



STUDI SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW PENGARUH TIGA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA KEPERAWATAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Tumbur Sirait¹, Dwight Hutapea², Lyna Hutapea³

¹Manajemen Keperawatan, Universitas UNPRI Indonesia

²⁻³Manajemen Keperawatan, Universitas UNPRI Indonesia

lynhutapea@unai.edu

Abstrak

Gaya memimpin seseorang dapat mempengaruhi performa kelompok atau orang yang dipimpinnya. Dalam sebuah rumah sakit gaya kepemimpinan kepala ruangan juga berhubungan pada kinerja perawat. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kinerja individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh tiga gaya kepemimpinan kepala keperawatan perawat terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Penelitian menggunakan *systematic literature review*. Pencarian artikel/jurnal diakses dari pencarian internet dengan database google scholar. Dari *review literatur* ditemukan 5 jurnal yang ada kaitanya dengan gaya kepemimpinan, kinerja dan perawat di rumah sakit. Hasil *review literatur* mulai dari tahun 2020 sampai 2024, keseluruhan jurnal berasal dari dalam negeri. Penelitian yaitu gaya kepemimpinan yang di *review* adalah gaya kepemimpinan otoriter, demokratis dan laissez faire. Terdapat 3 jurnal menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruangan adalah demokratis dan 1 jurnal menyebutkan gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah otoriter. Dari jurnal yang di *review* gaya kepemimpinan kepala ruangan mayoritas menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Kinerja perawat mayoritas adalah dalam kategori baik. Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang banyak berhubungan dengan kinerja perawat yang baik adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Perawat, Rumah Sakit.

Abstract

A person's leadership style can influence the performance of the group or individuals they lead. In a hospital, the leadership style of the ward manager is also related to nurse performance. An effective leadership style within a work unit will influence work behavior, indicated by improved individual performance. This study aims to identify the influence of three leadership styles of nurse managers on nurse performance in hospitals. The study used a systematic literature review. Articles and journals were searched using the Google Scholar database. . From the literature review, five journals were found related to leadership styles, performance, and nurses in hospitals. The results of the literature review ranged from 2020 to 2024, all journals were from within the country. The research, namely the leadership styles reviewed were authoritarian, democratic, and laissez-faire. There were three journals stating that the leadership style applied by the head of the ward was democratic and one journal stated that the leadership style applied was authoritarian. From the reviewed journals, the leadership style of the head of the ward mostly applied a democratic leadership style. The performance of the majority of nurses was in the good category. There is a relationship between the leadership style of the head of the ward and the performance of nurses in hospitals. From this study, the leadership style that is most related to good nurse performance is democratic leadership.

Keywords: Leadership Style, Performance, Nurse, Hospital

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2026

* Corresponding author :

* Corresponding author :

Address : Medan, Indonesia

Email : lynhutapea@unai.edu

PENDAHULUAN

Terwujudnya keadaan sehat adalah kehendak semua pihak.Untuk dapat mewujudkan keadaan sehat tersebut banyak hal yang diperlukan, salah satu diantaranya yang dinilai mempunyai peran yang cukup penting adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan.Salah satu pemberi pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah bidang keperawatan.Kualitas pelayanan keperawatan perlu dijaga agar mutu pelayanan kesehatan di suatu rumah sakit tetap terpelihara.Profesi perawat memiliki waktu kontak dan interaksi yang lebih panjang terhadap penerima jasa pelayanan untuk pasien, dibandingkan dengan profesi kesehatan lainnya. Sehingga dibutuhkan tenaga perawat yang profesional dalam melakukan pelayanan kesehatan (Hayulita et al., 2022).

Keberhasilan suatu rumah organisasi (rumah sakit) tergantung pada berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu sumber daya yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM) termasuk di dalamnya perawat. Selain itu, suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Gannika & Buanasaki, 2019). Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi.Terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan.Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.Kepala ruangan keperawatan mempunyai tanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana.

