2014) gaya kepemimpinan diperlukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Beberapa gaya kepemimpinan secara umum yang dapat kita kenal, yaitu:

a. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menitik beratkan pada hubungan antar-manusia dan kerja kelompok. Dalam gaya kepemimpinan ini, bawahan bekerjasama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Selain itu seorang pemimpin juga melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan.

b. Gaya kepemimpinan otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis mempunyai ciri bahwa wewenang dan keputusan mutlak pada pimpinan. Gaya ini bermanfaat atau efektif pada tahap awal beroperasinya suatu organisasi, atau pada saat terjadi kontroversi/perselisihan.

c. Gaya kepemimpinan permisif

Gaya kepemimpinan ini mempunyai ciri bahwa seorang pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk melakukan tugasnya, dan minimalnya atau bahkan hampir tidak ada pengarahan/bimbingan kepada bawahan. Seorang pemimpin akan memberikan kepemimpinannya saat diminta.

Menurut Soekarso dkk (2010 dalam Tribowo, 2013) terdapat dua jenis gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Gaya yang berorientasi pada tugas (*task oriented*) adalah gaya kepemimpinan yang memutuskan perhatiannya pada tugas, penetapan dan menstruktur tugas.
- b. Gaya yang berorientasi pada orang (*people oriented*) adalah gaya kepemimpinan yang memutuskan perhatiannya pada orang yaitu hubungan antar pribadi.

Menurut Lippits R. dan White R. K. dalam Ali (2010) berpendapat ada tiga gaya kepemimpinan yaitu otoriter, demokrasi dan liberal.

- a. *Authoritarian* (Otoriter); *Autocratic* (Otokratis), *Dictatorial* (Diktator).

Kepemimpinan gaya otoriter antara lain berciri :

- 1) Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin.
- 2) Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin.
- 3) Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin.
- 4) Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan.

- 5) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat.
 - 6) Prakarsa harus selalu datang dari pimpinan.
 - 7) Tiada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat.
 - 8) Tugas-tugas bagi bawahan diberikan secara instruktif.
 - 9) Lebih banyak kritik daripada pujian.
 - 10) Pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat.
 - 11) Pimpinan menuntut kesetiaan mutlak tanpa syarat.
 - 12) Cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman.
 - 13) Kasar dalam bertindak.
 - 14) Kaku dalam bersikap.
 - 15) Tanggungjawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan.
- b. *Democratic* (Demokratis)
- Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.
- Kepemimpinan gaya demokratis antara lain berciri :
- 1) Wewenang pimpinan tidak mutlak.
 - 2) Pemimpin bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.
 - 3) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
 - 4) Kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
 - 5) Komunikasi berlangsung timbal balik, baik terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan.
 - 6) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku perbuatan atau kegiatan bawahan dilakukan secara wajar.

- 7) Prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan.
- 8) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat.
- 9) Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada instruktif.
- 10) Pujian dan kritik seimbang.
- 11) Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing.
- 12) Pimpinan meminta kesetiaan secara wajar.
- 13) Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak.
- 14) Terdapat suasana saling percaya, saling hormat-menghormati, dan saling harga-menghargai.
- 15) Tanggungjawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan.

c. *Laissez Faire* (Kebebasan), *Free-rein* (Bebas kendali), *Libertarian* (Kebebasan), *Liberal*

Kepemimpinan gaya kebebasan atau gaya liberal adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. "*Laissez Faire*" secara harfiah berarti "*allow (them) to do*" (mengijinkan (mereka) bekerja), atau "*to leave alone*" (biarkan sendiri), "*free-rein*" berasal dari kata "*free*" (bebas) dan "*rein*" (kendali), jadi "*free-rein*" secara harfiah berarti bebas kendali.

Kepemimpinan liberal antara lain berciri :

- 1) Pimpinan melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan.
- 2) Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
- 3) Kebijakan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.

- 4) Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahannya.
- 5) Hampir tiada pengawasan terhadap sikap, tingkahlaku, perbuatan, atau kegiatan yang dilakukan para bawahan.
- 6) Prakarsa selalu datang dari bawahan
- 7) Hampir tiada pengarahan dari pimpinan.
- 8) Para pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok.
- 9) Kepentingan pribadi lebih utama dan pada kepentingan kelompok.
- 10) Tanggungjawab keberhasilan organisasi dipikul oleh orang perorang.

Menurut Reddin dalam Sianturi (2014), teori kepemimpinan terdiri atas tiga komponen :

- a. Orentasi tugas. Pemimpin yang berorientasi tugas (*task orientation*) adalah tipe seorang pemimpin yang dapat dilihat dari kualitas keinginannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Orentasi hubungan. Pemimpin yang berorientasi hubungan (*relationship orientation*) adalah tipe seorang pemimpin yang dapat dilihat dari kualitas perhatiannya terhadap hubungan dengan atasan dan koleganya yang setingkat, terlebih lagi dengan bawahannya.
- c. Orentasi keefektifan. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memperoleh produktivitas yang tinggi.

