PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA

FAKULTAS ILMU KESEHATAN

UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA

2022

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG IGD DAN ICU RUMAH SAKIT UNS

Devita Dewi Anggraini[1)] , Atiek Murharyati[2)], S. Dwi Sulisetyawati[3)]

[1)] Mahasiswa Program Studi Keperawatan Program Sarjana Universitas Kusuma Husada

[2), 3)] Dosen Program Studi Keperawatan Program Sarjana Universitas Kusuma Husada

devitaaangrainii@gmail.com

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai tujuan tertentu. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Indikator gaya kepemimpinan meliputi: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kemampuan mengendalikan emosi. Sedangkan indikator kepuasan kerja meliputi: pekerjaan, upah, promosi, supervise, dan rekan kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD dan ICU Rumah Sakit UNS.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode yang digunakan adalah *cross sectional design*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling* sejumlah 45 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat gaya kepemimpinan berada pada kategori tinggi yaitu (53,3%) dan kepuasan kerja perawat mempunyai kategori puas sebesar (88,9%). Hasil uji chi square didapatkan nilai p value 0,000 < 0,05 sehingga terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD dan ICU Rumah Sakit UNS.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD dan ICU Rumah Sakit UNS. Diharapkan perawat mendukung kepemimpinan dengan cara berusaha menerapkan semua ciri kepemimpinan yang baik sehingga mampu meningkatkan gaya kepemimpinan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Perawat

Daftar Pustaka : 61 (1996-2021)

UNDERGRADUATE DEGREE IN NURSING PROGRAM

FACULTY OF HEALTH SCIENCE

KUSUMA HUSADA UNIVERSITY OF SURAKARTA

2022

RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLE AND NURSE'S JOB SATISFACTION IN EMERGENCY ROOM AND ICU AT UNS HOSPITAL

Devita Dewi Anggraini[1)] , Atiek Murharyati[2)], S. Dwi Sulisetyawati[3)]

[1)] Student of Undergraduate Degree in Nursing Study Program of Kusuma Husada University of Surakarta

[2), 3)] Lecturers of Undergraduate Degree in Nursing Study Program of Kusuma Husada University of Surakarta

devitaaangrainii@gmail.com

ABSTRACT

Leadership style is a pattern of behavior designed to integrate the goals of organization and individuals, to achieve certain goals. Job satisfaction is a pleasant or unpleasant emotional state in which employees view their work. Indicators of leadership style include: the ability to make decisions, the ability to motivate, the ability to communicate, the ability to control subordinates, and the ability to control emotions. While the indicators of job satisfaction include: work, wages, promotions, supervision, and co-workers. The purpose of this study is to determine the relationship between the leadership style and the job satisfaction of nurses in the ER and ICU rooms at UNS Hospital.

This was quantitative research with cross sectional design method. The sampling technique in this study was a total sampling of 45 respondents. Data were collected using a measuring instrument in the form of a questionnaire.

The results showed that the level of most of leadership style was in the high category (53.3%) and the job satisfaction of nurses was in the satisfied category of (88.9%). The results of the chi square test obtained a p value of 0.000 <0.05 so that there is a relationship between leadership style and job satisfaction of nurses in the ER and ICU rooms at UNS Hospital.

According to the result of the study, it can be concluded that there is a relationship between leadership style and job satisfaction of nurses at the ER and ICU rooms at UNS Hospital. Nurses are expected to support leadership by trying to apply all the characteristics of good leadership so that they can improve their leadership style.

Keywords : Leadership Style, Nurse Job Satisfaction

Bibliography : 61 (1996-2021)

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan suatu pendekatan yang dinamis dan proaktif dalam menjalankan suatu kegiatan diorganisasi. Manajemen tersebut mencakup kegiatan *planning, organizing, actualing, controlling (POAC)* terhadap staf, sarana, dan prasarana dalam mencapai tujuan organisasi (Nursalam, 2015). Manajemen keperawatan adalah suatu proses bekerja melalui anggota staf keperawatan untuk memberikan asuhan keperawatan secara professional (Nursalam, 2015). Fungsi manajemen keperawatan sejalan dengan fungsi manajemen secara umum yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan (Suarli S, 2012).

