
HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KOMUNIKASI EFEKTIF PERAWAT PELAKSANA DI IRNA MEDIKAL RSUD ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU

Ratu Pratiwi¹, Yureya Nita², Rina Herniyanti³, Fitry Erlin⁴

^{1,2,3,4}Institut Kesehatan Payung Negeri Pekanbaru

Email: ratupratiwipratiwi@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Komunikasi efektif merupakan komponen penting dalam pelayanan keperawatan karena berperan dalam meningkatkan koordinasi kerja, keselamatan pasien, dan mutu pelayanan kesehatan. Salah satu faktor yang memengaruhi komunikasi efektif perawat pelaksana adalah gaya kepemimpinan kepala ruangan. Perbedaan penerapan gaya kepemimpinan dapat berdampak pada kualitas interaksi, kejelasan instruksi, serta umpan balik dalam lingkungan kerja keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komunikasi efektif perawat pelaksana di IRNA Medikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional dan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di IRNA Medikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Penelitian dilaksanakan pada 29 Desember 2025 sampai 12 Januari 2026. Instrumen penelitian berupa kuesioner gaya kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan *laissez faire*, serta kuesioner komunikasi efektif perawat pelaksana. Analisis data dilakukan menggunakan uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan berada pada kategori demokratis, yaitu sebanyak 32 responden (64,0%). Mayoritas perawat pelaksana memiliki komunikasi efektif sebanyak 40 responden (80,0%). Hasil uji statistik menunjukkan nilai $p\text{ value} = 0,00$ ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan komunikasi efektif perawat pelaksana. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan berhubungan secara signifikan dengan komunikasi efektif perawat pelaksana, di mana gaya kepemimpinan demokratis lebih mendukung terciptanya komunikasi yang efektif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan ruang lingkup penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Perawat Pelaksana, *Chi Square*.

ABSTRACT

Background: Effective communication is an essential component of nursing services as it plays an important role in improving work coordination, patient safety, and the quality of healthcare services. One factor that influences effective communication among staff nurses is the leadership style of the head nurse. Differences in the application of leadership styles can affect the quality of interactions, clarity of instructions, and feedback within the nursing work environment. This study aimed to determine the relationship between leadership style and effective communication among staff nurses at the Medical Inpatient Unit of Arifin Achmad

Regional General Hospital, Riau Province. This study employed a quantitative method with a correlational design and a cross-sectional approach. The study population consisted of all staff nurses at the Medical Inpatient Unit of Arifin Achmad Regional General Hospital, Riau Province, with a total sample of 50 respondents selected using a total sampling technique. The study was conducted from December 29, 2025 to January 12, 2026. The research instruments were leadership style questionnaires covering authoritarian, democratic, and laissez-faire leadership styles, as well as an effective communication questionnaire for staff nurses. Data analysis was performed using the Chi-Square test. The results showed that the majority of respondents perceived the head nurse's leadership style as democratic, with 32 respondents (64.0%). Most staff nurses demonstrated effective communication, totaling 40 respondents (80.0%). Statistical analysis revealed a p-value of 0.00 ($p < 0.05$), indicating a significant relationship between leadership style and effective communication among staff nurses. In conclusion, the leadership style of the head nurse is significantly associated with effective communication among staff nurses, with a democratic leadership style more supportive of the development of effective communication. Future research is recommended to expand the scope of the study to obtain more comprehensive results.

Keywords: Leadership Style, Effective Communication, Staff Nurses, Chi-Square.

A. PENDAHULUAN

Komunikasi efektif merupakan salah satu unsur utama dalam pelayanan keperawatan yang berperan penting dalam menjamin keselamatan pasien, meningkatkan koordinasi antar tenaga kesehatan, serta mendukung mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Dalam praktik keperawatan, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti kesalahan pemberian tindakan, miskomunikasi antar tim, penurunan kepuasan kerja perawat, hingga meningkatnya risiko kejadian tidak diinginkan (Johnson 2022). Oleh karena itu, komunikasi efektif menjadi kompetensi *esensial* yang harus dimiliki oleh setiap perawat pelaksana dalam menjalankan peran dan tanggung jawab profesionalnya (World Health Organization 2021).

