



Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Pegawai di RSUD Otanaha

(The Relationship Between Transformational Leadership and Employee Job Satisfaction at Otanaha Regional Hospital)

Basri Umar^{1*}, Lilis Handayani², Rosdiana Kaharu¹, Maimun I. Bilondatu¹, Ninda S. Maga³

¹Universitas Gorontalo

²Universitas Sam Ratulangi

³Stikes Bakti Nusantara

*Koresponden Penulis: basriumar12@gmail.com

ABSTRAK

Rumah sakit merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang melaksanakan pelayanan secara menyeluruh, meliputi rawat jalan, rawat inap, gawat darurat, dan laboratorium. Hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja merupakan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan individu untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang ditemukan menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih mengeluhkan cara pemimpin dalam menangani keluhan pegawai, seperti ketidaksesuaian antara gaji dan beban kerja serta lamanya proses pengangkatan menjadi pegawai tetap. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pegawai di RSUD Otanaha. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 387 pegawai, dengan sampel sebanyak 80 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Hasil uji statistik korelasi Rank Spearman menunjukkan nilai $p = 0,004 < 0,05$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,318 yang berada pada kategori korelasi rendah. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa pegawai di RSUD Otanaha merasa cukup puas terhadap kepemimpinan transformasional. Saran penelitian ini adalah agar pihak rumah sakit melakukan evaluasi secara berkala terhadap kepuasan kerja pegawai terkait hubungan kepemimpinan dengan kinerja.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, RSUD Otanaha

ABSTRACT

Hospitals are healthcare service institutions that provide comprehensive services, including outpatient care, inpatient care, emergency services, and laboratory services. The relationship between leadership and job satisfaction refers to the way a leader influences and directs individuals to collectively achieve organizational goals. The problems identified indicate that some employees still complain about the way leaders handle employee grievances, such as the mismatch between salary and workload and the lengthy process of appointment as permanent employees. This study aims to determine the relationship between transformational leadership and employee job satisfaction at RSUD Otanaha. This research is a quantitative study using an associative approach. The research population consisted of 387 employees, with a sample of 80 respondents determined using the Slovin formula. The research instrument used was a questionnaire. The results of the Spearman Rank correlation statistical test showed a p -value of

0.004 < 0.05, with a correlation coefficient of 0.318, which falls into the low correlation category. The conclusion of this study indicates that employees at RSUD Oتانaha are moderately satisfied with transformational leadership. This study recommends that hospital management conduct regular evaluations of employee job satisfaction related to the relationship between leadership and performance.

Keywords: *Transformational leadership, job satisfaction, RSUD Oتانaha*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan entitas yang kompleks karena menyediakan berbagai layanan kesehatan dengan karakteristik yang berbeda-beda. Kompleksitas tersebut dapat bersumber dari aspek situasional, sistem, maupun medis, serta dipengaruhi oleh dinamika regulasi pemerintah dan sistem asuransi kesehatan nasional yang terus berkembang. Kondisi ini menyebabkan meningkatnya kompleksitas sistem pelayanan, khususnya dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung proses administrasi dan pelayanan pasien. Apabila tidak dikelola dengan baik, kompleksitas tersebut dapat menimbulkan ketidakpastian pelayanan kesehatan, terutama terkait hubungan antara kapasitas layanan dan kebutuhan pasien, sehingga menyulitkan pengelolaan data kondisi pasien dan keseluruhan layanan rumah sakit akibat sistem yang belum terintegrasi secara optimal. (Saputra Mokoagow dkk., 2024).

Sebagai bagian dari sistem pelayanan kesehatan, pengelolaan data pasien memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran pelayanan di rumah sakit. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2004 Pasal 46 ayat (1) menyatakan bahwa rekam medis merupakan dokumen yang memuat identitas pasien, hasil pemeriksaan, pengobatan, tindakan, dan pelayanan lain yang diberikan kepada pasien. Seiring dengan perkembangan teknologi, setiap institusi pelayanan kesehatan diwajibkan menyelenggarakan rekam medis elektronik sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis. Dalam pelaksanaannya, pengelolaan data medis, termasuk pemantauan kesehatan pekerja radiasi, harus mengikuti ketentuan yang berlaku agar sistem pelayanan dapat berjalan secara tertib dan terkoordinasi (Yunisca dkk., 2022). Pasien hanya dapat memperoleh bantuan medis dalam situasi darurat untuk mencegah terjadinya konsekuensi fatal. Oleh karena itu, Ruang Gawat Darurat (IGD) merupakan unit pelayanan rumah sakit yang harus mampu menangani kasus penyakit berat dan mencegah terjadinya kecelakaan. Tugas IGD adalah memberikan pelayanan kepada pasien yang membutuhkan pertolongan medis segera dengan penanganan yang cepat dan tepat, baik pada kasus non-bedah maupun bedah. Kondisi kerja di IGD yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan ketahanan fisik serta mental menjadikan unit ini sebagai lingkungan kerja dengan tingkat tekanan yang tinggi bagi tenaga kesehatan (Mulyanto, Aprilia Anna, dan Saputro, 2022).