Gaya kepemimpinan kepala keperawatan sebagai pimpinan unit kerja, akan berdampak langsung terhadap peran strategis dalam mengarahkan kepuasan kerja perawat, mengkoordinasikan semangat kerja perawat, dan memotivasi perawat untuk mencapai kinerja optimal. Sebagai seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik supaya para karyawan dapat mengerti dan memahami apa yang menjadi harapan seorang pemimpinnya dan apa yang menjadi fokus pimpinannya. Bukan hanya itu saja, atasannya harus dapat berkomunikasi secara dua arah, bukan hanya atasannya yang memberikan arahan, tetapi atasannya juga harus dapat menerima seluruh masukan dari para karyawan. Sehingga karyawan merasa lebih puas terhadap kepemimpinan atasannya (Wiliana et al., 2020).

Hasil penelitian (Al Fatih et al., 2022) gaya kepemimpinan bersifat otoriter cenderung mengambil alih semua keputusan dan kebijakan secara sepenuhnya. Semua penugasan dan tanggung jawab berada di bawah kendali

pemimpin tersebut, sementara bawahan hanya menjalankan tugas-tugas yang telah diperintahkan, kondisi ini dapat memicu interaksi antara sifat lingkungan kerja dengan perubahan psikologis dan fisiologis yang pada akhirnya menyebabkan penyimpangan dari kinerja normal mereka, yang disebut stres kerja.

Menurut penelitian (Zahroh et al., 2024) gaya kepemimpinan demokratis banyak disukai oleh para bawahan sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat, karena kepemimpinan demokratis dalam mengambil sebuah keputusan dilakukan dengan musyawarah dan peran serta dari bawahan. Kepemimpinan demokratis dapat memberikan kontribusi nyata kepada kinerja perawat. Hal ini karena kepemimpinan demokratis dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Sari et al., 2024) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang mengabaikan kepentingan pegawai dapat memicu reaksi berlebihan dari mereka. Salah satu faktor penyebab kinerja adalah gaya kepemimpinan, selain beban kerja yang dianggap terlalu berat, tuntutan waktu kerja yang ketat, dan lain-lain. Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku manajer dalam memimpin karyawan. Perilaku manajer yang tergambar dalam gaya kepemimpinan memiliki dampak pada tingkat stres yang dialami pegawai. Peningkatan stres kerja pada pegawai dapat dipicu oleh tindakan atasan.

Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektifitas kerja yang positif bagi anggota. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta harapan terpenuhinya kebutuhan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja dan komitmen perawat. Kepemimpinan merupakan suatu seni dan proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain supaya mereka memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam situasi tertentu, sehingga akhirnya harus disadari bahwa peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting dan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika gaya kepemimpinan baik, maka kinerjadan komitmen perawat semakin tinggi, dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik maka kinerja kerja karyawan akan semakin rendah (Darmin et al., 2024).

Kepala keperawatan merupakan jabatan yang penting dan strategis, karena secara manajerial kemampuan juga ikut menentukan keberhasilan pelayanan keperawatan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya,

diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin memengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai motivasi kerja yang baik (Irawan, 2020).

Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh seorang pemimpin memainkan peran krusial dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengimplementasikan rencana dalam suatu organisasi. Kinerja dan komitmen perawat berkaitan erat dengan hasil kerja yang diinginkan dan menjadikannya titik fokus bagi kesuksesan organisasi (Gavya & Subashini, 2024).

Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Tamsah et al., 2023). Dengan gaya kepemimpinan yang baik, maka kinerja petugas dapat ditingkatkan dan akan berdampak kepada peningkatan kinerja rumah sakit. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kinerja individu(Kirana, 2023).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin meneliti “ *Studi Systematic Literature Review Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi

Tabel 1. Hasil Literatur Review

Judul Penelitian	Penulis/Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap Rsup Dr. Tadjuddin Chalid	(Wati et al., 2024)	Penelitian ini dilakukan di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 11-15 Agustus 2023 di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 102 orang dengan jumlah sampel 82 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Purposive Sampling. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa pemberian lembar kuesioner tentang gaya kepemimpinan yang berisi 12 item pertanyaan dan kuesioner kinerja perawat yang berisi 19 item	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan demokratis memiliki kinerja yang baik dengan total 36 responden (43,9%), sedangkan kinerja perawat yang cukup berjumlah 29 responden (35,4%) dan gaya kepemimpinan oteriter yang memiliki kinerja baik dengan total 16 responden (19,5%), kinerja perawat cukup berjumlah 1 responden (1.2%), dan tidak ada yang menggunakan gaya kepemimpinan Laizzes-faire. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah di paparkan pada BAB sebelumnya dapat diambil beberapa

hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di rumah sakit.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *Systematic Literature Review* (SLR) yaitu penelitian untuk dukungan teoritis terhadap masalah penelitian yang dipilih. Literatur ini dapat berupa buku teks (teori), maupun hasil penelitian orang lain, majalah, jurnal, dan sebagainya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 23 artikel/jurnal keperawatan yang membahas mengenai hubungan gaya kepemimpinan. Kriteria inklusi artikel/jurnal menggunakan bahasa indonesia, dapat diunduh secara gratis, penelitian dilakukan di Indonesia. Kriteria eksklusi artikel/jurnal yang abstrak, yang membutuhkan syarat keanggotaan dalam mengaksesnya, ditampilkan tidak *full text*. Pencarian artikel/jurnal menggunakan database google scholar. Artikel/jurnal yang memenuhi kriteria inklusi dikumpulkan dan diperiksa secara sistematis. Pencarian literature yang dipublikasikan dari tahun 2020 sampai dengan 2024. Proses pencarian mendapatkan 4 artikel yang memenuhi syarat kriteria inklusi dan eksklusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Fokus utama dari *systematic literature review* ini adalah mengidentifikasi pengaruh tiga gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Berikut adalah tabel studi karakteristik jurnal penelitian yang telah memenuhi kriteria inklusi sampel.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Manajemen Kinerja Perawat Pelaksana : Literature Review	pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Kuesioner yang digunakan telah diuji validitas dan reabilitas. Pengumpulan data primer yaitu melakukan pengambilan data awal di RSUP Dr.Tadjuddin Chalid	kesimpulan untuk penelitian ini yaitu Ada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat dengan nilai signifikansi $\alpha = 0.003 < 0.005$ dan Ada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat dengan nilai signifikansi $\alpha = 0.003 < 0.005$.
Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap diRSUD Pringsewu	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literature review, yang mana berdasarkan dari kajian pustaka pada berbagai artikel dan jurnal ilmiah di Indonesia yang diperoleh database jurnal elektronik Google Scholar digunakan untuk menentukan kata kunci yang tepat di antara judul dan abstrak. Adapun kata kunci dalam pencarian ini adalah gaya kepemimpinan, head office leadership style, kepala ruangan, kinerja perawat, rumah sakit, manajer, manajemen, keperawatan. Adapun kriteria yang digunakan untuk penentuan artikel jurnal yang akan direview adalah (1) Artikel jurnal berbahasa Inggris dan berbahasa Indonesia yang diterbitkan antara 2019-2023, (2) Penelitian yang membahas tentang hubungan hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap manajemen kinerja perawat pelaksana, (3) penelitian asli dengan metode kuantitatif (tidak studi kasus), baik dari jurnal atau prosiding. Dalam pencarian, peneliti menemukan 405 artikel jurnal dan kemudian jurnal tersebut diseleksi berdasarkan tahun terbit 2019-2023 hingga tersisa 211 artikel, karena screening topik dari adanya duplikasi, ketidaktersediaan artikel full-text dan studi yang tidak relevan, selanjutnya tersisa 24 jurnal untuk dilakukan penilaian kelayakan sesuai criteria inklusi, sehingga didapatkan adanya 9 artikel jurnal akhir yang akan dilakukan review (Gambar 1: Skema PRISMA)	Berdasarkan hasil literature review dari 9 artikel penelitian,, beberapa jenis kepemimpinan yang ada ada seperti gaya kepemimpinan autokratis, partisiatif, demokratis,non demokratis, dictator/otoriter, laissez faire,bebas tindak dan transformasional, maka 7 dari 9 artikel penelitian, mayoritas gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis dan dinilai memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja manajemen perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap	digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan 3 kuesioner yaitu kinerja perawat (Tri F.B, 2019), gaya kepemimpinan (Elyas N.B, 2018) dan lingkungan kerja (Eko H., 2011) yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Responden menjawab pertanyaan kuesioner secara langsung dan data yang telah terkumpul dianalisis secara univariat menggunakan distribusi frekuensi dan bivariat menggunakan uji gamma	ruangan dapat menerapkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja perawat di ruangan.
Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Produktifitas Kerja Perawat Pelaksana Di IGD RSUD Dr. Pirngadi Medan Tahun 2019	Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pra-Experimental dengan menggunakan rancangan One Group Pre-Post Test Design, yaitu penelitian dengan cara melibatkan satu kelompok subjek. Kelompok subjek diobservasi sebelum dilakukan intervensi, kemudian diobservasi lagi setelah intervensi. Hasil observasi tersebut selanjutnya dibandingkan untuk mengetahui hasil perbandingan sebelum intervensi dan setelah intervensi (Nursalam, 2013). Sampel adalah proses menyeleksi dari populasi yang dapat mewakili populasi yang ada (Nursalam, 2013). Sampel yang diambil sebanyak 44 responden. Variabel merupakan perilaku atau karakteristik yang dapat memberikan nilai beda terhadap suatu benda atau manusia dan sebagainya. Instrumen penelitian atau alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan lembar observasi. Analisa Data berdasarkan jawaban dari beberapa pertanyaan, selanjutnya dibuat tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui perbandingan sebelum dan sesudah dilakukan gaya kepemimpinan demokratis di Instalasi Rawat Inap RS Petrokimia Gresik. Teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui adanya perbedaan menggunakan uji statistik yaitu uji Wilcoxon signed rank test dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.	Hasil uji statistic menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokrasi dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Petrokimia Gresik. Kepemimpinan demokratis dapat memberikan kontribusi nyata kepada kinerja perawat. Hal ini karena kepemimpinan demokratis dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hubungan Gaya (Irwan et al., 2024) Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Eksekutif Ruang Rawat Inap Anak Dan Blud Picu RSUD Dr. H. Yuliddin Tandang Tapaktuan