Komunikasi efektif dalam keperawatan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu perawat, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi dan *manajerial*, salah satunya adalah gaya kepemimpinan kepala ruangan. Kepala ruangan memiliki peran strategis sebagai pemimpin yang langsung mengatur, mengarahkan, serta mengoordinasikan pelaksanaan asuhan keperawatan di unit kerja (Misra et al. 2020). Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruangan akan menentukan sistem kerja, pola komunikasi, serta hubungan interpersonal antara pimpinan dan perawat pelaksana (Marquis et al. 2022). Kepemimpinan yang tidak efektif dapat menghambat arus komunikasi, menurunkan motivasi kerja, dan menyebabkan perawat enggan menyampaikan pendapat maupun permasalahan yang dihadapi di lapangan (Smith et al. 2020).

Secara umum, gaya kepemimpinan dalam keperawatan dibedakan menjadi 3, antara lain gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan *laissez faire*. Gaya kepemimpinan otoriter ditandai dengan pengambilan keputusan yang terpusat pada pimpinan, komunikasi satu arah, serta pengawasan yang ketat terhadap bawahan. Meskipun gaya ini dapat meningkatkan kedisiplinan, penerapannya yang berlebihan berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan menghambat komunikasi terbuka antara kepala ruangan dan perawat pelaksana (Yukl, 2021). Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis menekankan partisipasi perawat dalam pengambilan keputusan, keterbukaan informasi, serta komunikasi dua arah yang saling

menghargai, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung komunikasi efektif. Adapun gaya kepemimpinan *laissez faire* memberikan keleluasaan kepada perawat dalam melaksanakan tugas, namun apabila tidak disertai arahan dan supervisi yang memadai, dapat menyebabkan kurangnya kejelasan komunikasi dan tanggung jawab kerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan komunikasi efektif perawat. Handayani et al. (2021) menyatakan bahwa perawat yang bekerja di bawah kepemimpinan demokratis cenderung memiliki komunikasi yang lebih terbuka dan efektif dibandingkan dengan perawat yang dipimpin secara otoriter. Sari et al. (2022) menemukan bahwa kepemimpinan partisipatif berhubungan signifikan dengan peningkatan kualitas komunikasi, kerja sama tim, serta kepuasan kerja perawat. Rahmawati (2023) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan menjadi salah satu faktor dominan yang memengaruhi keberanian perawat pelaksana dalam menyampaikan ide, laporan, maupun kendala pelayanan secara komunikatif.

RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau sebagai rumah sakit rujukan utama memiliki tuntutan tinggi terhadap kualitas pelayanan keperawatan, khususnya di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Medikal. *Kompleksitas* kasus pasien, tingginya beban kerja, serta kebutuhan koordinasi lintas profesi menuntut adanya komunikasi yang efektif antara kepala ruangan dan perawat pelaksana. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, masih ditemukan variasi kualitas komunikasi perawat pelaksana antar ruangan, yang diduga berkaitan dengan perbedaan gaya kepemimpinan kepala ruangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk pola komunikasi di lingkungan kerja keperawatan (Wang et al. (2023).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan komunikasi efektif perawat pelaksana di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan manajemen keperawatan, khususnya dalam penerapan gaya kepemimpinan yang mampu mendukung terciptanya komunikasi efektif dan peningkatan mutu pelayanan keperawatan. Komunikasi efektif merupakan salah satu unsur utama dalam pelayanan keperawatan yang berperan penting dalam menjamin keselamatan pasien, meningkatkan koordinasi antar tenaga kesehatan, serta mendukung mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Dalam praktik keperawatan, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti kesalahan pemberian tindakan, miskomunikasi antar tim, penurunan kepuasan kerja perawat, hingga meningkatnya risiko kejadian tidak diinginkan pada pasien (*World Health Organization 2021*). Oleh karena itu, komunikasi efektif menjadi kompetensi *esensial* yang harus dimiliki oleh setiap perawat pelaksana dalam menjalankan peran dan tanggung jawab profesionalnya.