Gaya kepemimpinan menurut Iikert dikutip Nursalam (2009 dalam Tribowo, 2013) mengelompokkan gaya kepemimpinan dalam 4 sistem, yaitu:

- a. System Otoriter-Eksploratif
Pemimpin tipe ini sangat otoriter, mempunyai kepercayaan yang rendah kepada bawahannya, memotivasi bawahan melalui

ancaman atau hukuman. Komunikasi yang dilakukan satu arah ke bawah (*top-down*).

b. System Benevolent

Pemimpin ini mepercayai bawahan sampai pada tingkat tertentu, memotivasi bawahan dengan ancaman atau hukuman tetapi tidak selalu dan membolehkan komunikasi keatas. Pemimpin memperhatikan ide bawahan dan mendelegasikan wewenang, meskipun dalam pengambilan keputusan masih melakukan keputusan yang ketat.

c. Sitem Konsultatif

Pemimpin mempunyai kepercayaan kepada bawahan cukup besar, pemimpi menggunakan balasan (*intensif*) untuk memotivasi bawahan dan kadang-kadang menggunakan ancaman atau hukuman. Komunikasi dua arah dan menerima spesifikasi yang dibuat oleh bawahan.

d. Sistem Partisipatif

Pemimpin mempunyai kepercayaan sepenuhnya terhadap bawahan, selalu memanfaatkan ide bawahan, menggunakan insentif ekonomi untuk memotivasi bawahan. Komunikasi dua arah dan menjadikan bawahan sebagai kelompok kerja.

Menurut Wijayanti (2012) gaya kepemimpinan terbagi menjadi :

a. Berorientasi pada tugas (*task oriented*)

Memperhatiakn pelaksanaan pekerjaan, mengarahkan dan mengawasi bawahan akan pelaksanaan tugas.

b. Berorientasi pada karyawan (*employee oriented*)

Manajer sebaiknya mencoba lebih memotivasi karyawan daripada mengawasi mereka.

Menurut Putra (2016) gaya kepemimpinan terbagi dalam beberapa gaya, diantaranya :

a. Direktif Otokratif

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan sepenuhnya kepada pemimpin dalam otoritasnya, sedangkan kebebasan bawahan sangat dibatasi. Pemimpin merupakan pusat komando dan perintah terhadap bawahan/karyawan.

b. Persuasif

Pemimpin melaksanakan kekuasaannya terutama dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Masukan-masukan dari bawahan di tampung, bawahan mempunyai kebebasan untuk mengemukakan pendapatnya. Bawahan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dalam diskusi walaupun suaranya sangat minim.

c. Konsultatif

Dalam gaya ini bawahan diberi kebebasan yang luas dalam mengemukakan pendapatnya. Pemimpin hanya mengemukakan rancangan yang bersifat sementara, dan kemudian ditawarkan kepada bawahan, yang memungkinkan adanya perubahan sesuai dengan usulan bawahan. Melalui cara ini pemimpin bisa menilai keefektifan bawahan dalam memberikan ide-ide/gagasannya yang nantinya akan dijadikan sebagai sebuah keputusan manajemen perusahaan.

d. Partisipatif

Dalam gaya kepemimpinan ini bawahan diberi kebebasan yang seluas-luasnya untuk mengemukakan pendapatnya. Dalam hal ini pemimpin dan bawahannya merupakan sebuah *team* yang harus bekerjasama. Pemimpin tidak turun langsung tetapi mendelegasikan kepada staff seniornya. Pemimpin memberikan kebebasan bertindak tetapi dalam batasan tertentu, meski

bawahan sangat dominan tapi tanggung jawab tetap berada ditangan pemimpin.

e. Musyawarah

Gaya kepemimpinan ini berdasarkan kebersamaan yang diwujudkan dalam bentuk kekeluargaan dan gotong royong. Kegiatan pemimpin didasari rasa tolong menolong dan saling membantu serta tetap berpegang teguh pada efisiensi dan efektif. Pengambilan keputusan oleh pemimpin berdasarkan prosedur penentuan masalah, pengumpulan data, penganalisisan, dan mengambil kesimpulan.

Gaya kepemimpinan menurut Robert House dikutip Nursalam (2011, dalam Tribowo, 2013) terdiri dari :

a. Direktif

Pemimpinan selalu berorientasi pada hasil yang dicapai oleh bawahannya.

b. Suportif

Pemimpin berusaha mendekati diri kepada bawahannya dan bersikap ramah terhadap bawahan.

c. Partisipatif

Pemimpin berkonsultasi dengan bawahannya untuk mendapatkan masukan dan saran dalam rangka pengambilan sebuah keputusan.

d. Berorientasi tujuan

Pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut dengan seoptimal mungkin.

