

**HUBUNGAN PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA  
RUANG DENGAN KEPUASAN KERJA  
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP  
RS PKU MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Disusun Oleh :  
DWI PUSPITA SARI  
090201096**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIAH  
YOGYAKARTA  
2013**

**HUBUNGAN PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA  
RUANG DENGAN KEPUASAN KERJA  
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP  
RS PKU MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Guna Melengkapi Sebagian Syarat Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan  
Pada Program Pendidikan Ners-Program Studi Ilmu Keperawatan  
Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah  
Yogyakarta



**Disusun Oleh :  
DWI PUSPITA SARI  
090201096**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIAH  
YOGYAKARTA  
2013**



# HUBUNGAN PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Dwi Puspita Sari<sup>2</sup> Tenti Kurniawati<sup>3</sup>

**INTISARI :** untuk mengetahui hubungan peran kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan studi korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Cara pengambilan sampel yaitu dengan cara *nonprobability sampling* dengan menggunakan *total sampling* yaitu 42 responden. Analisis data menggunakan rumus *Kendall Tau*. Hasil Uji analisis dengan *Kendall Tau* didapatkan nilai yang signifikan p sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) dan nilai  $\pi$  sebesar 0,569. Sebagian besar perawat menilai peran kepemimpinan kepala ruang dengan klasifikasi baik yaitu 22 orang (52,2%) dan tingkat kepuasan kerja perawat berada di klasifikasi cukup baik 23 orang (54,8%). Hasil statistik Kendall Tau sebesar 0,569 dengan tingkat signifikan 0,000 menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan keeratan sedang. Bagi rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta untuk mengadakan evaluasi kepada perawat terkait dengan kepuasan kerja dan membuat standar kepuasan kerja untuk perawat.  
Kata kunci : peran kepemimpinan, kepuasan kerja perawat

---

<sup>1</sup> Judul Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Keperawatan ‘Aisyiyah Yogyakarta

<sup>3</sup> Dosen Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan ‘Aisyiyah Yogyakarta

**ABSTRAC :** This research was designed with correlation study with cross sectional approach. The sampling was taken using non probability sampling of total with 42 as the respondents. The data was analyzed using Kendall Tau formula. The Kendall Tau analysis yielded a significant p value of 0,000 ( $<0,05$ ) and  $\pi$  value of 0,569. shows that the majority of nurses assec the role of leadership with a good classification of the 22 men (52,2%) and nurse job satisfaction levels are quite good in the classification of 23 people (54,8%). Kendall tau statistik result of 0.569 with a significant level of 0.000 indicates no significant relationship between the head of a leadership role with job satisfaction of nurse in patient room of PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Expected to PKU Muhammadiyah Yogyakarta hospital for an evaluation related to nurse job satisfaction and create standards for nurse job satisfaction.

Key words: Role of leadership head, job satisfaction nurses

---

<sup>1</sup> Title of Thesis

<sup>2</sup> Students of Nursing School ‘Aisyiyah Health Sciences College of Yogyakarta

<sup>3</sup> Lecturer Nursing School ‘Aisyiyah Health Sciences College of Yogyakarta

## PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan merupakan salah satu bagian penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan dan kepuasan klien yang datang ke rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan tenaga kesehatan yang dominan dalam suatu rumah sakit sebagai penjalın kontak pertama dan terlama dengan klien (Aditama, 2003). Kegiatan pelayanan keperawatan bergantung pada kualitas dan kuantitas perawat yang bertugas selama 24 jam terus-menerus di bangsal. Untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit, diperlukan dukungan sumber daya manusia yang mampu mengembangkan tugas dan mengadakan perubahan (Suyanto, 2009).

Di rumah sakit, sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, hal yang penting diperhatikan adalah upaya-upaya untuk memelihara hubungan yang *continue* dan serasi terhadap karyawan. Upaya tersebut berkenaan dengan kepuasan karyawan saat bekerja (Aditama & Alkatiri, dalam Gatot & Adisasmito, 2005)

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja perawat merupakan suatu bentuk yang dapat dijadikan dorongan terhadap kinerja perawat dalam mengaplikasikan metode asuhan keperawatan pasien. Seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia bekerja. Sebaliknya, orang yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung bersifat negatif terhadap organisasi dimana ia bekerja (Siagian, 2004). Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memegang peranan yang sangat penting baik individu maupun organisasi.

Kepuasan kerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2005) yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, peran kepemimpinan, sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Oleh karena perawat merupakan karyawan terbesar dan menjadi ujung tombak pelaksana pelayanan keperawatan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien. Sehingga kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit.

Menurut Dariyo (2004) bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka perawat akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam bekerja, produktifitas dan loyalitas karyawan pada perusahaan, sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Akan tetapi, bila kepuasan kerja tidak dimiliki oleh perawat, akan memberikan dampak yang negatif. Dampak negatif yang ditimbulkan akibat ketidakpuasan perawat antara lain: berdampak pada kepuasan pasien, kinerja perawat, perilaku menyimpang di tempat kerja, *absentisme* dan *turn over*, dan kesehatan baik fisik maupun mental (Sunnyoto, 2012).