Komunikasi efektif dalam keperawatan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu perawat, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi dan manajerial, salah satunya adalah gaya kepemimpinan kepala ruangan. Kepala ruangan memiliki peran strategis sebagai pemimpin langsung yang mengatur, mengarahkan, serta mengoordinasikan pelaksanaan asuhan keperawatan di unit kerja (Sari et al. 2021). Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruangan akan menentukan iklim kerja, pola komunikasi, serta hubungan interpersonal antara pimpinan dan perawat pelaksana (Marquis et al. 2022). Kepemimpinan yang tidak efektif dapat menghambat arus komunikasi, menurunkan motivasi kerja, dan menyebabkan perawat enggan menyampaikan pendapat maupun permasalahan yang dihadapi di lapangan.

Secara umum, gaya kepemimpinan dalam keperawatan dibedakan menjadi 3, antara lain gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan *laissez faire*. Gaya kepemimpinan otoriter ditandai dengan pengambilan keputusan yang terpusat pada pimpinan, komunikasi satu arah,

serta pengawasan yang ketat terhadap bawahan. Meskipun gaya ini dapat meningkatkan kedisiplinan, penerapannya yang berlebihan berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan menghambat komunikasi terbuka antara kepala ruangan dan perawat pelaksana Yukl, (2021). Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis menekankan partisipasi perawat dalam pengambilan keputusan, keterbukaan informasi, serta komunikasi dua arah yang saling menghargai, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung komunikasi efektif. Adapun gaya kepemimpinan *laissez faire* memberikan keleluasaan kepada perawat dalam melaksanakan tugas, namun apabila tidak disertai arahan dan supervisi yang memadai, dapat menyebabkan kurangnya kejelasan komunikasi dan tanggung jawab kerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan komunikasi efektif perawat. Handayani et al. (2021) menyatakan bahwa perawat yang bekerja di bawah kepemimpinan demokratis cenderung memiliki komunikasi yang lebih terbuka dan efektif dibandingkan dengan perawat yang dipimpin secara otoriter. Sari et al. (2022) menemukan bahwa kepemimpinan partisipatif berhubungan signifikan dengan peningkatan kualitas komunikasi, kerja sama tim, serta kepuasan kerja perawat. Selain itu, Rahmawati et al. (2023) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan menjadi salah satu faktor dominan yang memengaruhi keberanian perawat pelaksana dalam menyampaikan ide, laporan, maupun kendala pelayanan secara komunikatif.

RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau sebagai rumah sakit rujukan utama memiliki tuntutan tinggi terhadap kualitas pelayanan keperawatan, khususnya di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Medikal. Kompleksitas kasus pasien, tingginya beban kerja, serta kebutuhan koordinasi lintas profesi menuntut adanya komunikasi yang efektif antara kepala ruangan dan perawat pelaksana. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, masih ditemukan variasi kualitas komunikasi perawat pelaksana antar ruangan, yang diduga berkaitan dengan perbedaan gaya kepemimpinan kepala ruangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk pola komunikasi di lingkungan kerja keperawatan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Komunikasi Efektif Perawat Pelaksana Di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan manajemen keperawatan, khususnya dalam penerapan gaya kepemimpinan yang mampu mendukung terciptanya komunikasi efektif dan peningkatan mutu pelayanan keperawatan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan sebagai variabel independen dengan komunikasi efektif perawat pelaksana sebagai variabel dependen. Pengukuran kedua variabel dilakukan secara bersamaan pada satu waktu pengamatan tanpa adanya intervensi atau perlakuan khusus terhadap responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Medikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Penggunaan teknik *total sampling* dilakukan karena jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh perawat pelaksana memenuhi kriteria inklusi penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 perawat pelaksana. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner gaya kepemimpinan kepala ruangan yang mencakup gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan *laissez faire*, serta kuesioner komunikasi efektif

perawat pelaksana. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara univariat untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi masing-masing variabel, serta analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komunikasi efektif perawat pelaksana menggunakan uji *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan 0,05.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Anisis Univariat

