

THE CORELLATION BETWEEN LEADERSHIP STYLE AND NURSES JOB SATISFACTION IN WONOSARI REGIONAL HOSPITAL OF YOGYAKARTA

Yenni Agustina Indriyani¹, Istichomah², Rika Monika³

ABSTRACT

Background: Leadership style is a process undertaken by the manager to direct and influence his subordinates so that subordinates are willing to use all of the abilities optimally. Leadership style consists of autocratic, democratic, and free action. Job satisfaction is a nurses emotional response to various aspects of work while on duty in the medical ward, consisting of satisfied and dissatisfied. Job satisfaction is needed for nurses to improve health services, by changing the leadership style received by their subordinates. Then their subordinates can carry out their duty and responsibilities even better, so the hospital goals will be maximally achieved.

Objective: This research determine the relationship between nursing managers leadership style and nurses job satisfaction in Wonosari Regional General Hospital of Yogyakarta.

Method: The method used in this research is an analytical survey using quantitative research methods by a cross sectional approach. The sampling technique used is random sampling with 85 nurses sample, the data collection method used is by filling out a questionnaire. Data analysis was carried out by univariate and bivariate analysis through Chi-Square test.

Result: The results of the Chi-Square test were -0,351 with a significant value of 0,001 <0,05). These results indicate that there is a relationship between nursing manager leadership style and nurses job satisfaction in Wonosari Regional General Hospital of Yogyakarta. Leadership style that is often applied in Wonosari Regional General Hospital of Yogyakarta is a democratic leadership style and the job satisfaction of nurses is in the very satisfied category.

Conclusion: There is a correlation between nursing manager leadership style and nurses job satisfaction in Wonosari Regional General Hospital of Yogyakarta.

Keywords: Leadership Style, Nursing Manajer, Job Satisfaction, Nurse

PENDAHULUAN

Rumah sakit di Indonesia saat ini mengalami perkembangan yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini seiring dengan diterbitkannya berbagai peraturan dan perundang-undangan yang mendukung iklim investasi dan menciptakan kondisi bisnis dan jasa rumah sakit yang lebih baik. Hal ini juga dibuktikan dengan pemilihan tenaga kerja yang berkualitas dan profesional seperti tenaga medis dan non medis (Yusuf, 2006 dalam Latief 2012).¹ Perawat merupakan tenaga medis yang harus diperhatikan kualitas mutu dan kinerja rumah sakit (Nursalam, 2013)². Perawat merupakan tenaga medis yang harus diperhatikan kualitas mutu dan kinerja rumah sakit (Nursalam, 2013)². Profesi perawat memiliki porsi terbesar dalam presentasi tenaga kesehatan, tidak hanya di Indonesia tetapi juga secara Global.

Isu rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat merupakan hal yang umum terjadi di Negara berkembang. Berdasarkan hasil penelitian terbaru yang dilansir *Global Employee Engagement index* di Amsterdam, Belanda menyatakan bahwa Asia dengan skor rating 6,8% menjadi wilayah tingkat kepuasan kerja terendah di antara Amerika Utara 7,5%, Afrika 7,5%, Amerika Selatan 7,3%, Eropa 7,1%, dan Australia 7,0%. Sedangkan hasil dari 10 Negara Asia yang diteliti, angka kepuasan kerja perawat tertinggi berada di Thailand. Indonesia berada pada peringkat sembilan dan di susul oleh Jepang dengan tingkat kepuasan kerja terendah. Berdasarkan penelitian Internasional, 43.000 perawat dari 700 rumah sakit di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia dan Jerman menunjukkan

bahwa ketidakpuasan perawat dengan pekerjaan yang dijalannya berkisar antara 17% sampai dengan 41% .