Kepuasan kerja pada perawat merupakan perasaan yang menyokong untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang perawat merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan bekerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Namun, Kenyataannya di Indonesia dan di negara-negara lain

kepuasan kerja perawat secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal (Wasis, 2006).

Setiap pemimpin mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan organisasi/institusi dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawannya. Kepemimpinan adalah kemampuan memberikan inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok, agar dapat mencapai suatu tujuan umum. Banyak pendapat yang berbeda-beda dengan apa yang dimaksud pemimpin yang baik. Demikian juga tentang apa yang menjadi kewajiban setiap pemimpin, karena tidak setiap orang yang ditunjuk menjadi pemimpin bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, tidak setiap pemimpin dapat menjadi pimpinan yang baik (Suarli, 2009).

Dalam pelaksanaan pemberian asuhan keperawatan, para perawat diatur dan dipimpin oleh kepala ruangan. Kepala ruang tersebut akan menjalankan peran sebagai seorang manajer sekaligus menjalankan peran seorang pemimpin, mengatur dan mengarahkan para perawat bertugas. Pada kenyataannya meskipun sudah diatur dan diarahkan, sering terjadi konflik baik antara perawat dan kepala ruang sebagai pemimpin (Suyanto, 2009).

Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan oleh Adi (2012) pada bulan Oktober 2011, diperoleh hasil bahwa perawat yang pindah kerja meningkat dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2009 diperoleh data perawat yang pindah kerja berjumlah satu orang, pada tahun 2010 sebanyak dua orang, dan pada tahun 2011 sebanyak 15 orang dengan rincian perawat kontrak sebanyak 10 orang, perawat tetap sebanyak 4 orang dan perawat magang satu orang (Bagian kepegawaian RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada bulan Februari 2013 di ruang bangsal RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta, peneliti menemukan dari 7 orang merasa kurang puas terhadap kepemimpinan yang cenderung diam dan kurang komunikasi dengan bawahannya, serta dalam pengambilan keputusan dinilai kurang tegas. Mereka juga mengatakan bahwa pemimpin yang baik seharusnya memberikan teladan yang baik sehingga dapat dicontoh oleh bawahannya. Dari hasil wawancara 5 orang mengatakan kurang adanya pemberian *reward*/penghargaan bagi perawat. Selain itu mereka juga mengatakan kurang puas dengan kinerjanya sehingga hasilnya kurang optimal. Hal ini menyebabkan mutu pelayanan kesehatan yang kurang maksimal, seperti yang disampaikan oleh 5 orang perawat bahwa dalam mengambil keputusan asuhan keperawatan menjadi tidak optimal sehingga terkadang kualitas pelayanan yang diberikan untuk pasien menjadi kurang baik. Mereka juga merasa semangat dalam bekerja berkurang, sering terjadi perselisihan pendapat antar perawat karena pemimpinnya kurang tegas, dan merasa bahwa dirinya tidak diperhatikan oleh pemimpinnya, perawat juga merasa kurang puas dengan tidak adanya *reward* yang diberikan untuk perawat yang aktif.

Berdasarkan data-data dan fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Tahun 2013”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan studi korelasi, yaitu untuk mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Nursalam, 2003). Pada penelitian ini variabel bebas untuk menghubungkan peran kepemimpinan kepala ruang dan variabel terikatnya kepuasan kerja perawat. Desain pada penelitian ini menggunakan survey

analitik dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu suatu pendekatan yang pengukuran variabel-variabelnya dilakukan hanya satu kali, pada satu saat (Saryono, 2011).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang mempunyai pendidikan minimal SPK di ruang rawat inap perawatan umum, yaitu: Arafah, Multazam dan Raudhah, Zam-Zam sebanyak 42 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 42 orang yang diambil dengan metode total sampel.

Uji validitas menggunakan rumus *product moment* dilakukan dengan bantuan SPSS. Hasil dari kuesioner peran kepemimpinan  $r_{hitung}$  berkisar antara 0,488 – 0,739; di mana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,444$ ). Uji reliabilitas kuesioner dapat dihitung menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan komputer program SPSS. Hasil analisis uji reliabilitas dengan rumus *Cronbach Alpha* dengan responden 18 pasien, diketahui nilai koefisien reliabilitas peran kepemimpinan kepala ruang 0,732. Analisa data yang digunakan adalah statistik nonparametrik teknik bivariat dengan *Kendall Tau*,

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Karakteristik responden

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1.	<b>Umur</b>		
	20 – 25 tahun	2	4,8
	26 – 30 tahun	9	21,4
	31 – 35 tahun	10	23,8
	36 – 40 tahun	19	45,2
	41 – 45 tahun	2	4,8
	<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>
2.	<b>Jenis kelamin</b>		
	Laki – laki	7	16,7
	Perempuan	35	83,3
	<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>
3.	<b>Pendidikan</b>		
	SPK	1	2,4
	D3 keperawatan	30	71,4
	S1 keperawatan	11	26,2
	<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>
4.	<b>Status kepegawaian</b>		
	Tetap	39	92,9
	Kontrak	3	7,1
	<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>
5.	<b>Masa kerja</b>		
	< 10 tahun	14	33,3
	10– 20 tahun	28	66,7
	<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 42 responden yang diteliti karakteristik responden berdasarkan umur terbanyak adalah pada kelompok umur 36 – 40 tahun yaitu sebanyak 19 orang (45,2%). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak pada kelompok perempuan yaitu sebanyak 35 orang

(83,3%). Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terbanyak kelompok D3 keperawatan yaitu sebanyak 30 orang (21,4%). Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian terbanyak pada kelompok status kepegawaian tetap yaitu sebanyak 39 orang (92,9%). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja terbanyak pada kelompok masa kerja 10 – 20 tahun yaitu sebanyak 28 orang (66,7%).