Desain penelitian ini adalah penelitian korelasional, yaitu penelitian yang menghubungkan variabel yang satu dengan variabel yang lain, kemudian dilakukan pengujian statistik atau disebut juga dengan uji korelasi yang akan menghasilkan koefisien korelasi. Sutomo (2013) sesuai dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah dengan menggunakan pendekatan studi cross sectional yaitu suatu bentuk penelitian untuk mengetahui hubungan antara tipe kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan motivasi kerja kepala ruangan perawat pelaksana di bangsal anak BLUD dan PICU RSUYA dr H. Yuliddin Away Tapaktuan. Penelitian ini dilakukan pada perawat pelaksana yang bekerja di Ruang Perawatan Anak dan PICU BLUD RSUD dr. H. Yuliddin Tandang Tapaktuan. Penelitian ini akan dilaksanakan setelah ujian proposal yang direncanakan dilaksanakan sekitar bulan Desember 2023. Populasi adalah seluruh objek atau sasaran peneliti yang dapat dijadikan peneliti sebagai objek penelitian sesuai dengan kasus peneliti (Polit & Beck, 2010) dan populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di bangsal rawat inap anak dan PICU BLUD RSUYA dr H. Yuliddin Away Tapaktuan. Sampel merupakan bagian terkecil dari populasi atau sebagian objek penelitian yang akan dilakukan oleh Azwar (2000), sehingga dalam usulan penelitian ini adalah seluruh guru pendidikan anak usia dini di Kecamatan Samadua