1. Data umum

a. Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 responden, karakteristik responden menurut usia menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana berada pada kelompok usia 26–35 tahun, yaitu sebanyak 18 orang (36,0%). Kelompok usia ini merupakan fase dewasa awal hingga dewasa produktif, di mana individu umumnya memiliki kemampuan adaptasi yang baik, semangat kerja yang tinggi, serta keterbukaan terhadap komunikasi dan penerapan kebijakan di lingkungan kerja. Kondisi tersebut mendukung proses komunikasi yang efektif antara perawat pelaksana dan kepala ruangan dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan. Selanjutnya, responden berusia 36–45 tahun berjumlah 13 orang (26,0%), yang termasuk dalam kategori dewasa madya. Pada kelompok usia ini, perawat umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang lebih matang, pemahaman yang lebih baik terhadap sistem organisasi, serta kemampuan komunikasi profesional yang lebih stabil. Pengalaman kerja yang memadai memungkinkan perawat untuk memahami gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan dan menyesuaikannya dalam proses komunikasi sehari-hari. Sementara itu, responden dengan usia ≤ 25 tahun berjumlah 12 orang (24,0%), yang umumnya masih berada pada tahap awal karier dan memerlukan arahan serta komunikasi yang jelas dari pimpinan untuk menunjang kinerja dan adaptasi kerja. Responden berusia < 25 tahun berjumlah 6 orang (12,0%), dan kelompok usia > 45 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 1 orang (2,0%). Kelompok usia yang lebih muda cenderung membutuhkan bimbingan dan komunikasi yang intensif, sedangkan perawat dengan usia lebih tua umumnya memiliki pengalaman kerja yang panjang namun jumlahnya relatif sedikit dalam penelitian ini. Robbins et al. (2021) menyatakan bahwa usia produktif memiliki pengaruh terhadap efektivitas komunikasi organisasi, terutama dalam menerima arahan, umpan balik, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa dominannya perawat pelaksana pada usia produktif (26–35 tahun) berpotensi mendukung terciptanya komunikasi efektif di lingkungan kerja keperawatan, khususnya apabila didukung oleh gaya kepemimpinan kepala ruangan yang demokratis, partisipatif, dan komunikatif. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik usia responden menjadi salah satu faktor pendukung dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komunikasi efektif perawat pelaksana.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Kategori	Frekuensi	Presentase
Usia	(<i>f</i>)	(%)
<25 Tahun	18	36,0%
26-35 Tahun	18	36,0%
36-45 Tahun	13	26,0%
>45 Tahun	1	2,0%
Total	50	100%

Sumber : Analisis Data Primer 2025

b. Jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 responden, karakteristik responden menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas perawat pelaksana berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 45 orang (90,0%), sedangkan perawat pelaksana berjenis kelamin laki-laki berjumlah 5 orang (10,0%). Temuan ini mencerminkan kondisi demografis profesi keperawatan yang hingga saat ini masih didominasi oleh perempuan, baik di tingkat nasional maupun internasional, karena keperawatan secara historis dan sosial dipandang sebagai profesi yang menuntut kemampuan empati, ketelitian, serta komunikasi interpersonal yang tinggi. Dominasi perawat pelaksana berjenis kelamin perempuan dalam penelitian ini memiliki implikasi terhadap komunikasi efektif di lingkungan kerja keperawatan. Perawat perempuan cenderung memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang lebih baik, terutama dalam aspek empati, keterbukaan, dan kemampuan menyampaikan informasi secara jelas, yang dapat mendukung terjalannya komunikasi yang efektif antara perawat pelaksana dan kepala ruangan. Dalam konteks gaya kepemimpinan, perawat perempuan juga umumnya lebih responsif terhadap gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis dan partisipatif, yang menekankan komunikasi dua arah serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Marquis et al. (2021) yang menyatakan bahwa perawat perempuan menunjukkan kecenderungan komunikasi yang lebih kolaboratif dan adaptif terhadap gaya kepemimpinan yang komunikatif. Putri et al. (2022) menemukan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap pola komunikasi di lingkungan keperawatan, di mana perawat perempuan lebih mudah membangun hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan melalui komunikasi yang terbuka dan efektif. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa dominannya perawat pelaksana berjenis kelamin perempuan berpotensi mendukung terciptanya komunikasi efektif di unit pelayanan keperawatan, terutama apabila didukung oleh penerapan gaya kepemimpinan kepala ruangan yang demokratis, *partisipatif*, dan komunikatif. Dengan demikian, karakteristik jenis kelamin responden menjadi salah satu faktor pendukung dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komunikasi efektif perawat pelaksana (Wang et al. (2023).