Memasuki era globalisasi, berbagai pelayanan kesehatan termasuk rumah sakit dituntut untuk lebih meningkatkan mutu pelayanan. Keberhasilan Berdasarkan (Kemenkes RI, 2010) Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (No.340/MENKES/PER/III/2010). Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, serta gawat darurat.

Instalasi Gawat Darurat (IGD) adalah salah satu unit pelayanan di Rumah Sakit yang menyediakan penanganan awal (bagi pasien yang datang langsung ke rumah sakit)/ lanjutan (bagi pasien rujukan dari fasilitas pelayanan kesehatan lain), menderita sakit ataupun cedera yang dapat mengancam kelangsungan hidupnya (Permenkes RI No.47 tahun 2018). Sedangkan *Intensive Care Unit (ICU)* menurut Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1778/MENKES/SK/XII/2010 merupakan suatu bagian dari rumah sakit yang mandiri dengan staf khusus dan perlengkapan khusus yang ditujukan untuk observasi, perawatan dan terapi pasien- pasien yang menderita penyakit dan cedera yang mengancam nyawa atau berpotensi mengancam nyawa.

Keberhasilan suatu organisasi pada sebuah Rumah Sakit berasal dari beberapa faktor dengan salah satunya yaitu tingkat sumber daya manusia termasuk perawat. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang mampu memberikan pelayanan 24 jam mempunyai tugas dan tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan asuhan keperawatan. Selain itu pemimpin adalah suatu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kegiatan bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan suatu pencapaian yang dituju (Rahayu et al., 2019).

Menurut (Sirait et al., 2017) Faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat meliputi : pembayaran, promosi, supervise, rekan kerja, komunikasi dan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang- orang dengan menetapkan tujuan, memberikan pengarahan/ perintah dan motivasi sehingga, secara operasional tujuan tercapai serta meningkatkan keberadaan organisasi, hasil pengaruhnya akan ditandai adanya kemauan staf yang bekerja dengan sukarela (Anwar, 2016).

Peran manajer dapat mempengaruhi faktor motivasi dan lingkungan. Peran manajer juga mungkin mempengaruhi faktor lain, bergantung pada tugas manajer (bagaimana manajer bekerja dalam

suatu organisasi). Secara umum, peran manajer dapat dinilai dari kemampuannya dalam memotivasi dan meningkatkan kepuasan staf. Kepuasan kerja staf dapat dinilai dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis. Kebutuhan psikis tersebut dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya. Hal ini perlu ditanamkan kepada manajer agar menciptakan suatu keterbukaan dan memberikan kesempatan kepada staf untuk melaksanakan tugas dengan sebaik- baiknya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Edy Sutrisno, 2019). Howel dan Robert (Wijono, 2010) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Dengan istilah lain kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan bersikap positif terhadap pekerjaannya maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Kebalikannya, apabila karyawan bersikap negatif maka ia akan merasa tidak puas dengan apa yang dikerjakannya. Atas dasar sikap karyawan tersebut sebenarnya sikap karyawan berkaitan erat dengan pekerjaan individu yang mencakup faktor seperti gaji, supervise, situasi, peluang untuk maju, penghargaan, kemampuan, dan penilaian kerja yang adil dari atasan (Sembiring, et al., 2017; Nasution & DR., 2017).

Dua belas kunci utama dalam kepuasan kerja (Rowland dan Rowland, 1997:517-518), meliputi: input, hubungan manajer dan staff, disiplin kerja, lingkungan tempat kerja, istirahat dan makan yang cukup, diskriminasi, kepuasan kerja, penghargaan penampilan, klarifikasi kebijaksanaan, prosedur dan keuntungan, mendapat dan mendapatkan kesempatan, pengambilan keputusan, dan gaya kepemimpinan.