ruangan adalah autokratis, serta 2 responden (11,8 %) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah Laissez Faire. Dari hasil penelitian mayoritas 7 responden (41,2 %) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah demokratis. Responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang efektif, tepat, dan mudah diterima oleh staff atau bawahan. Hasil penelitian ini hampir sama dengan hasil penelitian yang dilakukan di RSU Kota Tebing Tinggi dimana gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis Berdasarkan hasil penelitian terlihat gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja baik sebanyak 16 orang (53,3) dan 6 orang (20%) dan dengan P Value sebesar 0,000 berarti H_0 atau terdapat hubungan antara tipe kepemimpinan demokratis kepala ruang rawat inap anak dan PICU dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dan BLUD PICU RSUD dr H Yuliddin Away Tapaktuan.

Kabupaten Aceh Selatan yang berjumlah 30 orang. . Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau seluruh populasi dapat dijadikan sampel (jika jumlah sampel kurang dari 100) atau disebut total sampling.

Pembahasan

Pengaruh tiga Gaya Kepemimpinan Kepala Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit

Telaah dari beberapa jurnal antara gaya kepemimpinan dan kinerja perawat yang dilakukan oleh peneliti (Wati et al., 2024) mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan kinerja perawat dengan nilai signifikansi α $0.003 < 0.005$.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zalukhu et al., 2023) dengan judul hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap manajemen kinerja perawat pelaksana didapatkan hasil literature review dari 9 artikel penelitian, beberapa jenis kepemimpinan yang ada seperti gaya kepemimpinan autokratis, partisiatif, demokratis, non demokratis, dictator/otoriter, laissez faire, bebas tindak dan transformasional, maka 7 dari 9 artikel penelitian, mayoritas gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis dan dinilai memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja manajemen perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aisyah et al., 2024) dengan judul hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Pringsewu mengemukakan bahwa ada hubungan yang signifikannya dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu. Diharapkan kepala ruangan dapat menerapkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja perawat di ruangan

Penelitian (Zahroh et al., 2024) menyebutkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokrasi dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Petrokimia Gresik. Kepemimpinan demokratis dapat memberikan kontribusi nyata kepada kinerja perawat. Hal ini karena kepemimpinan demokratis dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selaras dengan penelitian (Simbolon, 2021) bahwa mayoritas 7 responden (41,2 %) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah demokratis. Responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah

satu gaya kepemimpinan yang efektif, tepat, dan mudah diterima oleh staff atau bawahan. Hasil penelitian ini hampir sama dengan hasil penelitian yang dilakukan di RSU Kota Tebing Tinggi dimana gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Begitu juga dengan penelitian (Irwan et al., 2024) hasil penelitian terlihat gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja baik sebanyak 16 orang (53,3) dan 6 orang (20%) dan dengan P Value sebesar 0,000 berarti H₀ atau terdapat hubungan antara tipe kepemimpinan demokratis kepala ruang rawat inap anak dan PICU dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dan BLUD PICU RSUD dr H Yuliddin Away Tapaktuan.

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan sebuah kemampuan yang bisa mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan dengan cara berbagai kegiatan yang ditentukan bersama antara atasan dan bawahannya. Nampak pula hubungan antara pimpinan dan para perawat lebih familiar sehingga menumbuhkan motivasi yang menunjang kinerja perawat. Dengan terbangunnya mekanisme kerja tersebut organisasi keperawatan menjadi dinamis dan terarah, masing-masing personil dapat mengetahui yang lebih jelas posisi dan proporsi yang menjadi hak dan kewajibannya (Zahroh et al., 2024).