Tabel 4.2. Distribusi frekuensi peran kepemimpinan kepala ruang di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

No.	Peran	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1.	Baik	22	52,4
2.	Cukup	19	45,2
3.	Kurang	1	2,4
<b>Jumlah</b>		42	100,0

Berdasarkan tabel tentang distribusi frekuensi tentang peran kepemimpinan kepala ruang di bangsal RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala ruang kategori peran kepemimpinan baik dengan jumlah paling banyak yaitu 22 orang (52,4%).

Tabel 4.3. Distribusi frekuensi kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

No.	Kepuasan	Frekuensi (F)	Presentase (P)
1.	sangat tidak baik	0	0
2.	tidak baik	1	2,4
3.	cukup baik	23	54,8
4.	Baik	18	42,9
5.	sangat baik	0	0
<b>Jumlah</b>		42	100,0

Berdasarkan tabel tentang distribusi frekuensi tentang kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat kategori cukup baik dengan jumlah paling banyak yaitu 23 orang (54,8%).

Tabel 4.5 Tabulasi Silang Karakteristik Responden Dengan Kepuasan Kerja Perawat

	Kepuasan Kerja Perawat									
	Tidak baik		Cukup baik		Baik		Sangat baik		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1. Umur</b>										
20 – 25 tahun	0	0	1	2,4	1	2,4	0	0	2	4,8
26 – 30 tahun	0	0	7	16,7	2	4,8	0	0	9	21,4
31 – 35 tahun	0	0	6	14,3	4	9,5	0	0	10	23,8
36 – 40 tahun	1	2,4	7	16,7	11	26,2	0	0	19	45,2
41 – 50 tahun	0	0	2	4,8	0	0	0	0	2	4,8
<b>Jumlah</b>	1	2,4	23	54,8	18	42,9	0	0	42	100,0
<b>2. Jenis kelamin</b>										
Laki – laki	0	0	1	2,4	6	14,3	0	0	7	16,7
Perempuan	1	2,4	22	52,4	12	28,6	0	0	35	83,3
<b>Jumlah</b>	1	2,4	23	54,8	18	42,9	0	0	42	100,0
<b>3. Pendidikan</b>										
SPK	0	0	1	2,4	0	0	0	0	1	2,4
D3	1	2,4	16	38,1	13	31,0	0	0	30	71,4
S1	0	0	6	14,3	5	11,9	0	0	11	26,2
<b>Jumlah</b>	1	2,4	23	54,8	18	42,9	0	0	42	100,0
<b>4. Status Kepegawaian</b>										
Tetap	1	2,4	21	50,0	17	40,5	0	0	39	92,3
Kontrak	0	0	2	4,8	1	2,4	0	0	3	7,1
<b>Jumlah</b>	1	2,4	22	54,8	18	42,9	0	0	42	100,0
<b>5. Masa kerja</b>										
< 10 tahun	0	0	10	23,8	4	9,5	0	0	14	33,3
10 - 20 tahun	1	2,4	13	31,0	14	33,3	0	0	28	66,7
<b>Jumlah</b>	1	2,4	23	54,8	18	42,9	0	0	42	100,0

Berdasarkan tabel tabulasi silang karakteristik responden dengan kepuasan kerja perawat dilihat berdasarkan umur, kepuasan kerja yang paling banyak yaitu baik pada kategori umur 36 – 40 tahun sebanyak 11 orang (26,2%). Kepuasan kerja paling sedikit yaitu sebanyak 1 orang (2,4%) kategori umur 21 – 25 tahun pada kategori kepuasan baik dan kepuasan cukup baik.

Berdasarkan jenis kelamin, kepuasan kerja perawat paling banyak yaitu kategori cukup baik dirasakan pada perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (52,4%), kepuasan kerja paling sedikit yaitu kategori cukup baik dirasakan pada perawat berjenis kelamin laki – laki dan perempuan pada ketegori tidak baik sebanyak 1 orang (2,4%).

Berdasarkan status pendidikan kepuasan dirasakan paling banyak pada kategori cukup baik yaitu perawat dengan pendidikan D3 sebanyak 16 orang (38,1%) dan kepuasan tidak baik sebanyak 1 orang (2,4%), sedangkan kepuasan paling sedikit dirasakan pada kategori cukup baik yaitu pada perawat dengan pendidikan SPK sebanyak 1 orang (2,4%).