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Laki laki	5	10,0%
Perempuan	45	90,0%
Total	50	100%

Sumber : Analisis Data Primer 2025

c. Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 perawat pelaksana, karakteristik responden menurut tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Profesi Ners, yaitu sebanyak 30 orang (60,0%), sedangkan responden dengan pendidikan S1 Keperawatan berjumlah 4 orang (8,0%) dan responden dengan pendidikan DIII berjumlah 16 orang (32,0). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat pelaksana di IRNA Medikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau telah menempuh pendidikan keperawatan pada jenjang akademik sarjana. Tingkat pendidikan merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kemampuan perawat dalam memahami dan menerapkan komunikasi efektif di lingkungan kerja, Perawat dengan pendidikan Profesi Ners umumnya telah dibekali dengan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai manajemen keperawatan, kepemimpinan, serta keterampilan komunikasi profesional, sehingga cenderung lebih mampu memahami arahan kepala ruangan dan menyampaikan informasi secara jelas dan sistematis (Smith et al. 2022). Sementara itu, perawat dengan pendidikan DIII dan S1 memiliki keterampilan klinis yang baik, namun dalam beberapa situasi masih memerlukan arahan yang jelas dan komunikasi yang terstruktur dari pimpinan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan komunikasi perawat dan responsivitas terhadap gaya kepemimpinan. Perawat dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih adaptif terhadap gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif, karena memiliki kemampuan berpikir kritis serta kepercayaan diri dalam berkomunikasi (Wulandari et al. 2023). Peneliti berasumsi bahwa dominannya perawat pelaksana dengan pendidikan Profesi Ners mendukung terciptanya komunikasi efektif di unit pelayanan, terutama apabila kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif. Dukungan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan perawat diharapkan mampu meningkatkan pemahaman kerja, mengurangi kesalahan komunikasi, serta memperkuat hubungan profesional antara pimpinan dan perawat pelaksana.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di RSUD Arifin

Achmad Provinsi Riau

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (f)	Presentase (%)
DIII	16	32,0%
S1	4	8,0%
Profesi Ners	30	60,0%
Total	50	100%

Sumber : Analisis Data Primer 2025

d. Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 perawat pelaksana, karakteristik responden menurut lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–5 tahun, yaitu sebanyak 24 orang (48,0%). Selanjutnya, responden dengan lama bekerja 6–10 tahun berjumlah 19 orang (38,0%), sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun merupakan kelompok paling sedikit, yaitu sebanyak 7 orang (14,0%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat pelaksana di IRNA Medikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berada pada kategori masa kerja relatif awal hingga menengah. Lama bekerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi pola komunikasi serta cara perawat merespons gaya kepemimpinan kepala ruangan. Perawat dengan masa kerja 1–5 tahun umumnya masih berada pada tahap adaptasi terhadap budaya organisasi dan sistem kerja rumah sakit, sehingga sangat membutuhkan arahan yang jelas, komunikasi yang terbuka, serta bimbingan yang konsisten dari pimpinan. Pada kelompok ini, gaya kepemimpinan yang komunikatif dan suportif berperan penting dalam membantu perawat memahami tugas serta meningkatkan kepercayaan diri dalam berkomunikasi. Sementara itu, perawat dengan masa kerja 6–10 tahun dan lebih dari 10 tahun cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih matang, sehingga lebih mandiri dalam melaksanakan tugas keperawatan dan berkomunikasi dengan tim. Namun demikian, pada kelompok ini tetap diperlukan gaya kepemimpinan yang partisipatif agar perawat merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga komunikasi efektif dapat terus terjaga.