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan setiap staf. Rencana kerja yang telah disusun diputuskan bersama antara pemimpin dan bawahannya. Menurut penelitian (Pattiasina, 2011) dalam (Zahroh et al., 2024), gaya kepemimpinan demokratis banyak disukai oleh para bawahan sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat, karena kepemimpinan demokratis dalam mengambil sebuah keputusan dilakukan dengan musyawarah dan peran serta dari bawahan.

Menurut asumsi peneliti gaya kepemimpinan demokratis selalu memfaatkan ide bawahan dan menjadikan bawahan sebagai kelompok kerja, gaya kepemimpinan demokratis akan menjadikan bawahan merasa ikut memiliki tanggung jawab untuk memajukan instansinya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter organisasi tentunya dapat meningkatkan efektifitas organisasi dan kinerja bawahannya.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan

dapat ditarik kesimpulan bahwa, gaya kepemimpinan kepala ruangan mayoritas yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Kinerja perawat mayoritas adalah dalam kategori baik. Dan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan dapat meningkatkan kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., Elasari, Y., Martalena, Y., & Surmiasih. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Di RSUD Pringsewu. *Health Research Journal Of Indonesia*, 2(4), 258–261. <Https://Doi.Org/10.63004/Hrji.V2i4.371>
- Al Fatih, H., Tania, M., & Pratiwi, E. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Perawat Igd Rumah Sakit Di Bandung. *Jurnal Keperawatan BSI*, 10(1), 52–60.
- Gannika, L., & Buanasasi, A. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Gavya, V., & Subashini, R. (2024). The Role of Leadership Styles in Fostering Organizational Commitment Among Nurses. *SAGE Open*, 14(2), 1–11. <https://doi.org/10.1177/21582440241242531>
- Hayulita, S., ANDRIANI, M., & NINGSIH, A. M. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Rsi Ibnu Sina Padang Panjang. *Jurnal Ners*, 7(1), 20–26. <Https://Doi.Org/10.31004/Jn.V7i1.8301>
- Irwan, S., Rasima, C. R., Yulissasman, & Lizam, T. C. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Eksekutif Ruang Rawat Inap Anak Dan Blud Picu JURNAL MEDIA INFORMATIKA [JUMIN]. *Jurnal Media Informatika*, 6(2), 590–595.
- Kirana, A. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat. *Jurnal Ners, Jurnal Ner*, 1333–1339. <Http://Journal.Universitaspahlawan.Ac.Id/Index.Php/Ners>
- Sari, F., Nurjannah Gea, B., Tahniah, S., & Panjaitan, W. U. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai: Literatur Review The Influence Of Authoritarian Leadership Style On The Level Of Work Stress In Employees: Literature Review Artikel Review. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(12), 4865–4871. <Https://Doi.Org/10.56338/Jks.V7i12.6549>
- Simbolon, S. M. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Produktifitas Kerja Perawat Pelaksana Di Igd Rsud Dr. Pirngadi Medan Tahun 2019. *Jurnal Pandu Husada*, 2(2), 92. <Https://Doi.Org/10.30596/Jph.V2i2.6684>
- Wati, D. A., Darwis, & Fauzia, L. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. *JIMPK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 4(3), 79–84.
- Wiliana, E., Vidryanggi, R., & Ajeng, A. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSU Kabupaten Tangerang. *Jurnal JKFT*, 5(1), 23. <Https://Doi.Org/10.31000/Jkft.V1i1.2745>
- Zahroh, R., Gustomi, M. P., Istiroha, I., & Kasiyadi, O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap. *Indonesian Journal Of Professional Nursing*, 5(2), 132. <Https://Doi.Org/10.30587/Ijpn.V5i2.8734>
- Zalukhu, J., Sembiring, N., Tampubolon, M., Siregar, A., & Nurhidayah, E. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Manajemen Kinerja Perawat Pelaksana: Literature Review. *Jurnal Rekam Medis Dan Manajemen Informasi Kesehatan*, 3(1), 1–17.