Dalam lingkungan kerja rumah sakit yang memiliki tingkat kompleksitas dan tekanan tinggi seperti di IGD, peran kepemimpinan menjadi sangat penting. Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin perlu memperoleh dukungan dari bawahannya melalui proses kepemimpinan sebagai bentuk pengaruh sosial. Seorang pemimpin tidak hanya memberikan tugas, tetapi juga membujuk dan mengarahkan individu agar bersedia mengambil tindakan demi tercapainya tujuan bersama. Organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif untuk mampu menavigasi kompleksitas lingkungan kerja yang terus berkembang. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta pengorganisasian tugas yang jelas dapat meningkatkan efektivitas

karyawan. (Yanthy et al, 2020). Kondisi kepemimpinan tersebut berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan dukungan atau kekurangan yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Emosi di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji dan tunjangan, peluang pengembangan karier, hubungan dengan rekan kerja, lokasi kerja, tingkat pengawasan, struktur organisasi, serta jenis pekerjaan yang dijalani. Kurangnya perhatian terhadap kepuasan kerja sering dikaitkan dengan munculnya keluhan kerja, rendahnya produktivitas, dan meningkatnya ketidakpuasan karyawan. (Alfiansyah 2021).

Untuk mencapai tujuan organisasi secara kolaboratif, seorang pemimpin yang efektif mampu memengaruhi dan mengelola tujuan individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang cakap dan efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung, sehingga mendorong perkembangan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan situasi. Semakin gaya kepemimpinan mampu menyelaraskan tujuan organisasi dengan kebutuhan dan harapan karyawan, maka lingkungan kerja akan semakin mendukung dan karyawan akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak mampu memotivasi, mengoordinasikan, dan memenuhi tuntutan karyawan dalam peran serta lingkungan kerja tertentu dapat berdampak pada rendahnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, karyawan yang dipimpin oleh atasan dengan kualitas kepemimpinan yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Salsa, Dian et al. 2018).

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk dilakukan kajian empiris guna memahami bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan serta sejauh mana hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pegawai di RSUD Otanaha. Sejalan dengan hal tersebut, tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pegawai RSUD Otanaha. Adapun tujuan khusus penelitian ini meliputi pemahaman terhadap kepemimpinan transformasional, identifikasi tingkat kepuasan kerja pegawai, serta analisis hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pegawai di RSUD Otanaha. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai RSUD Otanaha yang berjumlah 387 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 80 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja, dengan skala Likert empat tingkat. Validitas instrumen diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Data dianalisis secara deskriptif melalui analisis univariat dan hubungan antarvariabel diuji menggunakan analisis bivariat dengan uji korelasi Rank Spearman pada tingkat signifikansi 0,05.

HASIL**Kepemimpinan Transformasional**

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional di RSUD Otanaha

Kategori	Jumlah	Presentase
Puas	37	46%
Cukup Puas	43	54%
Tidak Puas	0	0%
Total	80	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 1, kepemimpinan transformasional di RSUD Otanaha secara umum dipersepsikan positif oleh responden. Seluruh responden menyatakan tingkat kepuasan pada kategori puas dan cukup puas, tanpa adanya responden yang menyatakan tidak puas. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional telah diterapkan dengan cukup baik dan diterima oleh pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan Kera

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Kepuasan kerja di RSUD Otanaha

Kategori	Jumlah	Presentase
Puas	16	20%
Cukup Puas	62	78%
Tidak Puas	2	2%
Total	80	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar responden menunjukkan tingkat kepuasan kerja pada kategori cukup puas. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum pegawai RSUD Otanaha merasa cukup puas terhadap kondisi kerja yang mereka alami, meskipun masih terdapat sebagian kecil responden yang menyatakan ketidakpuasan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berada pada tingkat moderat dan masih memerlukan perhatian lebih lanjut untuk peningkatan kualitas lingkungan kerja.