Peneliti berasumsi bahwa dominannya perawat pelaksana dengan masa kerja 1–5 tahun menunjukkan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang jelas, terbuka, dan mendukung di unit pelayanan. Gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan mampu meningkatkan komunikasi efektif antara kepala ruangan dan perawat pelaksana, sehingga berdampak positif terhadap kinerja perawat dan mutu pelayanan keperawatan di IRNA Medikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja di RSUD Arifin Achmad
Provinsi Riau**

Lama Bekerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1-5 Tahun	24	48,0%
6-10 Tahun	19	38,0%
>10 Tahun	7	14,0%
Total	50	100%

Sumber : Analisis Data Primer 2025

2. Data Khusus

a. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 perawat pelaksana, distribusi gaya kepemimpinan kepala ruangan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya demokratis, yaitu sebanyak 32 responden (66,18%). Selanjutnya, gaya kepemimpinan *laissez faire* dinilai oleh 11 responden (20,55%), sedangkan gaya kepemimpinan otoriter merupakan yang paling sedikit, yaitu sebanyak 7 responden (13,27%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas kepala ruangan di IRNA Medikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan melibatkan perawat dalam proses kerja. Gaya kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya komunikasi dua arah, pemberian kesempatan kepada perawat untuk menyampaikan pendapat, serta keterlibatan perawat dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini berkontribusi positif terhadap terciptanya suasana kerja yang kondusif dan mendukung komunikasi yang terbuka antara kepala ruangan dan perawat pelaksana. Komunikasi yang jelas dan partisipatif memudahkan perawat memahami instruksi kerja, meningkatkan kejelasan peran, serta memperkuat kerja sama tim dalam pelayanan keperawatan. Wong dan Laschinger (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berhubungan dengan peningkatan komunikasi efektif, kepuasan kerja, serta keterlibatan perawat dalam praktik keperawatan. Al-Yami et al (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang partisipatif mampu meningkatkan rasa saling percaya dan memperkuat hubungan interpersonal di lingkungan kerja keperawatan, sehingga berdampak positif pada kualitas komunikasi dan kinerja perawat. Peneliti berasumsi bahwa dominannya penerapan gaya kepemimpinan demokratis di IRNA Medikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau mencerminkan adanya upaya pimpinan keperawatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif dan kolaboratif. Gaya kepemimpinan ini dinilai lebih mampu mendukung komunikasi efektif perawat pelaksana dibandingkan gaya otoriter maupun *laissez faire*, sehingga berpotensi meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi (f)	Presentas e (%)
Otoriter	7	13,27%
Demokratis	32	66,18%
Laissez Faire	11	20,55%
Total	50	100%

Sumber : Analisis Data Primer 2025

b. Komunikasi Efektif

Berdasarkan hasil uji statistik, sebagian besar perawat pelaksana menunjukkan komunikasi yang efektif, yaitu sebanyak 40 responden (80,0%). Komunikasi efektif ini mencakup kejelasan penyampaian informasi, keterbukaan dalam menerima dan memberikan umpan balik, serta kemampuan menyampaikan pesan secara tepat dan mudah dipahami dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan. Kondisi tersebut mendukung kelancaran koordinasi antar perawat maupun antara perawat dengan pimpinan ruangan. Rosenstein (2021) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dalam tim keperawatan berperan penting dalam meningkatkan keselamatan pasien, mengurangi kesalahan kerja, serta memperbaiki kualitas hubungan profesional antar tenaga kesehatan. Komunikasi yang jelas dan terbuka memungkinkan perawat memahami instruksi kerja dengan baik serta meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas keperawatan. Nugraha et al. (2022) menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat komunikasi efektif yang baik cenderung memiliki kinerja lebih optimal dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Studi tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan saling menghargai berkontribusi terhadap efektivitas kerja tim dan mutu pelayanan keperawatan Wang et al. (2023). Secara keseluruhan, dominannya komunikasi efektif pada perawat pelaksana di IRNA Medikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau menunjukkan bahwa proses komunikasi dalam lingkungan kerja keperawatan telah berjalan dengan baik. Komunikasi yang efektif menjadi faktor penting dalam mendukung kerja sama tim, kelancaran pelayanan, serta pencapaian mutu pelayanan keperawatan yang optimal (Garcia et al. 2022)