Berdasarkan status kepegawaian kepuasan dirasakan paling banyak yaitu kategori cukup baik pada perawat sebanyak 21 orang (50,0%) dan kepuasan tidak baik sebanyak 1 orang (2,4%) dengan status kepegawaian tetap, sedangkan kepuasan dirasakan paling sedikit yaitu kategori baik pada perawat dengan status kepegawaian kontrak sebanyak 1 orang (2,4%)

Berdasarkan masa kerja, kepuasan paling banyak dirasakan yaitu pada kategori baik dirasakan paling banyak pada perawat sebanyak 14 orang (33,3%) dan

kepuasan dirasakan paling sedikit yaitu kategori kurang pada perawat sebanyak 1 orang (2,4%) dengan masa kerja 10 – 20 tahun.

Tabel 4.6. hubungan peran kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Peran	kepuasan											
	Sangat tidak baik		Tidak baik		Cukup baik		baik		Sangat baik		jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Cukup</b>	0	0	0	0	16	38,1	3	7,1	0	0	19	45,2
<b>Baik</b>	0	0	0	0	7	16,7	15	35,7	0	0	22	52,4
<b>Kurang</b>	0	0	1	2,4	0	0	0	0	0	0	1	2,4
<b>Jumlah</b>	0	0	1	2,4	23	54,8	18	42,8	0	0	42	100,0

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa Berdasarkan tabel hubungan peran kepemimpinan kepala ruang dengan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, diketahui paling banyak sebanyak 16 orang (38,1%) mengatakan peran kepemimpinan cukup dan kepuasan kerja pada kategori cukup baik, sedangkan paling sedikit sebanyak 1 orang (2,4%) mengatakan peran kepemimpinan kurang dan kepuasan kerja dalam kategori tidak baik. Hasil analisis data menggunakan uji *Kendall's Tau* disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7. Hasil uji *Kendall Tau*

Variabel	Kendall Tau	Sig.	Keterangan
Peran kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat	-0.569	0.000	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa hasil analisis dengan uji Kendall Tau yaitu 0.569 dan diperoleh nilai signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ( $\text{sig} < 0.05$ ), maka hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara peran kepemimpinan kepala ruang dengan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

## PEMBAHASAN

### Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Berdasarkan 4.2 halaman menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang terbanyak adalah dalam kategori baik sebanyak 22 orang (52,4%), kategori cukup sebanyak 19 orang (45,2%). Peran kepemimpinan dihubungkan dengan karakteristik umur seseorang paling banyak diperoleh hasil peran kepemimpinan baik yaitu kategori usia 36 – 40 tahun sebanyak 11 orang (26,2%). Usia seseorang dapat mempengaruhi proses berfikir seseorang tersebut, semakin bertambahnya usia seseorang maka semakin berkembang pula cara berfikir seseorang, karena tingkat kematangan emosi yang tinggi pada seseorang dengan usia semakin tua membuat seseorang lebih mudah untuk merasa puas (Aziz, 2013).

Peran kepemimpinan kepala ruang yang dirasakan perawat terdapat dalam kategori baik paling banyak memiliki jenis kelamin perempuan yaitu 18 orang (42,9%). Dalam hal ini wanita lebih peka terhadap suatu keadaan, disebabkan karena wanita lebih banyak merasakan pertimbangan emosional atau perasaan sedangkan laki – laki cenderung menerima informasi lebih banyak menggunakan nalar (Koenig, 2007).

Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan yang terbanyak merasakan peran kepemimpinan kepala ruang dalam kategori cukup pada tingkat pendidikan D3 sebanyak 15 orang (35,7%). Perawat yang memiliki pendidikan jenjang yang lebih tinggi maka akan lebih mudah mendapatkan informasi dibandingkan perawat yang memiliki jenjang pendidikan lebih rendah (Mundakir, 2006). Semakin tinggi tingkat pengetahuan seseorang maka semakin tinggi pula cara menganalisa sesuatu untuk menentukan mana yang sesuai dan mana yang tidak sesuai.

Karakteristik berdasarkan status kepegawaian yang terbanyak pada kategori cukup yaitu status kepegawaian tetap sebanyak 18 orang (42,9%). Ini dikarenakan perawat yang status kepegawaiannya tetap sudah terbiasa dengan lingkungan yang ada di rumah sakit (Mundakir, 2006).

Karakteristik berdasarkan masa kerja yang terbanyak pada kategori cukup yaitu masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 11 orang (26,2%). Semakin lama seseorang berada di lingkungan suatu tempat maka semakin banyak pula informasi yang masuk dan didapatkan yang mengharuskannya untuk dapat menilai suatu keadaan (Mundakir, 2006).