Menurut Sianturi (2014) gaya kepemimpinan lain adalah:

- a. Kepemimpinan dictator. Upaya mencapai tujuan dilakukan dengan menimbulkan ketakutan secara ancaman hukuman.

- b. Kepemimpinan autocrat. Sifat kepemimpinan yang segala keputusannya berada ditangan seorang pemimpin.
- c. Kepemimpinan demokrasi. Peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah.
- d. Kepemimpinan santai. Peran pemimpin hamper tidak terlihat karena segala keputusan diserahkan kepada bawahan.
- e. Kepemimpinan militerisme. Tipe pemimpin yang lebih senang memberikan perintah kepada bawahannya.
- f. Kepemimpinan paternalistic. Pemimpin yang menganggap bawahannya tidak bersifat dewasa.
- g. Kepemimpinan karismatik. Pemimpin yang mempunyai daya tarik yang amat besar, pada umumnya kepemimpinan ini memiliki pengikut dalam jumlah besar.

2.2. Kepuasan Kerja Perawat

2.2.1. Pengertian kepuasan kerja perawat

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang pada akhirnya meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008).

Menurut Hasibuan (2005 dalam Asmuji, 2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Asmuji sendiri, kepuasan kerja adalah suatu respon emosional seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Asmuji (2014) setiap individu mempunyai ukuran tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan kerja individu dipengaruhi beberapa hal, antara lain sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan

Faktor ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik yang memungkinkan individu terpenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, jika individu dalam bekerja tidak mendapatkan kebutuhan yang cukup, individu akan merasa tidak puas. Kenyataan ini dapat membuat individu keluar dari pekerjaannya. Sebaliknya, jika individu terpenuhi kebutuhannya, dia akan merasa puas dengan pekerjaannya.

b. Ketidakcocokan

Kepuasan akan terjadi jika antara harapan dan kenyataan sesuai, atau bahkan kenyataan melampaui harapan. Akan tetapi, jika harapan lebih besar nilainya bila dibandingkan dengan kenyataan, individu akan tidak puas.

c. Pencapaian nilai

Kepuasan berasal dari persepsi terhadap suatu pekerjaan yang memungkinkan individu terpenuhinya nilai-nilai kerja yang penting. Sebaliknya, jika individu dalam bekerja tidak mencapai nilai yang diinginkan, akan membuat individu tidak puas. Nilai-nilai kerja dapat terpenuhi dengan memberikan pengakuan maupun penghargaan atas hasil, wewenang, dan tanggung jawab yang dilakukan pekerja.

d. Persamaan

Kepuasan dalam model persamaan ini terfokus pada keadilan yang diterima oleh pekerja. Individu yang diperlakukan adil dalam imbalan maupun promosi akan membuat individu puas.

e. Genetik

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini dapat diamati saat individu yang merasakan kepuasan pada situasi apapun di lingkungan kerja, sedangkan ada orang lain yang merasa tidak puas.

f. Kepemimpinan

Kepuasan kerja banyak dipengaruhi sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Model kepemimpinan partisipatif memberikan peluang kepada karyawan untuk ikut aktif dalam menyampaikan pendapatnya dalam menentukan kebijakan-kebijakan organisasi sehingga kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi. Sedangkan model kepemimpinan otoriter atau juga permisif akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi menurun atau tidak merasakan kepuasan dalam kerjanya.

Menurut Nursalam (2014), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Motivasi

Meningkatkan kepuasan kerja staf didasarkan pada faktor motivasi yang meliputi: keinginan untuk peningkatan percaya bahwa gaji yang diterima sudah mencukupi, memiliki kemampuan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang diperlukan, umpan balik, kesempatan untuk mencoba, instrumen penampilan untuk promosi, kerjasama dan peningkatan penghasilan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku seseorang. Motivasi adalah subjek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung tetapi harus disimpulkan dari perilaku seseorang yang tampak. Kebutuhan seseorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci dalam suatu motivasi dan kepuasan kerja. Jika seseorang bekerja, maka kebutuhan pencapaian prestasi tersebut

berubah sebagai dampak dari beberapa faktor dalam organisasi: program pelatihan, pembagian dan jenis tugas yang diberikan, tipe supervisi yang dilakukan perubahan pola motivasi dan faktor lain.