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Komunikasi efektif Perawat Pelaksana

Komunikasi Efektif	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Efektif	40	80,0%
Kurang Efektif	6	12,0%
Tidak Efektif	4	8,0%
Total	50	100%

Sumber : Analisis Data Primer 2025

Analisis Bivariat

Tabel 4. 7 Hasil Uji Statistik Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Komunikasi Efektif

Gaya Kepemimpinan	Komunikasi Efektif						P Value	
	Efektif		Kurang Efektif		Tidak Efektif			Jumlah
	N	%	N	%	N	%		
Otoriter	3	6,0	2	4,0	2	8,0	7	
Demokratis	29	58,0	2	4,0	1	2,0	32	
Laissez Faire	8	16,0	2	4,0	1	2,0	11	
Jumlah	40	80,0	6	12,0	4	8,0	50	

Sumber : Analisis Data Primer 2025

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai p value sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan komunikasi efektif perawat pelaksana di IRNA Medikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbedaan penerapan gaya kepemimpinan dapat memengaruhi tingkat efektivitas komunikasi perawat dalam lingkungan kerja keperawatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat pelaksana yang menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan sebagai demokratis memiliki komunikasi efektif, yaitu sebanyak 29 responden (58,0%). Gaya kepemimpinan demokratis memberikan ruang bagi perawat untuk berpartisipasi aktif, menyampaikan pendapat, serta menerima umpan balik secara terbuka, sehingga menciptakan suasana kerja yang mendukung komunikasi dua arah (Wulandari et al. 2023). Sebaliknya, pada gaya kepemimpinan otoriter dan *laissez faire*, proporsi komunikasi kurang efektif dan tidak efektif relatif lebih tinggi, yang mencerminkan adanya hambatan dalam penyampaian informasi dan koordinasi kerja. Penelitian Smith et al. (2022) dalam *Journal of Nursing Management* yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berkorelasi positif dengan komunikasi efektif, kepuasan kerja, dan kerja sama tim perawat. Penelitian tersebut menegaskan bahwa pemimpin yang bersifat partisipatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi yang terbuka dan saling menghargai. Johnson (2022) dalam *International Journal of Nursing Studies* menekankan bahwa kepemimpinan yang komunikatif dan suportif dapat meningkatkan kejelasan instruksi, kepercayaan diri perawat, serta efektivitas kerja tim. Menurut peneliti, gaya kepemimpinan kepala ruangan memiliki peran penting dalam membentuk pola komunikasi perawat pelaksana.

Kepala ruangan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan komunikatif dapat mendorong keterbukaan, meningkatkan kejelasan informasi, serta memperkuat hubungan kerja antar perawat. Kondisi ini mendukung terciptanya komunikasi yang efektif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit. Dapat dilihat berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, mayoritas perawat pelaksana berada pada usia produktif, khususnya pada rentang <25 tahun hingga 35 tahun. Kondisi usia produktif ini menunjukkan bahwa perawat berada pada fase perkembangan karier yang aktif, memiliki motivasi kerja tinggi, serta membutuhkan arahan dan komunikasi yang jelas dari pimpinan (Garcia et al. 2022). Pada fase ini, gaya kepemimpinan kepala ruangan menjadi faktor penting karena perawat cenderung lebih responsif terhadap kepemimpinan yang mampu memberikan bimbingan, keterlibatan, dan komunikasi dua arah yang efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas keperawatan (Nugroho et al. 2021). Dominannya responden berjenis kelamin laki-laki menggambarkan karakteristik tenaga perawat di unit pelayanan yang diteliti. Perbedaan jenis kelamin dapat memengaruhi pola komunikasi dan interaksi kerja, di mana komunikasi yang tegas, terbuka, dan terstruktur