Selain itu peran kepemimpinan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta terdiri dari 2 komponen diantaranya peran kepemimpinan dalam mengambil keputusan dan peran kepemimpinan dalam sebuah tim. Dari komponen tersebut perlu dilakukan evaluasi terhadap peran kepemimpinan kepala ruang. Sebanyak 22 responden (54,2%) menyatakan peran kepemimpinan kepala ruang dalam kategori baik. Diantara komponen peran kepemimpinan dalam pengambilan keputusan didapatkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner yaitu sebanyak 17 responden (77,3%) menyatakan selalu pada item no 7 yaitu pemimpin selalu memberikan alternatif terbaik dalam setiap pengambilan keputusan. Sebanyak 14 responden (63,6%) menyatakan sering pada item no 8 yaitu pemimpin memberikan beberapa pilihan alternatif terbaik dalam setiap pengambilan keputusan dan menyatakan kadang-kadang pada item no 5, 9 yaitu pemimpin tegas dalam pengambilan keputusan, pemimpin mengambil keputusan secara cepat dan berorientasi jangka pendek. Peran kepala ruang harus tegas, ketidak sesuaian dalam pengambilan keputusan dan kurangnya ketegasan dalam mengambil sikap akan berakibat ketidak optimalnya dalam pemberian pelayanan keperawatan dan menimbulkan berbagai resiko yang kemungkinan akan muncul.

Hasil jawaban dari komponen peran kepemimpinan dalam sebuah tim sebanyak 14 responden (63,6%) menyatakan selalu dilakukan pada item no 11 yaitu pemimpin saya proaktif dalam sebagian hubungan dalam membangun tim, sebanyak 17 (77,3%) menyatakan sering dilakukan pada item no 12 yaitu pemimpin saya memberika inspirasi tentang kerja tim, dan sebanyak 6 (27,3%) menyatakan kadang-kadang dilakukan pada item no 14 yaitu pemimpin saya melibatkan semua perawat dalam setiap kegiatan. Peran pemimpin yang proaktif dalam kerja tim dan pemimpin selalu memberikan inspirasi serta melibatkan semua perawat dalam setiap kegiatan merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan sebuah tim yang bagus, karena apabila seorang pemimpin tidak melakukan perannya dalam membangun sebuah tim dengan baik maka untuk

membangun sebuah tim yang bagus dirasa akan sangat sulit, diakrenakan dalam membangun sebuah tim dibutuhkan seorang role model untuk menciptakan suatu tujuan yang sama. Sebuah tim adalah sekelompok orang dengan keahlian saling melengkapi dan berkomitmen kepada misi yang sama, pencapaian kinerja, dan pendekatan dimana mereka saling tergantung antara satu dengan yang lain untuk mencapai suatu tujuan bersama (Rivai dan Mulyadi, 2012).

### **Kepuasan Kerja Perawat**

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang terbanyak adalah dalam kategori baik sebanyak 22 orang (52,4%), kategori cukup sebanyak 19 orang (45,2%). Peran kepemimpinan dihubungkan dengan karakteristik umur seseorang paling banyak diperoleh hasil peran kepemimpinan baik yaitu kategori usia 36 – 40 tahun sebanyak 11 orang (26,2%). Usia seseorang dapat mempengaruhi proses berfikir seseorang tersebut, semakin bertambahnya usia seseorang maka semakin berkembang pula cara berfikir seseorang, karena tingkat kematangan emosi yang tinggi pada seseorang dengan usia semakin tua membuat seseorang lebih mudah untuk merasa puas (Aziz, 2013).

Peran kepemimpinan kepala ruang yang dirasakan perawat terdapat dalam kategori baik paling banyak memiliki jenis kelamin perempuan yaitu 18 orang (42,9%). Dalam hal ini wanita lebih peka terhadap suatu keadaan, disebabkan karena wanita lebih banyak merasakan pertimbangan emosional atau perasaan sedangkan laki – laki cenderung menerima informasi lebih banyak menggunakan nalar (Koenig, 2007).

Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan yang terbanyak merasakan peran kepemimpinan kepala ruang dalam kategori cukup pada tingkat pendidikan D3 sebanyak 15 orang (35,7%). Perawat yang memiliki pendidikan jenjang yang lebih tinggi maka akan lebih mudah mendapatkan informasi dibandingkan perawat yang memiliki jenjang pendidikan lebih rendah (Mundakir, 2006). Semakin tinggi tingkat pengetahuan seseorang maka semakin tinggi pula cara menganalisa sesuatu untuk menentukan mana yang sesuai dan mana yang tidak sesuai.

Karakteristik berdasarkan status kepegawaian yang terbanyak pada kategori cukup yaitu status kepegawaian tetap sebanyak 18 orang (42,9%). Ini dikarenakan perawat yang status kepegawaiannya tetap sudah terbiasa dengan lingkungan yang ada di rumah sakit (Mundakir, 2006).

Karakteristik berdasarkan masa kerja yang terbanyak pada kategori cukup yaitu masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 11 orang (26,2%). Semakin lama seseorang berada di lingkungan suatu tempat maka semakin banyak pula informasi yang masuk dan didapatkan yang mengharuskannya untuk dapat menilai suatu keadaan (Mundakir, 2006).