Menurut (Nursalam, 2015) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan dan kualitas kehidupan pekerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Dasar yang sering digunakan untuk mengelompokkan gaya kepemimpinan adalah : tugas yang harus dilakukan oleh pemimpin, kewajiban pemimpin, dan falsafah yang dianut oleh pemimpin. Indikator – indikator yang digunakan peneliti pada gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016 : 34) meliputi kemampuan kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kemampuan mengendalikan emosi.

Kondisi kepemimpinan keperawatan berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan kepemimpinan kepala ruang menurut persepsi perawat terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Instalasi Rawat Inap F BLU RSUP Prof. Dr.R.D. Kandau, Manado didapatkan hasil bahwa 16,7 % adalah kepemimpinan yang tidak baik (Muhammad et al., 2013).

Menurut Kleinman (2004) Efek dari kepemimpinan kepala ruang yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja perawat, sehingga jika kepemimpinan tersebut tidak baik maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja perawat. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan yang menjelaskan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah sikap pemimpin dalam kepemimpinannya (Hasibuan, 2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Barahama et al., 2019) tentang kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa RSU GMIM Pancaran Manado, didapatkan hasil bahwa 51,7% perawat yang tidak puas. Hasil penelitian tentang kepuasan kerja perawat di RSU Kabupaten Tangerang menunjukkan bahwa tingkat kurang puasan perawat masih tinggi, yaitu 66% merasa tidak puas (Wiliana et al., 2020).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan pada hari Rabu, 15 Desember 2021 di IGD dan ICU Rumah Sakit UNS. Didapatkan data jumlah perawat pelaksana yang bekerja di ruang IGD sebanyak 28 orang. Sedangkan jumlah perawat pelaksana yang bekerja di ruang ICU sebanyak 17 orang. Dari hasil wawancara 5 perawat baik di ruang IGD maupun ICU didapatkan 1 perawat mengatakan kepala ruang saat pengambilan keputusan tergantung situasi pada saat itu, terkadang perawat tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Dua perawat mengatakan bahwa kepala ruang tidak mendorong partisipasi perawat pelaksana dalam kegiatan pekerjaan. Empat perawat mengatakan bahwa jadwal dinas ditetapkan kepala ruang secara mutlak dan 1 perawat menjawab pembuatan jadwal dinas ditawarkan kepada perawat. Tiga perawat mengatakan apabila ada perawat pelaksana yang terlambat kepala ruang langsung menegur, dua perawat mengatakan menegur saat ada pertemuan ruangan. Satu perawat mengatakan tidak dibebaskan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cara perawat sendiri.

Tiga perawat mengatakan tidak mendapatkan cuti, jarang mendapatkan kesempatan pelatihan, bahkan tingginya tingkat stress yang dirasakan karena berhubungan dengan pasien dalam kondisi gawat dan tidak terduga. Dua perawat mengatakan besaran insentif atau jasa pelayanan yang mereka terima belum sesuai dengan beban kerja yang mereka lakukan. Satu perawat mengatakan adanya ungkapan perawat senior dan junior yang terkait dengan lamanya masa kerja sehingga berdampak pada hubungan dengan rekan sekerja menjadi kurang kondusif dan sering meninggalkan tempat tugas tanpa izin. Masalah tersebut sering terjadi yang membuat perawat merasa tidak betah sehingga bisa menurunkan kepuasan kerja yang akan berakibat pada penurunan pelayanan yang diberikan perawat. Hal ini menimbulkan rasa malas untuk bekerja dan keinginan untuk pindah ruang bahkan ada juga keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Perawat ruangan intensif dan gawat darurat memiliki tanggung jawab yang lebih besar daripada bangsal lain, sehingga kenyamanan kerja, kepuasan dan sebagainya itu juga perlu diperhatikan lebih khusus. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk menilai apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD dan ICU.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif korelatif yang dilakukan dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dan sampel penelitian adalah perawat pelaksana di ruang IGD dan ICU Rumah Sakit UNS. Sampel pada penelitian ini berjumlah 45 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (n : 45)