Mayoritas tipe kepemimpinan profesi perawat di Indonesia adalah gaya kepemimpinan Demokratis, Otoriter, Bebas kendali. Gaya kepemimpinan yang baik adalah jika gaya kepemimpinan tersebut dapat diterima oleh bawahannya. Hasil penelitian yang di lakukan oleh Putra, dkk (2014)³ gaya kepemimpinan yang paling banyak dipilih yaitu gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 47,1%, dengan gaya kepemimpinan sebagian besar perawat mempunyai kinerja yang baik sebanyak 75,5% dalam melakukan pekerjaannya. Menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat diterima bawahannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahannya, yang nanti dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat (Triwibowo, 2013) ⁴

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 23 Maret 2018 di RSUD Wonosari Yogyakarta. Hasil wawancara yang dilakukan pada 10 perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap didapatkan lima dari 10 perawat pelaksana mengatakan manajernya selalu mendorong dan menyemangati anggotanya, dalam mengambil keputusan selalu dirundingkan secara mufakat, tiga diantaranya mengatakan manajer keperawatan mengikuti apa yang dikatakan oleh bawahannya dan dua orang mengatakan pemimpinnya selalu mengambil keputusan sendiri, serta beberapa perawat mengatakan kurang puas bekerja selama ini karena berbagai macam hal yaitu karena cara kepemimpinan kepala ruangan otoriter, rekan kerja kurang kompak, dan gaji kurang mencukupi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Adanya teori kepemimpinan, dapat diketahui bahwa teori kepemimpinan tertentu akan sangat memengaruhi gaya kepemimpinan (*leadership style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinan dengan segenap filsafat, keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan tersebut bias berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu

2. Gaya kepemimpinan menurut Teori X dan Teori Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor, yang menyebutkan bahwa perilaku seseorang dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi dua kutub utama, yaitu sebagai Teori X dan Teori Y. Teori X mengasumsi bahwa bawahan itu tidak menyukai pekerjaan, kurang ambisi, tidak mempunyai tanggung jawab, cenderung menolak perubahan dan lebih suka dipimpin dari pada memimpin. Sebaliknya Teori Y mengasumsi bahwa bawahan itu senang bekerja, bias menerima tanggung jawab, mampu mandiri, mampu mengawasidiri, mampu berimajinasi, dan kreatif. Berdasarkan teori ini, gaya kepemimpinan dibedakan menjadi empat macam, yaitu sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan diktator

Gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan menimbulkan ketakutan serta menggunakan ancaman dan hukuman merupakan bentuk dari bentuk pelaksanaan teori X.

b. Gaya kepemimpinan otokratis

Pada dasarnya gaya kepemimpinan ini hampir sama dengan gaya kepemimpinan *dictator* namun bobotnya agak kurang. Segala keputusan berada ditangan pemimpin, pendapat dari bawahan tidak pernah dibenarkan, gaya ini juga merupakan pelaksanaan dari teori X.

c. Gaya kepemimpinan demokratis

Ditemukan adanya peran serta dari bawahan dalam pengambilan sebuah keputusan yang dilakukan dengan cara musyawarah. Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya sesuai dengan teori Y.

d. Gaya kepemimpinan santai

Peran dari pemimpin hampir tidak terlihat karena keputusan diserahkan kepada bawahan. Gaya kepemimpinan ini sesuai dengan teori Y.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja sebagai sikap sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Menurut teori perubahan social, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan membalasnya dengan membantu rekan kerjanya, mengerjakan tugas tambahan dan mendukung tujuan dari organisasinya. Sebaliknya, apabila karyawan kurang merasa puas dengan

pekerjaanya, mereka akan kurang bersemangat untuk mendukung tujuan dari organisasinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Wibowo (2009)⁵ menyatakan terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada yang diterima, orang akan puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagai merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti hal karakteristik lingkungan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini adalah penelitian perkembangan, penelitian tindakan, penelitian perbandingan kausal atau komparatif, penelitian korelasional, penelitian eksperimental dan lain-lain.

2. Lokasi dan Waktu penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di 9 ruang Rawat Inap yaitu Ruang Anggrek I, Ruang Anggrek II, Ruang Dahlia I, Ruang Dahlia II, Ruang Kana, Ruang Melati, Ruang Bakung, Ruang Menur, Ruang Cempaka yang berada di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Yogyakarta.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 21-23 Agustus 2018.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 108 perawat di seluruh Bangsal Rawat Inap RSUD Wonosari Yogyakarta.

b. Sample

Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak .Berdasarkan perhitungan rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian itu sebanyak 85 perawat .