Tes Normalotas

Tabel 3 Hasil tes normalotas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pegawai di RSUD Otanaha

<i>Kolmogorov-Smirnov test</i>		
Variabel	Signifikan (p)	Df
Kepemimpinan Transformasional	<,000	80
Kepuasan Kerja	<,000	80

Sumber: Data Primer, 2024

Temuan uji normalitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data tersebut asli. Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$ dan variabel kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. tidak tersebar secara alami. Dengan menggunakan uji Korelasi Rank

Spearman, peneliti menetapkan bahwa kedua variabel independen dan dependen tidak terdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh temuan uji Kolmogorov-Smirnov.

Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja

Tabel 4 Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja di RSUD Otanaha

Spearman's rho		
Kepemimpinan Transformasional	R	0,318
Kepuasan Kerja	P	0,004
	N	80

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji Korelasi Rank Spearman menunjukkan nilai signifikansi $p = 0,004$ ($< 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pegawai di RSUD Otanaha. Nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,318$ menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori korelasi rendah dan bersifat positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka tingkat kepuasan kerja pegawai cenderung meningkat, meskipun dengan kekuatan hubungan yang relatif lemah. Uji korelasi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui derajat dan arah hubungan antara dua variabel penelitian. Mengingat data tidak berdistribusi normal dan tujuan penelitian adalah untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pegawai di RSUD Otanaha, maka penggunaan uji Korelasi Rank Spearman dinilai tepat.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional

Hasil analisis univariat berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Otanaha menunjukkan bahwa sebanyak 37 responden (46,0%) menyatakan puas terhadap kepemimpinan transformasional. Temuan ini mengindikasikan bahwa hampir setengah responden menilai pimpinan telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan cukup baik. Selain itu, sebanyak 43 responden (54,0%) menyatakan Temuan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menilai kepemimpinan transformasional di RSUD Otanaha berada pada kategori cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan. Pegawai menilai bahwa pimpinan perlu lebih optimal dalam memahami tingkat kepuasan pegawai serta dalam memberikan motivasi dan dorongan kepada staf untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan yang dimaksud dalam penelitian ini tidak berkaitan dengan fasilitas fisik, melainkan lebih menekankan pada sikap, perilaku, dan pendekatan pemimpin dalam memotivasi, membimbing, dan membangun hubungan kerja dengan bawahannya. Terhadap kepemimpinan transformasional yang diterapkan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menilai kepemimpinan transformasional di RSUD Otanaha berada pada kategori cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan. Pegawai menilai bahwa pimpinan perlu lebih optimal dalam memahami tingkat kepuasan pegawai serta dalam memberikan motivasi dan dorongan kepada staf untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan yang dimaksud dalam penelitian ini tidak berkaitan dengan fasilitas fisik, melainkan lebih menekankan pada sikap, perilaku, dan pendekatan pemimpin dalam memotivasi,

membimbing, dan membangun hubungan kerja dengan bawahannya. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Delfina Darianti et al., (2021), 26 orang berpendapat bagus dan 37 orang menyatakan cukup. Para pekerja sering berpikir bahwa kepemimpinan transformasional di rumah sakit masih memerlukan upaya untuk mengetahui seberapa puas atau tidak puasnya responden dan memotivasi anggota staf untuk mengambil tindakan atau berupaya untuk mencapai tujuan organisasi. Kenyamanan yang dibahas di sini tidak ada kaitannya dengan fasilitas yang disediakan, melainkan lebih berkaitan dengan sikap dan pendekatan pemimpin dalam memotivasi tim mereka.

Menurut penelitian Bisman dkk. (2023) menyebutkan bahwa Kapasitas untuk melakukan penyesuaian demi keuntungan organisasi sambil mengawasi kejadian-kejadian di luar dikenal sebagai kepemimpinan transformasional. Berikut ini penjelasan fase-fase yang dilalui karyawan saat bekerja di bawah kepemimpinan transformasional dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah kapasitas seorang pemimpin untuk menggerakkan pengikutnya mengambil tindakan atau mengerahkan upaya untuk mencapai tujuan kolektif. Dalam sebuah organisasi, seorang manajer atau pemimpin sangat penting dalam menginspirasi dan membimbing timnya menuju tujuan yang telah ditentukan.

Senada dengan penelitian Anambas & Riau, (2023) Peran karismatik dan penting yang dimainkan seorang pemimpin dalam membantu organisasi mencapai tujuannya dikenal sebagai kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional memiliki dua efek: meningkatkan kepercayaan pengikut terhadap kemampuan mereka mencapai tujuan organisasi dan membangun komitmen mereka terhadap tujuan tersebut.