Karakteristik	Usia
Mean	27,22
Median	27,00
Min	22
Max	35
Std. Deviasi	2,670

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata – rata usia responden adalah 27,22 dengan median 27,00 dan standar deviasi 2,670. Usia minimum responden 22 tahun dan usia maksimum 35 tahun. Berdasarkan hasil analisa peneliti dapat disimpulkan bahwa usia perawat yang bekerja di ruang IGD dan ICU Rumah Sakit UNS termasuk usia dewasa. Sebab pada usia ini ialah usia yang produktif dalam bekerja sehingga dapat bekerja secara lebih bersemangat.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (n : 45)

Jenis Kelamin	*f*	%
Laki- laki	20	44,4
Perempuan	25	55,6
Total	45	100 %

Hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dari keseluruhan 45 (100%) responden mayoritas berjenis kelamin perempuan sebesar 25 orang (55,6%). Hal ini dikarenakan jumlah perawat yang bekerja di ruang IGD dan ICU Rumah Sakit UNS paling banyak berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan pekerjaan sebagai seorang perawat yaitu pekerjaan yang mengemukakan pelayanan, dan lebih cocok dilakukan oleh perempuan, sehingga banyak diminati oleh perempuan daripada laki- laki. Implikasinya, profesi keperawatan secara umum merupakan karir bagi perempuan, hanya sedikit pria yang ingin bertualang.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan (n : 45)

Pendidikan	*f*	(%)
D3 Keperawatan	38	84,4
S1 + Profesi Ners	7	15,6
Total	45	100 %

Hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dari keseluruhan 45 (100%) responden mayoritas memiliki tingkat pendidikan D3 keperawatan sebesar 38 (84,4%) responden. Menurut peneliti tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan dan keterampilan seseorang dan sangat mempengaruhi kinerja, dimana perawat yang berpendidikan lebih tinggi memiliki kemampuan kerja yang lebih baik.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja (n : 45)

Karakteristik	Lama Kerja
Mean	3,58
Median	4,00
Min	1
Max	12
Std.deviasi	1,960

Hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan lama kerja perawat menunjukkan nilai rata- rata adalah 3,58 dengan median 4,00 dan standar deviasi 1,960. Lama kerja minimum responden 1 tahun dan lama kerja maksimum 12 tahun. Masa kerja erat hubungannya dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi,

pemahaman *job description* yang lebih baik. Sikap tersebut sangat diperlukan untuk menjadi pemimpin yang baik, yang bisa memotivasi, membimbing, mengarahkan pegawainya. Karyawan dengan masa kerja yang sudah lama, disamping mempunyai pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi, pemahaman *job descrpsion* lebih baik, mereka juga menerima imbalan yang sesuai dengan harapan mereka. Ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan masa kerja lebih banyak.

e. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan (n : 45)

Gaya Kepemimpinan	***f***	**(%)**
Sangat Rendah (10-18)	0	0
Rendah (19-26)	0	0
Cukup (27-34)	10	22,2
Tinggi (35- 42)	24	53,3
Sangat Tinggi (43-50)	11	24,4
Total	45	100,0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil distribusi frekuensi gaya kepemimpinan paling banyak berada pada kategori tinggi antara skor 35- 42 yaitu 24 orang (53,3%). Bahwa tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan berada pada range ke empat, yaitu tinggi. Hal ini mengandung arti bahwa kepala ruang memiliki gaya kepemimpinan yang baik.

Gaya kepemimpinan yang dominan ini dapat disebabkan karena kepala ruang perawat di ruang IGD dan ICU Rumah Sakit UNS melalui pengamatan perawat pelaksana memiliki kemampuan mengendalikan emosi, ini tergambarkan dengan cara kepala ruang yang menghargai pendapat para pegawai walaupun tidak sesuai dengan pendapatnya, jika kepala ruang mengoreksi kesalahan bawahannya tidak mengucapkan kata- kata kasar.

Kepala ruang IGD dan ICU Rumah Sakit UNS melalui pengamatan perawat pelaksana memiliki kemampuan mengambil keputusan yang baik, ini tergambarkan dengan kepala ruang selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan, jika ada permasalahan, kepala ruang bersedia membantu dan memberikan solusi dalam rangka mencapai keputusan instansi.