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Analisis Univariat

Tabel 4.1
Deskripsi Gaya Kepemimpinan Manajer Keperawatan
di RSUD Wonosari Yogyakarta

Kategori	Frekuensi	Presentase
Otoriter	0	0,00%
Bebas Kendali	25	29,4%
Demokratis	60	70,6%
Jumlah	85	100%

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan table 4.1 diketahui bahwa sebagian besar sampel penelitian paling banyak memilih kategori gaya kepemimpinan otoriter 0 perawat (0,00%), bebas kendali sebanyak 25 perawat (29,4%), dan gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 60 perawat (70,6%)

b. Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 4.2
Deskripsi Kepuasan kerja perawat
di RSUD Wonosari Yogyakarta

Kepuasan kerja perawat	Frekuensi	Presentase
Sangat puas 76-100%	45	52,9%
Puas 51-75%	40	47,1%
Tidak puas 26-50%	0	0,00%
Sangat tidak puas 0-25%	0	0,00%
Jumlah	85	100%

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan table 4.2 diketahui bahwa sampel penelitian paling banyak mendapatkan kepuasan dalam kategori sangat puas sebanyak 45 perawat (52,9%), puas sebanyak 40 perawat (47,1%). Hasil ini menunjukkan bahwa perawat di seluruh bangsal RSUD Wonosari Yogyakarta mendapatkan kepuasan dalam kategori sangat puas.

c. Analisis Bivariat

1) Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Manajer Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 4.3
Distribusi Tabulasi Silang Gaya Kepemimpinan Manajer Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Wonosari Yogyakarta.

Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja Perawat								Total	%
	Sangat Puas		Puas		Tidak Puas		Sangat Tidak Puas			
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)		
Otoriter	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0
Bebas Kendali	6	24,0	19	76,0	0	0,00	0	0,00	25	29,4
Demokratis	39	65,0	21	32,0	0	0,00	0	0,00	60	70,6
Total	45	52,9	40	47,1	0	0,00	0	0,00	85	100,0

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil dari table 4.3 di dapatkan hasil dari gaya kepemimpinan manajer keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Wonosari Yogyakarta masuk dalam kategori gaya kepemimpinan manajer keperawatan demokratis dengan jumlah 60 perawat (70,6%) dan kepuasan kerja perawat masuk dalam kategori sangat puas dengan jumlah 45 perawat (52,9) menyatakan sangat puas dengan pekerjaannya.

2) Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Manajer Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat.

Tabel 4.4
Korelasi Chi-Square Antara Gaya Kepemimpinan Manajer Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Yogyakarta.

X ² Hitung (p)	X ² Tabel	P Value	Hasil
11.907	11,070	0,001	Hipotesis Diterima

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan table 4.4 diketahui bahwa nilai menunjukkan bahwa Ho di tolak sehingga H_a di terima atau dengan kata lain hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan manajer keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Wonosari Yogyakarta.

2. PEMBAHASAN

a. Gaya Kepemimpinan Manajer Keperawatan

Gaya kepemimpinan yang paling banyak di gunakan dalam kategori gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 60 orang (70,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari Yogyakarta mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang sering dipakai oleh kepala ruang masuk dalam kategori gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan perawat, menggunakan kekuasaan posisi untuk mendorong ide dari perawat, memberitahu informasi seluas-luasnya. Diantara ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yang sudah terlihat pada kepala ruang di RSUD Wonosari Yogyakarta adalah adanya pelimpahan sebagian wewenang kepada bawahannya, keputusan dibuat secara musyawarah, prakarsa dapat datang dari bawahan, pengawasan tidak ketat. Namun ada beberapa yang belum dilakukan oleh kepala ruang diantaranya belum meratanya kesempatan untuk mendapat pelatihan, kritikan lebih banyak diberikan dari pada pujian, ketidakbebasan memilih kelompok bekerja yang merupakan bukti yang nampak pada gaya kepemimpinan di RSUD Wonosari Yogyakarta.