Menurut penelitian Handayani, (2020), menyatakan bahwa Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin transformasional menerapkan strategi manajemen, mengatur ulang struktur organisasi, dan mengubah budaya organisasi. Seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi lingkungan kerja, motivasi, kebiasaan, dan nilai-nilai bawahannya untuk memaksimalkan produktivitas mereka dan mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Pola jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja berdasarkan analisis univariat pada penelitian yang dilakukan di RSUD Otanaha menunjukkan bahwa dari 80 responden, sebanyak 16 responden (20,0%) menyatakan puas terhadap kondisi kepuasan kerjanya. Selanjutnya, 62 responden (78,0%) menyatakan cukup puas, sedangkan hanya 2 responden (2,0%) yang menyatakan tidak puas terhadap kondisi kepuasan kerja yang mereka rasakan. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum tingkat kepuasan kerja pegawai di RSUD Otanaha berada pada kategori cukup baik, dengan mayoritas responden menunjukkan persepsi positif terhadap kondisi kerja yang mereka alami. Menurut penelitian Wiguna & Fahrani, (2022) mengungkapkan bahwa Menurut pegawai RSUD Madan, 36% diantaranya merasa puas dengan pekerjaannya, sedangkan 40% merasa sangat senang. Namun hanya 4% yang menyatakan ketidakpuasannya. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen, kemungkinan pengembangan karir, dan lingkungan kerja semuanya berdampak pada kebahagiaan karyawan. Namun, rendahnya tingkat kepuasan yang ditunjukkan oleh sebagian kecil responden harus dipertimbangkan dalam upaya memperbaiki kondisi kerja di masa depan.

Menurut penelitian Kholili, (2020) menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam bekerja, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan hal tersebut. Ukuran kebahagiaan kerja seorang karyawan adalah seberapa banyak mereka berubah dalam pekerjaannya. Organisasi yang kompeten dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi melalui manajemen yang efektif. Kepuasan kerja ditandai dengan sikap baik seorang pegawai yang meliputi pikiran dan perilakunya dalam menunaikan tugas pekerjaannya. Tentu saja, hal ini dipastikan melalui penilaian pekerjaan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian tujuan penting di tempat kerja. Jabatan, gaji, kemajuan, rekan kerja, dan atasan merupakan indikator kebahagiaan kerja.

Menurut penelitian Anwar, (2021) menunjukkan bahwa Pendapat para pekerja mengenai kesehatan pribadi atau profesional mereka mungkin dipandang bermanfaat atau tidak bermanfaat bagi pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan keseluruhan sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk interaksi dengan atasan dan rekan kerja. Tingkat kepuasan kerja seseorang yang berbeda-beda berdasarkan nilai-nilai yang penting baginya itulah yang menjadikannya unik. Alasan mendasarnya adalah perbedaan individu. Semakin banyak bidang pekerjaan yang memenuhi kebutuhan seseorang, maka semakin banyak pula kesenangan yang dirasakannya, begitu pula sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Handiwidjojo, (2022) Pada hakikatnya kepuasan kerja menentukan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan komitmen. Tingkat kepuasan setiap orang bervariasi sesuai dengan nilai-nilai yang penting bagi mereka. Semakin sesuai pekerjaan dan tanggung jawab seseorang dengan harapannya, semakin bahagia mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk menyesuaikan diri untuk bekerja secara efektif sesuai dengan kriteria pekerjaan dan sejauh mana harapan mereka dipenuhi oleh penguat di tempat kerja.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Pegawai di RSUD Otanaha

Berdasarkan hasil analisis korelasi, hipotesis mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pegawai di RSUD Otanaha dapat diterima. Hasil uji korelasi Rank Spearman menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,318$ dengan nilai signifikansi $p = 0,004$ ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pegawai. Namun demikian, berdasarkan nilai koefisien korelasi, kekuatan hubungan kedua variabel tersebut berada pada kategori lemah. Menurut penelitian Sutriyati & Abbass, (2023) Berdasarkan koefisien korelasi penelitian yaitu $r = 0,724$ dengan nilai sig 0,00 ($p < 0,05$), terdapat hubungan positif yang cukup besar antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan. Penjelasan yang mungkin mengenai 52,4% kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional, sedangkan variabel lain menyumbang 47,6% sisanya. Variabel kepemimpinan transformatif di RSUD BLUD Konawe berkorelasi positif dengan kepuasan kerja perawat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nindi & Rahmad, (2023), yang temuannya menunjukkan bahwa Dengan nilai sig sebesar 0,00 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi $r = 0,451$ maka penelitian ini termasuk dalam kategori korelasi sedang. Terdapat korelasi yang besar dan positif antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan. Dengan nilai korelasi sebesar 0,451