Menurut peneliti, melalui hasil pengamatan perawat pelaksana, kepala ruang di IGD dan ICU Rumah Sakit UNS memiliki kemampuan memotivasi bawahannya, hal ini tergambarkan dengan kepala ruang selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan bawahannya, menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus.

Kepala ruang perawat di ruang IGD dan ICU Rumah Sakit UNS melalui pengamatan perawat pelaksana memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan memiliki kemampuan mengendalikan bawahannya, ini tergambarkan dengan cara kepala ruang mampu membuat hubungan yang baik dengan bawahannya, mampu menggerakkan pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik. Kepala ruang selalu memberikan arahan pada tugas yang sifatnya kompleks, pegawai mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan mengenai tugas yang diberikan.

Namun hasil ini berbeda dengan pada saat dilakukannya studi pendahuluan disebabkan karena hanya ada beberapa perawat yang merasakan hal tersebut. Pada hasil penelitian melalui pengamatan perawat pelaksana mayoritas kepala ruang memiliki gaya kepemimpinan yang baik, karena sudah adanya

pelatihan manajemen rumah sakit bagi para kepala ruang.

Pelatihan manajemen rumah sakit yang sudah dilakukan mengangkat tema meliputi teknik komunikasi manajemen, mengenai leadership, korupsi dan gratifikasi. Dengan adanya pelatihan manajemen rumah sakit tersebut sehingga dapat mengupgrade kemampuan para kepala ruang dalam memimpin unit kerjanya.

f. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat (n : 45)

Kepuasan Kerja Perawat	***f***	**(%)**
Kurang Puas (<60)	5	11,1
Puas (>60)	40	88,9
Total	45	100,0

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa dari 45 perawat terdapat 40 perawat (88,9 %) yang merasa puas. Kepuasan kerja perawat berada pada kategori puas, yang dominan ini dapat digambarkan dengan kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan perawat, perlakuan atasan selama perawat bekerja, kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan, kemampuan supervise/ pengawasan dalam membuat keputusan, adanya jaminan atas kesehatan/ keselamatan kerja, perhatian institusi terhadap perawat, tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan, hubungan antar karyawan dan kelompok kerja, sikap teman-teman kerja terhadap sejawat, tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir, dan kantin, kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan, dan kebisingan, serta kemampuan dalam bekerjasama antar karyawan di Rumah Sakit.

g. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Perawat

variabel	***Likelihood Ratio***	**p-value**
gaya kepemimpinan -kepuasan kerja perawat	1.000	0,000

Berdasarkan tabel analisis dengan uji *chi square* dengan n-45 diperoleh bahawa nila *p value* 0,000 atau *p-value* < 0,05 maka H0 ditolak atau Ha diterima yang berarti terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD dan ICU Rumah Sakit UNS. Dari hasil korelasi *chi square* tersebut juga didapatkan nilai *Likelihood Ratio* 1,000. Menurut Dahlan (2014) kekuatan korelasi secara statistic ditentukan berdasarkan nilai koefisien korelasinya, jika hasil koefisien korelasi atau nilai r berada diantara angka 0,8 – 1,00 maka dapat dikatakan korelasi sangat kuat. Berdasarkan pernyataan tersebut peneliti beropini bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD dan ICU Rumah Sakit UNS.

KESIMPULAN

a. Karakteristik responden berdasarkan usia minimum 22 dan maksimal 35 tahun dengan median usia 27 tahun. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin perempuan sebesar 25 orang (55,6%). Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden mayoritas memiliki tingkat pendidikan D3 Keperawatan sebesar 38 orang (84,4%). Karakteristik responden berdasarkan lama kerja responden minimal 1 tahun dan maksimal 12

tahun dengan rata – rata 3,58 tahun.

b. kepemimpinan di ruang IGD dan ICU Rumah Sakit UNS mempunyai kategori tinggi antara skor 35- 42 yaitu 24 orang (53,3%).

c. Kepuasan kerja perawat di ruang IGD dan ICU Rumah Sakit UNS mempunyai kategori puas sebesar (88,9 %).

d. Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD dan ICU Rumah Sakit UNS yang didasari dengan nilai *p value* (0,000) dan nilai koefisien korelasi r (1,000).