Berdasarkan uraian tersebut, yang paling penting adalah bagaimana pemimpin mempunyai tugas penting agar dapat menciptakan pengaruh yang baik bagi staf tenaga kesehatan yang dipimpinnya. Dengan karakteristik dan keunikan yang ditampilkan sebagai bentuk kepemimpinannya, maka disebutlah dengan gaya kepemimpinan. Jika dihubungkan dengan topik penelitian ini, yang terpenting adalah penerapan gaya kepemimpinannya sehingga kepuasan kerja perawat di RSUD Wonosari Yogyakarta dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra,dkk (2014)³ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati. kepala ruang mayoritas menggunakan gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 47,1% dengan gaya kepemimpinan demokratis yang di terapkan oleh kepala ruang sebagian besar perawat mempunyai kinerja yang baik sebanyak 75,5% dalam melakukan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, bersifat kerakyatan atau persaudaraan, bersifat obyektif dalam menilai seorang bawahan dan tidak dipandang sebagai alat tetapi dianggap sebagai manusia. Artinya, hubungan antara pimpinan dan bawahan bukan sebagai majikan dan buruh akan tetapi sebagai saudara terhadap teman kerjanya.

Gaya kepemimpinan yang paling banyak dipilih yaitu gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan ini dianggap paling baik karena pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan arahan dan banyak memberikan dukungan. Pemimpin dalam gaya kepemimpinan ini mau menjelaskan keputusan dan kebijakan yang diambil dan mau menerima pendapat dari pengikutnya. Tetapi masih tetap memberikan pengawasan dan mau menerima pengarahan dalam penyelesaian tugas pengikutnya.

b. Kepuasan kerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari Yogyakarta dalam kategori sangat puas sebanyak 45 perawat (52,9%) diikuti dengan kategori puas sebanyak 40 perawat (47,1%), tidak terdapat kategori tidak puas dan sangat tidak puas yang dipilih oleh perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari Yogyakarta. Perawat RSUD Wonosari Yogyakarta menunjukkan tingkat puas karena dilihat dari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, *supervise*, kerja sama yang baik dengan rekan kerja dan kesempatan untuk berkembang. Menurut (Nursalam 2016)⁶ apabila individu dalam bekerja tidak mendapatkan kebutuhan yang cukup, seperti, rekan kerja dan kondisi kerja yang baik maka individu tersebut akan merasa tidak puas dalam pekerjaannya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika andrayani, 2016, yang menyatakan bahwa gambaran kepuasan kerja perawat selama bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta berada dalam kategori sangat puas menunjukkan bahwa 11,7% responden merasa sangat puas dengan hasil kerjanya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

Keberhasilan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Pentingnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan staf medis di rumah sakit merupakan salah satu faktor yang penting mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Kepuasan kerja perawat menjadi salah satu

faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat. Perawat harus memiliki kepuasan kerja pada sisi positif karena ketika perawat merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalannya, maka pelayanan yang diberikan perawat tersebut kurang optimal. Pelayanan yang kurang optimal akan menurunkan citra rumah sakit karena ketidakpuasan pelanggan sehingga akan menyebabkan kerugian dalam organisasi rumah sakit. Oleh karena itu, pandangan dan perasaan perawat terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif agar tidak menimbulkan berbagai dampak negatif di rumah sakit.

c. Hubungan Gaya Kepemimpinan Manajer Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Wonosari Yogyakarta

Hasil analisa bivariate menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan manajer keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Wonosari Yogyakarta, yang ditunjukkan dari nilai korelasi *chi-square* (X^2) sebesar 11,907 dengan *p value* $0,001 < 0,05$ nilai X^2 hitung (11,907) $> X^2$ table (11,070). Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan manajer keperawatan dengan kepuasan kerja perawatnya.