Selain itu peran kepemimpinan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta terdiri dari 2 komponen diantaranya peran kepemimpinan dalam mengambil keputusan dan peran kepemimpinan dalam sebuah tim. Dari komponen tersebut perlu dilakukan evaluasi terhadap peran kepemimpinan kepala ruang. Sebanyak 22 responden (54,2%) menyatakan peran kepemimpinan kepala ruang dalam kategori baik. Diantara komponen peran kepemimpinan dalam pengambilan keputusan didapatkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner yaitu sebanyak 17 responden (77,3%) menyatakan selalu pada item no 7 yaitu pemimpin selalu memberikan alternatif terbaik dalam setiap pengambilan keputusan. Sebanyak 14 responden (63,6%) menyatakan sering pada item no 8 yaitu pemimpin memberikan beberapa pilihan alternatif terbaik dalam setiap pengambilan keputusan dan menyatakan kadang-

kadang pada item no 5, 9 yaitu pemimpin tegas dalam pengambilan keputusan, pemimpin mengambil keputusan secara cepat dan berorientasi jangka pendek. Peran kepala ruang harus tegas, ketidak sesuaian dalam pengambilan keputusan dan kurangnya ketegasan dalam mengambil sikap akan berakibat ketidak optimalnya dalam pemberian pelayanan keperawatan dan menimbulkan berbagai resiko yang kemungkinan akan muncul.

Hasil jawaban dari komponen peran kepemimpinan dalam sebuah tim sebanyak 14 responden (63,6%) menyatakan selalu dilakukan pada item no 11 yaitu pemimpin saya proaktif dalam sebagian hubungan dalam membangun tim, sebanyak 17 (77,3%) menyatakan sering dilakukan pada item no 12 yaitu pemimpin saya memberika inspirasi tentang kerja tim, dan sebanyak 6 (27,3%) menyatakan kadang-kadang dilakukan pada item no 14 yaitu pemimpin saya melibatkan semua perawat dalam setiap kegiatan. Peran pemimpin yang proaktif dalam kerja tim dan pemimpin selalu memberikan inspirasi serta melibatkan semua perawat dalam setiap kegiatan merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan sebuah tim yang bagus, karena apabila seorang pemimpin tidak melakukan peranannya dalam membangun sebuah tim dengan baik maka untuk membangun sebuah tim yang bagus dirasa akan sangat sulit, dikarenakan dalam membangun sebuah tim dibutuhkan seorang role model untuk menciptakan suatu tujuan yang sama. Sebuah tim adalah sekelompok orang dengan keahlian saling melengkapi dan berkomitmen kepada misi yang sama, pencapaian kinerja, dan pendekatan dimana mereka saling tergantung antara satu dengan yang lain untuk mencapai suatu tujuan bersama (Rivai dan Mulyadi, 2012)

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai kepuasan kerja perawat diperoleh hasil bahwa sebagian besar kepuasan kerja perawat dalam kategori cukup baik sebanyak 23 orang (54,8%), 18 orang (42,9%) yang merasa kepuasan kerja dalam kategori baik, dan 1 orang (2,4%) kepuasan kerja dalam kategori tidak baik.

Kepuasan kerja yang paling banyak dalam kategori cukup baik dikaitkan dengan karakteristik umur yaitu 36 – 40 tahun yaitu 11 (26,2%). Hal tersebut karena makin tua umur seseorang makin besar pula tingkat kematangan emosi seseorang sehingga seseorang akan cepat merasa puas (Pohan, 2007).

Kepuasan kerja perawat paling banyak dalam kategori cukup baik dikaitkan dengan jenis kelamin perempuan yaitu 22 orang (52,4%). Hal ini dikarenakan laki – laki memiliki tanggung jawab lebih dalam pemenuhan kebutuhan keluarga dari pada perempuan, jika kebutuhan seseorang sangat kuat maka memotivasi untuk berperilaku pemuasan kebutuhan semakin kuat (Sunyoto, 2012).

Karakteristik pendidikan yang paling banyak merasakan kepuasan kerja dalam kategori cukup baik yaitu D3 sebanyak 16 orang (38,1%). Menurut Muchlas (2005), semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan diikuti dengan keinginan seseorang yang semakin tinggi pula.

Kepuasan kerja paling banyak pada kategori cukup baik dikaitkan dengan karakteristik status kepegawaian yaitu 21 orang (50,5%). Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu lingkup pekerjaan, maka semakin tinggi penilaian seseorang terhadap lingkungan suatu pekerjaan tersebut yang dapat menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan seseorang.

Kepuasan kerja perawat terbanyak dalam kategori cukup baik dikaitkan dengan masa kerja 10 – 20 tahun yaitu sebanyak 13 orang (31,0%). Hal ini dikarenakan pekerjaan dengan usia yang sudah dewasa dan lamanya kerja lebih cenderung menginginkan standar yang pasti terhadap instansi termasuk standar gaji atau adanya kenaikan gaji (Sinabela, 2012).

Hasibuan (2005) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan dalam menilai pekerjaan terhadap apa yang diterima selama ini. Sikap yang ditunjukkan akan terlihat dari evaluasi latar belakang sikap yang menguntungkan pekerjaan atau tidak menguntungkan pekerjaan. Siagian (2006) mengatakan kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya bisa cara pandang seseorang tersebut negatif atau positif.

Kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, hasil penelitian menunjukkan sebagian besar kepuasan kerja perawat dalam kategori cukup baik sebanyak 23 orang (54,8%). Berdasarkan hasil penelitian masih ada perawat yang kepuasan kerjanya cukup yaitu tidak sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat berdampak pada produktivitas kerja perawat yang menurun dan loyalitas terhadap organisasi akan menurun.

Hal ini didukung oleh pendapat Adi (2012) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya berupa kesesuaian penghargaan apa yang seharusnya diterima dengan kesesuaian penghargaan yang diterima, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2005) yang menjelaskan tentang beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pengaruh yang pertama balas jasa yang berhubungan dengan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan. Pengaruh yang kedua yaitu penempatan yang sesuai dengan keahlian berhubungan dengan penempatan kerja yang sesuai dengan keahliannya. Pengaruh yang ketiga yaitu faktor fisik berhubungan dengan berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja meliputi: keadaan ruangan, suhu, kondisi kesehatan karyawan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. Pengaruh yang keempat yaitu berhubungan dengan peran kepemimpinan dan yang terakhir adalah sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Selain itu kepuasan kerja RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta terdiri dari beberapa komponen yaitu pangan, sandang papan, fisik dan psikologis, sosial, *esteem*, aktualisasi. Hasil jawaban dari item kebutuhan akan sandang, pangan, papan diperoleh jawaban paling banyak yaitu 16 responden (69,6%) menyatakan kategori cukup puas yaitu pada item pertanyaan no 2 tentang perhatian institusi rumah sakit terhadap penampilan dan hasil jawaban kategori tidak puas sebanyak 11 responden (47,8%) pada item no 7 yaitu tentang kondisi ruangan yang berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan dan kebisingan. Kebutuhan akan pangan, sandang dan papan bersifat universal. Artinya, kebutuhan pangan, sandang akan timbul sejak seseorang lahir dan tetap merupakan kebutuhan selama hidup seseorang. Akan tetapi bila kebutuhan seseorang meningkat, ia akan terdorong untuk memikirkan pemuasan kebutuhan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus. (Siagian, 2006).

Hasil jawaban dari item kebutuhan fisik dan psikologis diperoleh jawab sebanyak 17 responden (73,9%) menyatakan pada kategori cukup puas paling banyak pada item pertanyaan nomor 5 yaitu tersedia peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan dan sebanyak 11 responden (47,8%) menyatakan paling banyak pada kategori tidak puas pada item pertanyaan no 6 yaitu ketersediaan fasilitas menunjang seperti kamar mandi, tempat parkir dan kantin. Kondisi lingkungan tempat bekerja seharusnya memadai yaitu dengan ketersediaan peralatan yang memadai, kondisi kamar mandi yang bersih, tempat parkir yang luas dan disediakannya kantin untuk memudahkan perawat dan membuat nyaman perawat, karena jika kenyamanan perawat terganggu akan menyebabkan kejenuhan dalam

bekerja. Hal serupa juga dikemukakan oleh Robbins (2003) bahwa kebutuhan akan keamanan fisik dan keamanan psikologi merupakan perlindungan dari ancaman terhadap tubuh dan perlindungan dari ancaman jiwa karena jika kebutuhan ini tidak terpenuhi maka akan mempengaruhi kondisi kejiwaan seseorang.

Hal ini sependapat dengan penelitian Rahmawati (2008) menyatakan ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul, dengan nilai kolerasi positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan  $\pi = 0,885$ .

Pada item kebutuhan sosial kategori cukup puas paling banyak sebanyak 20 responden (87,0%) pada item no 10 yaitu hubungan antara karyawan terhadap kelompok kerja. Sedangkan sebanyak 8 responden (34,8%) menyatakan tidak puas paling banyak pada item no 9 dan 11 yaitu perhatian institusi rumah sakit terhadap perawat dan kemampuan bekerja sama antar karyawan. Terciptanya hubungan interaksi sosial yang baik antar karyawan terhadap kelompok kerja akan memberikan kemudahan dan kenyamanan antar rekan kerja, memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka (Robbins, 2003). Hasil dari pertanyaan kuesioner sebanyak 28 responden (66,7%) menyatakan bahwa kebutuhan *esteem* dengan kategori cukup puas paling banyak pada item no 15 yaitu kemampuan supervisi/pengawas dalam membuat keputusan. Sebanyak 7 responden (30,4%) menyatakan paling banyak pada kategori tidak puas pada item no 16 yaitu perlakuan atasan selama bekerja. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin. (Rivai dan Mulyadi, 2012). Kepuasan kerja meningkat bila pemimpin memahami dan memberikan pujian atas kinerja yang baik, mendengarkan pendapat dan menunjukkan minat pribadi terhadap mereka. Karena, jika dalam pengambilan keputusan tidak tepat akan menyebabkan ketidakpuasan perawat, yang berdampak pada kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan menjadi tidak optimal.