termasuk dalam kategori korelasi buruk. Karakteristik terkait kepuasan kerja dan kepemimpinan transformatif mempunyai hubungan yang positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan transformasional di RSUD Otanaha berada pada kategori baik, yang tercermin dari sebagian besar pegawai yang menyatakan puas dan cukup puas terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Selain itu, tingkat kepuasan kerja pegawai juga tergolong tinggi, ditandai dengan dominannya responden yang menyatakan puas terhadap kondisi kerja yang ada. Analisis statistik menggunakan uji Korelasi Rank Spearman menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pegawai ($r = 0,318$; $p = 0,004$), meskipun kekuatan hubungan tersebut berada pada kategori lemah. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pegawai dapat diterima. Rekomendasi kepada pihak manajemen RSUD Otanaha agar terus mengembangkan penerapan kepemimpinan transformasional, khususnya melalui peningkatan kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi, arahan, serta dukungan individual kepada pegawai. Di samping itu, evaluasi dan pemantauan secara berkelanjutan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perlu dilakukan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada manajemen dan seluruh staf RSUD Otanaha atas izin, dukungan, serta partisipasi yang diberikan selama pelaksanaan penelitian ini. Penghargaan juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses pengumpulan data dan penyusunan manuskrip. Kontribusi yang diberikan sangat berarti dalam mendukung terselesaikannya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah, Moch. (2021). Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Maneggio*, 4(1), 145–55.
- Anambas, Kabupaten, and Kepulauan Riau. (2023). Di rumah sakit daerah, terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja perawat (13(2): 59–68).
- Anwar, Andi. (2021). Hubungan kepuasan kerja pegawai rumah sakit dengan kepemimpinan transformasional. *Jurnal Unismuh* 2 (6).
- Bisma Ayodha Kurniawan Putra, Syadzalina Bilqis, and Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan Kepemimpinan Transformasional di RS Penembahan Senopati Bantul. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Bisnis* 3(2): 162–70.
- Delfina Darianti, Vina Ervina Destiana Dewi, and Leni Herfiyanti. (2021). Hubungan antara kepuasan kerja pada pegawai rumah sakit dengan kepemimpinan transformasional. 4(3), 403–11, *Jurnal Ilmu Pengetahuan Manusia dan Kesehatan*.

- Handayani, Sri. (2020). Tinjauan Pustaka: Budaya Organisasi Rumah Sakit, Disiplin, dan Kinerja Kaitannya dengan Kepemimpinan. *Jurnal Kesehatan Ilmiah Medika* 11(2), halaman 257-82.
- Handiwidjojo, Wimmie. (2022). studi tentang bagaimana kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional berhubungan satu sama lain. *Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta* 2(1): 36–41.
- Kholili, Ulil. (2020). Kepuasan kerja pada pegawai rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 60–72.
- Mulyanto, Dody, Ana Aprilia Anna, and Yanu Saputro. (2022). Sistem Informasi Pasien Masuk Ruang Rawat Inap. 1(1): 26–32; *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*.
- Nindi, Sylvani, and Ali Rahmad. (2023). Di RSIA Cahaya Bunda Cirebon, keadilan organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan. *Kuda: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 7(1): 1–10.
- Saputra Mokoagow, Dwi et al. (2024). Tinjauan literatur singkat tentang peran sistem informasi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan efisiensi. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, COMSERVA*, 3(10): 4135–44.
- Salsa, Dian et al. 2018. Studi Empiris di PT Telekomunikasi Indonesia Area Semarang Menilai Kepuasan Ejaan Sebagai Variabel Intervening
- Sutriyati, and Bakhtiar Abbass. (2023). No Judul: RSU BLUD Konawe: Kepemimpinan Transformatif dan Kepuasan Kerja Pegawai. *Transformasional Manajemen dan Kepuasan Kerja Staf di RSU BLUD Konawe* 1(2): 20–44.
- Wiguna, Ary Syahputra, and Aulia Fahrani. (2022). Meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. *Journal of Civil Public Hospitals*, 4(1), 537–544,
- Yanthy, Evy et al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BUSINESS: Journal of Islamic Management and Business*, 8(1), pp.131-33.
- Yunisca, Frida, Enny Chalimah, and Leonardo Oloan Agusta Sitanggang. (2022). Implementasi Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Rekam Medis Terhadap Hasil Pemantauan Kesehatan Pekerja Radiasi Di Kawasan Nuklir Serpong. *Dalam reaktor: Buletin Manajemen Reaktor Nuklir* (19(2)) 34 hal.