Hal ini dibuktikan berdasarkan distribusi tabulasi silang antara gaya kepemimpinan manajer keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Wonosari Yogyakarta bahwa gaya kepemimpinan untuk bebas kendali paling banyak terdapat pada kepuasan kerja perawat dalam kategori puas sebanyak 19 perawat (76,0%), sedangkan untuk gaya kepemimpinan demokratis lebih banyak terdapat pada kepuasan kerja perawat dalam kategori sangat puas sebanyak 39 perawat (65,0%).

Menurut interpretasi koefisien masuk dalam interval koefisiensi 0,025 dengan tingkat hubungan sedang, artinya ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan Manajer Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Wonosari Yogyakarta. Nilai koefisiensi menurut Sarwono (2011), nilai 0 berarti tidak ada korelasi antara dua variabel, nilai 0-0,25 berarti tidak ada korelasi antara dua variabel, nilai 0,25-0,05 berarti korelasi cukup, nilai 0,05-0,75 berarti korelasi kuat, dan nilai 0,75-0,99 berarti korelasi sangat cukup. Dari hasil penelitian ini, nilai 0,351 berarti korelasi cukup. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 (Hipotesis nol) ditolak dan H_a (Hipotesis alternatif) diterima, sehingga dapat dideskripsikan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan manajer keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Wonosari Yogyakarta atau dengan kata lain terdapat hubungan variabel kuat, signifikan, namun tidak searah.

Ketidakmampuan perawat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya bukan karena perawat tidak mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik. Namun hal ini terjadi karena perawat tidak dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan

para pimpinannya sendiri sehingga perawat merasa kurang dihargai oleh pimpinannya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan yang memberikan kenyamanan bagi bawahannya. Salah satu aspek yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan adalah kepuasan kerja, artinya dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya perawat akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya. Kepuasan kerja perawat sangat dibutuhkan bagi perawat agar meningkatkan pelayanan kesehatan, dengan mengubah gaya kepemimpinan yang diterima oleh bawahannya. Maka bawahannya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka lebih baik lagi sehingga tujuan dari organisasi Rumah Sakit akan tercapai dengan maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di seluruh ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Yogyakarta adalah tipe gaya kepemimpinan demokratis yaitu sebanyak (70,6%)
- b. Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di seluruh ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Yogyakarta berada dalam kategori sangat puas sebanyak (52,9%)
- c. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan manajer keperawatan dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Yogyakarta berdasarkan hasil nilai korelasi *chi-square* (X^2) sebesar 11,097 dengan *p Value* $0,001 < 0,05$ nilai hitung $(11,907) > X^2$ table (11,070)

2. Saran

- a. Bagi Direktur RSUD Wonosari Yogyakarta
 - 1) Direktur RSUD Wonosari Yogyakarta diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan referensi gambaran gaya kepemimpinan manajer keperawatan yang sering digunakan kepala ruangan dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat.
 - 2) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk menjalankan program kegiatan dan sebagai bahan kajian untuk evaluasi gaya kepemimpinan manejer keperawatan di RSUD Wonosari.
- b. Bagi perawat
 - 1) Peran perawat di rumah sakit sangatlah penting, maka bagi pihak rumah sakit perlu untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja perawat, karena kepuasan kerja perawat merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja perawat. Melalui penelitian ini kita dapat melihat bagaimana kepuasan kerja perawat di RSUD Wonosari Yogyakarta. Maka hal tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan bagi RSUD Wonosari Yogyakarta dalam pengolahan sumber daya

manusia agar dapat menjaga dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

- 2) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan evaluasi gaya kepemimpinan manajer keperawatan dan terciptanya kenyamanan bagi perawat yang bekerja di RSUD Wonosari Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

1. Latief (2012). Perencanaan SDM Rumah Sakit: Teori, Penilaian dan Penelitian, Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
2. Nursalam (2013). Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional, Jakarta: Salemba Medika.
3. Putra. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Manajer Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah RAA Pati.
4. Triwibowo, C. (2013). Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit Jakarta Timur: Cv Trans Info Media.
5. Wibowo (2010). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga, Jakarta : Rajawali Pers
6. Nursalam. (2016) Metodologi Penelitian Kesehatan. PT Rineka Cipta. Jakarta