Hasil jawaban dari item kebutuhan aktualisasi diri sebanyak 29 (69,0%) menyatakan cukup puas dan jawaban pada kategori tidak puas sebanyak 5 (21,7%) paling banyak pada item no. 18 yaitu kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pendidikan dan pelatihan tambahan. Hal ini sesuai dengan teori dalam hirarki kebutuhan Maslow, pemenuhan diri atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi sehingga menjadi faktor motivator terkuat. Maslow mendefinisikan pemenuhan potensi dan ketrampilan. Orang yang ambisius dan berkeyakinan tinggi akan mencari dan menemukan peluang untuk dirinya sendiri.

Hasil analisis dengan *Kendall Tau* nilai p sebesar 0,000 dan nilai  $p < 0,05$ . Hal tersebut memberikan bukti bahwa ada hubungan antara peran kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa hubungan peran kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, diketahui bahwa 16 orang (38,1%) mengatakan peran kepemimpinan cukup dan kepuasan kerja pada kategori cukup baik, 15 orang (35,7%) mengatakan peran kepemimpinan baik dan kepuasan kerja pada kategori baik, 1 orang (2,4%) mengatakan peran kepemimpinan kategori kurang dan kepuasan kerja dalam kategori tidak baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Adi (2012) yaitu terdapat hubungan yang positif dengan hasil  $p$  value  $<$  dari  $\alpha$  0,05 dengan keeratan hubungan sedang ( $r$

= 0,523) antara kompensasi dengan kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini menunjukkan arah hubungan yang positif yang berarti semakin besar kompensasi yang diterima maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Hubungan peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka kerjakan dan bagaimana mengerjakan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi individu dan kelompok untuk tujuan bersama (Sunyoto, 2011). Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin di dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku dan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Allah berfirman dalam Al-Quran surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن  
نَنزَعْنَاهُ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : *“hai orang-orang yang beriman, ta’atilah Allah SWT dan ta’atilah Rossul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah SWT (Al Qur’an) dan Rossul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah SWT dan hari kemudian. Yang demikian itu utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”*

Menurut Luthan (2006) kebanyakan karyawan percaya bahwa pemimpinlah yang mengarahkan budaya dan menciptakan situasi yang dapat membuat perawat bahagia dan berhasil. Hal ini berkaitan dengan peran pemimpin yang menjadi role model, keberhasilan seseorang pemimpin dapat dilihat dari kinerja perawat yang baik. Kinerja perawat yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Sudarmanto (2009) menjelaskan bahwa kepuasan kerja bersumber dari diri sendiri ataupun dari lingkungan. Sebagai contoh jika faktor penentu kepuasan kerja terpenuhi maka perawat akan merasa puas, salah satunya dikarenakan peran kepemimpinan yang baik, oleh karena itu, semakin baik peran kepemimpinannya motivasi perawat akan semakin meningkat dan kinerja perawat menjadi baik, maka akan menimbulkan kepuasan pada perawat, sebaliknya jika peran kepemimpinan kepala ruang dirasa kurang baik maka akan mempengaruhi penurunan motivasi perawat dan kinerja perawat sehingga dapat menyebabkan kepuasan perawat menjadi berkurang. Oleh karena itu peran kepemimpinan yang baik diperlukan dalam meningkatkan produktifitas kerja perawat.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Sebagian besar gambaran perawat tentang peran kepemimpinan kepala ruang di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yakni termasuk dalam klasifikasi baik sebanyak 22 responden (52,4%). Gambaran kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yakni dalam klasifikasi kepuasan cukup baik sebanyak 23 responden (54,8%). Ada hubungan yang bermakna antara peran kepemimpinan

kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta ( $\pi=0,569$ ;  $p<0,05$ ).

### **Saran**

Bagi pihak rumah sakit untuk membuat standar kepuasan kerja perawat dan melakukan evaluasi kepada perawat terkait kepuasan kerja perawat, yaitu dengan menyebarkan angket kuesioner untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja perawat

Peneliti selanjutnya perlu mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja perawat dengan variabel bebas yang berbeda yaitu dengan melihat faktor-faktor mempengaruhi yang lain, dan lebih memperhitungkan lamanya waktu penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditama, T. Y. (2003). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Edisi kedua. UI : Jakarta.
- Bahtiar, S. (2009). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Dariyo, A. (2004). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta.
- Hasibuan, malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi), Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Koening, kathleen & blais (2007). *Praktik Keperawatan Profesional Konsep dan Prespektif*. EGC : Jakarta.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Yogyakarta: andi
- Mundakir. (2006). *Komunikasi Keperawatan*, Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Nursalam. (2003). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, Salemba Medika; Jakarta.
- Rivai, V dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi ke-2*. Rajawali Press: Jakarta.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, Indeks Kelompok gramedia: Jakarta.
- Saryono. (2011). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Mitra Cendekia Press: Yogyakarta.
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Sunyoto, M. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit UI-Press: Jakarta
- Suyanto, (2009). *Mengenal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan Di Rumah Sakit*. Mitra Cendekia Press: Jakarta.
- Wasis. (2008). *Pedoman Riset Praktis untuk Profesi Perawat*. Buku Kedokteran EGC: Jakarta.
- Aziz, (2013). *Perkembangan Psikologis-Kepribadian masa dewasa Madya*. Diakses tanggal 16 juli 2013 pukul 19.25 WIB.