SARAN

a. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan pihak manajemen menggunakan informasi penelitian ini sebagai latar belakang untuk memberikan pelatihan tentang kepemimpinan kepada kepala ruang sehingga mampu meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan yang baik sehingga kebijakan yang dibuat mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang merupakan ujung tombak pelayanan kepada pasien.

b. Bagi Perawat

Diharapkan perawat mendukung kepemimpinan dengan cara berusaha menerapkan semua ciri kepemimpinan yang baik sehingga mampu meningkatkan gaya kepemimpinannya.

c. Bagi Peneliti Lain

Peneliti lain diharapkan untuk dapat melakukan penelitian yang lebih spesifik, dengan faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan kepuasan kerja perawat seperti jenis kelamin, status perkawinan serta penempatan sesuai keahlian.

d. Bagi Ilmu Keperawatan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadikan dasar ditemukannya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yang baru, menjadikan ilmu keperawatan semakin kaya akan hasil penelitian sehingga dapat menjadikan profesi keperawatan lebih maju.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Penelitian Terdahulu Penelitian terdahulu ini yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan , berikut tabelnya : Penelitian Terdahulu Variabel Subjek Metode Data Hasil Pengertian kinerja dalam prespektif kiner*. 7–21.

Aisyafarda, J., & Sarino, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *4*(2), 228. https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18018

Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). *Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria*. *14*(1), 71–92. https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002

Andre Almeida de Moura, Andrea Bernardes, Alexandre Pazetto Balsanelli, Ariane Cristina Barboza Zanetti, C. S. G. (2017). *Leadership and nursing work satisfaction : an integrative review*. *30*(4), 442–450.

Anwar, Y. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinyapada Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen 4 (2)*, 104–115. https://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/view/31

Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.

Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangan Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, *7*(1). https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22876

Bhatti, N. (2012). *The Impact of Autocratic and Democratic Leadership Style on Job Satisfaction*. *5*(2), 192–201. https://doi.org/10.5539/ibr.v5n2p192

Budi Santoso, J. K. D. O. (2019). *JOURNAL OF LEADERSHIP*. *1*(1), 67–78.

Dahlan, S. (2014). *Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan* (6th ed.). Salemba Medika.

Darmawan, A., Batam, P. N., & Putri, M. A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui*. *October 2017*. https://doi.org/10.15408/akt.v10i1.6109

Depkes, R. (2009). *Profil Kesehatan Indonesia*. Kementrian Kesehatan RI.

Dharma, K. K. (2011). *Metodologi Keperawatan*. Trans Info Media.

Dian Ariani, D. A. (2020). Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rsud Langsa. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *6*(1), 23. https://doi.org/10.35329/jkesmas.v6i1.650

Dimyati, H. (2014). Model kepemimpinan & system Pengambilan Keputusan. In H. Dimyati (Ed.), *Model kepemimpinan & system Pengambilan Keputusan* (2014th ed.). Pustaka Setia.

Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Prenada Media Group.

Ernesater A. et all. (2009). Telenurses Experience of Working with Computerized Decision Support : Supporting, Inhibiting, and Quality Improving. *Journal of Advance Nursing*, *65*, 1074–1083.

Fahrurozi M. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Puskesmas Langsalama. *SKRIPSI*. http://bit.ly/2B0DCx3

Farida. (2011). Kepemimpinan Efektif dan Motivasi Kerja dalam Penerapan Komunikasi Terapeutik Perawat. *Jurnal Ners*, *6*(1), 31–42. https://e-journal.unair.ac.id

Gannika, L., & Buanasasi, A. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, *7*(1), 1–8. https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.25216

Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Pilla, A. Di, Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). *Leadership Styles and Nurses ' Job Satisfaction . Results of a Systematic Review*.