Seseorang memilih suatu perkaryaan didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberikan kesempatan untuk mencoba dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan. Oleh karena itu, penghargaan psikis sangat diperlukan agar seseorang merasa dihargai dan diperhatikan serta dibimbing bila melakukan suatu kesalahan.

b. Lingkungan

Faktor lingkungan memegang peranan penting dalam mendukung motivasi kerja untuk pencapaian kepuasan kerja yang meliputi: komunikasi, potensial pertumbuhan, kebijaksanaan individu, upah/gaji, kondisi kerja yang kondusif.

c. Peran Manajer

Peran dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur yang timbul karena suatu jabatan tertentu, kepribadian seseorang juga amat mempengaruhi bagaimana peran harus dijalankan. Peran timbul karena seorang manajer memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Dia mempunyai lingkungan yang setiap saat perlu berinteraksi dengan beraneka ragam perbedaan yang ada di lingkungan sekitarnya tetapi perannya harus dimainkan dengan tidak membuat perbedaan antara satu dengan yang lain.

Kepuasan kerja staf dapat juga dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis tersebut dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya. Hal ini perlu ditanamkan kepada manajer agar diciptakan

suatu keterbukaan dan memberikan kesempatan kepada staf untuk melaksanakan tugas sebaik- baiknya. Ada dua belas kunci utama dalam kepuasan kerja, yaitu: input, hubungan manajer dan staf, disiplin kerja, lingkungan tempat kerja, istirahat dan makan yang cukup, diskriminasi, kepuasan kerja, penghargaan penampilan, klarifikasi kebijakan, mendapatkan kesempatan, pengambilan keputusan dan peran manajer (Nursalam, 2007).

2.2.3. Indikator kepuasan

Menurut Robbins (2008), indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja:

- a. Kepuasan terhadap gaji, gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama. Beberapa studi menyatakan bahwa gaji selalu menempati nomor enam predektor yang menentukan kepuasan kerja perawat.
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan.
- c. Kepuasan terhadap sikap atasan, sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terhadap bawahan, atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam mengambil keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.
- d. Kepuasan terhadap rekan kerja, bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi social, oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

- e. Kepuasan terhadap promosi, keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status social, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

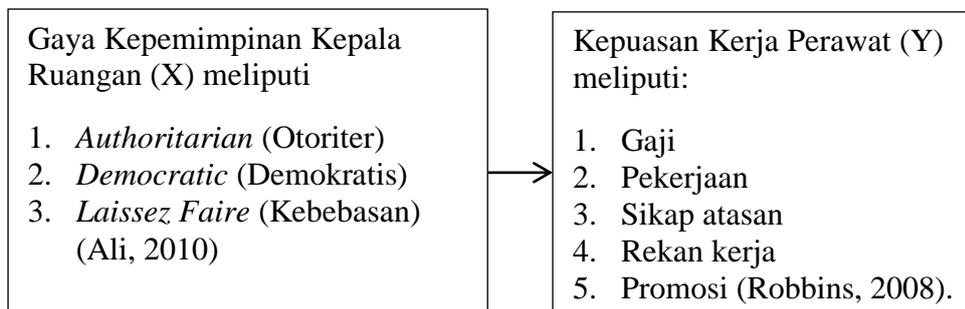
2.3. Kerangka Teori Penelitian

Kepemimpinan kepala ruangan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, dengan menggunakan teori Ali (2010) yaitu gaya kepemimpinan *Authoritarian* (Otoriter), *Democratic* (Demokratis), dan *Laissez Faire* (Kebebasan), yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin agar komunikasi lebih efektif dan berjalan lancar dalam organisasi.

Adapun dari teori yang dapat digunakan dalam penelitian ini dalam mengukur kepuasan kerja perawat terdapat lima aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan terhadap gaji, gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan.
- c. Kepuasan terhadap sikap atasan, sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terhadap bawahan.
- d. Kepuasan terhadap rekan kerja, bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi social.
- e. Kepuasan terhadap promosi, keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status social, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan. (Robbins, 2008).

Berdasarkan teori di atas maka dapat dijadikan kerangka teori penelitian sebagai berikut:



Skema 2.1

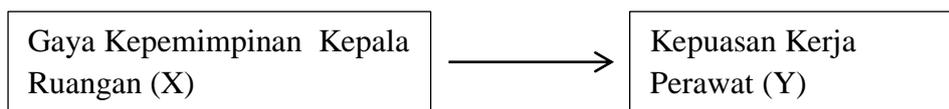
Kerangka Teori

Keterangan:

—→ : Hubungan X dengan Y

2.4. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan kerangka teori penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:



Skema 2.2

Kerangka Konsep Penelitian

2.5. Hepotesis

Berdasarkan kerangka konsep penelitian maka dapat dijadikan hepotesis sementara sebagai berikut:

Ha : “ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan denga kepuasan kerja perawat di RSUD H. Damanhuri Barabai”

Ho : “ tidak ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan denga kepuasan kerja perawat di RSUD H. Damanhuri Barabai”