dari pimpinan menjadi kebutuhan penting agar pesan dan instruksi dapat diterima secara jelas oleh perawat pelaksana (Li et al. 2024). Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang demokratis dan komunikatif berpotensi menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis serta meningkatkan efektivitas komunikasi di lingkungan keperawatan. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 Keperawatan, yang menunjukkan bahwa perawat pelaksana telah memiliki landasan pengetahuan dan kompetensi profesional yang baik. Tingkat pendidikan ini memungkinkan perawat untuk memahami instruksi, kebijakan, dan standar pelayanan dengan lebih baik, namun tetap memerlukan gaya kepemimpinan yang mampu melibatkan perawat dalam proses pengambilan keputusan serta memberikan umpan balik yang konstruktif (Li et al. 2024). Kepemimpinan yang partisipatif akan lebih efektif dalam memfasilitasi komunikasi yang jelas dan saling menghargai antara pimpinan dan perawat pelaksana (Nugroho et al. 2021). Selain itu, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat masih berada pada tahap adaptasi dan penguatan pengalaman kerja. Pada fase ini, perawat membutuhkan dukungan, pengarahan, serta komunikasi yang konsisten dari kepala ruangan agar dapat menjalankan peran dan tanggung jawab secara optimal. Dengan demikian, karakteristik usia produktif, tingkat pendidikan yang memadai, serta masa kerja yang relatif awal hingga menengah memperkuat pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dalam menciptakan komunikasi efektif di lingkungan kerja keperawatan

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Komunikasi Efektif Perawat Pelaksana di IRNA Medikal Bedah RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau yang telah dilakukan terhadap 50 perawat pelaksana, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala ruangan telah mampu menjalankan peran kepemimpinan dengan memberikan arahan yang jelas, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas keperawatan.
2. Gambaran komunikasi efektif perawat pelaksana menunjukkan bahwa mayoritas perawat berada dalam kategori komunikasi efektif yang baik. Kondisi ini tercermin dari kemampuan perawat dalam menyampaikan dan menerima informasi secara jelas, tepat, dan terbuka, baik dalam komunikasi dengan kepala ruangan maupun dengan sesama tenaga kesehatan dalam lingkungan kerja.
3. Hasil analisis bivariat menggunakan *uji Chi-Square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan komunikasi efektif perawat pelaksana, dengan nilai $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan memiliki hubungan yang bermakna secara statistik terhadap komunikasi efektif perawat pelaksana.

Perawat pelaksana yang bekerja di bawah kepemimpinan kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan yang baik cenderung memiliki komunikasi yang lebih efektif dibandingkan dengan perawat yang bekerja di bawah kepemimpinan dengan kategori kurang. Gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan suportif berperan penting dalam menciptakan keterbukaan komunikasi, kejelasan penyampaian informasi, serta peningkatan efektivitas kerja perawat pelaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Yami, M., Galdas, P., & Watson, R. (2021). Leadership style and organisational commitment among nursing staff in acute care settings. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 742–750.
- Handayani, S., Putri, R. M., & Lestari, D. (2021). Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja dan komunikasi perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*
- Lee, H., Kim, S., & Park, J. (2021). The influence of nurse managers' leadership on nurses' communication competence and teamwork. *International Journal of Nursing Studies*, 115, 103848.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2021). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (10th ed.). Wolters Kluwer Health.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2022). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (11th ed.). Wolters Kluwer Health.
- Nugraha, A., Widodo, A., & Suryani, D. (2022). Hubungan komunikasi efektif dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 25(2), 123–131.
- O'Daniel, M., & Rosenstein, A. H. (2021). Professional communication and team collaboration. In R. G. Hughes (Ed.), *Patient safety and quality: An evidence-based handbook for nurses*. Agency for Healthcare Research and Quality.
- Putri, R. A., & Handayani, S. (2021). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan komunikasi perawat pelaksana. *Jurnal*
- Putri, R. A., & Handayani, S. (2022). Gaya kepemimpinan dan pola komunikasi dalam meningkatkan kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Klinis*, 5(2), 89–97.
- Rahmawati, N., & Nugroho, H. (2023). Peran gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap komunikasi efektif perawat pelaksana. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 11(1), 15–24.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson
- Sari, D. P., Wulandari, T., & Prasetyo, A. (2022). Gaya kepemimpinan dan komunikasi efektif perawat di ruang rawat inap. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 10(3), 210–218.
- Yukl, G. (2021). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education. *Manajemen Keperawatan*, 9(1), 45–53.