**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DIRUMAH SAKIT PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**

Khairul Mursalin1, Zulpahiyana2, Wahyu Rizky2

1,2, Prodi Ners Universitas Alma Ata Yogyakarta

Jalan Ringroad Barat Daya Tamantirto, Kasihan Bantul Yogyakarta

***Intisari***

*Kepuasan kerja merupakan wujud dari persepsi karyawan yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan. Kepuasan juga merupakan suatu bentuk interaksi manusia dengan lingkungan pekerjaanya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan menejemen perilaku yang efektif. Dampak dari kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi. Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja meliputi keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stres kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi, lingkungan, dan peran manajer dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul. Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Bangsal Rawat Inap Umum, Penyakit Dalam dan Bedah Tulang yang telah dipilih oleh peneliti di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul yang berjumlah 129 perawat. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling yaitu dengan total sampling. Sehingga yang memenuhi kriteria sebanyak 111 responden semuanya dijadikan sampel. Analisa data menggunakan uji statistik Kendall’s Tau. Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai p-value sebesar 0,886 (p > 0.05), 0,886 (p > 0.05) dan 0,027 (p < 0.05).* *Simpulan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan lingkungan dengan kepuasan kerja perawat dan terdapat hubungan yang signifikan antara peran manajer dengan kepuasan kerja perawat.*

*Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan, Peran Manajer, Kepuasan Kerja*

**FACTORS ASSOCIATED WITH JOB SATISFACTION OF NURSE AT THE HOSPITAL PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**

***Abstract***

*Satisfaction work is a form of perception employee who reflected in attitude and focused on conduct towards their job. Satisfaction was also a form of human interaction with the work environment. High job satisfaction is a sign that the organization has done an effective behavior management. The impact of satisfaction work low to organisasi is the decline in the execution of a task, the absentee, and decreased morale of the organization. While at the level of individual, job dissatisfaction include a great desire to get out of work, increasing job stress, and the emergence of a wide range of psychological and physical problems.*

*The pupose of this study* *To know the relationship of motivation, the environment, and the role of the Manager with the job satisfaction of nurses in hospitals of Panembahan Senopati Bantul. This study design was descriptive correlation with cross sectional approach. The population in this study were nurses working in ward inpatient general, a disease in and surgery the that has been chosen were 129 nurse. The samples using a non-probability sampling is the total sampling. So that meet the criteria 111 respondents all are only sampled. Analysis of data using statistical tests Kendall Tau. The results showed that the p-value of 0,886 (p>0.05), 0,886 (p>0.05) and 0,027 (p<0.05). So there is no significant relationship between motivation and environment with job satisfaction of nurses and there is a significant relationship between the manager's role with job satisfaction of nurses.*

*Keywords: Motivation, Environment, Role Manager, Job Satisfaction.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan yang memiliki potensi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia merupakan asset atau modal organisasi dalam mewujudkan eksistensi organisasi(1). Menurut WHO (World Health Organization), rumah sakit adalah institusi yang merupakan bagian integral dari organisasi kesehatan dan organisasi sosial, yang berfungsi menyediakan pelayanan kesehatan secara lengkap (komprehensif), baik itu berupa penyembuhan penyakit (kuratif), maupun pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat luas(2). Peran yang sangat menonjol di rumah sakit adalah perawat, karena kegiatan pelayanan keperawatan tergantung pada kualitas dan kwantitas tenaga keperawatan yang bertugas selama 24 jam terus menerus di ruangan(3).

Sumber daya manusia dibidang keperawatan merupakan faktor yang terpenting dalam pelayanan di rumah sakit, karena hampir disetiap negara, hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat(4). Data dari Profil Kesehatan Indonesia tahun 2014, jumlah seluruh rumah sakit sebanyak 2.406, dan jumlah tenaga kesehatan terbanyak pada posisi perawat sebanyak 122.689 orang, dengan rata-rata 51 perawat per rumah sakit(5). Oleh karena itu pelayanan keperawatan merupakan indikator baik dan buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit(3). Sehingga pelayanan keperawatan serta tingkat kepuasan kerja perawat perlu tetap di perhatikan. Kepuasan kerja merupakan wujud dari persepsi karyawan yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan. Kepuasan juga merupakan suatu bentuk interaksi manusia dengan lingkungan pekerjaanya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan menejemen perilaku yang efektif(6).

Isu rendahnya tingkat kepuasan dan motivasi kerja merupakan hal yang umum terjadi di negara berkembang, di Amerika Serikat, Kanada, Inggris dan Jerman menunjukan bahwa 41% perawat dirumah sakit mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaanya dan 22% diantaranya merencanakan meninggalkan pekerjaannya dalam satu tahun(4). Penelitian yang dilakukan oleh Mayasari di Semarang didapatkan hasil persentase kurang puas terhadap manajemen keperawatan sebesar 51,4%(7). Penelitian di Medan oleh Kosasih mendapatkan tingkat kepuasan kerja perawat pada sebuah rumah sakit secara umum masih sangat rendah, karena dari total responden hanya 6% responden yang merasa puas, 54% merasa cukup puas, dan 40% nya merasa tidak puas(8).

Dampak dari kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi. Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja meliputi keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stres kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik(9).

Terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi, lingkungan dan peran manajer(10). Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suryawan dan Richard yang hasil penelitiannya menunjukaan bahwa motivasi benar-benar mempengaruhi kepuasan kerja dengan signifikansi yang tinggi (0,000), sehingga dapat membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi(11). Sedangkan penelitian Rumada dan Wayan juga mendukung teori tersebut dengan menunjukan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan (0,033) < α (0,05)(12).

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Hakim dkk membuktikan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja perawat yaitu didapatkan nilai p = 0.015 dimana p < α 0.05, sehingga apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat(13).

Studi pendahuluan yang telah dilakukan pada bangsal rawat inap Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul, didapatkan hasil bahwa perawat cukup puas terhadap lingkungan kerja yang tersedia, reward yang di terima perawat berupa pujian, namun banyak perawat yang masih mengeluhkan mengenai gaji atau upah yang diterima sehingga terkadang menurunkan semangat bekerja. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja tetapi banyak faktor, sehingga penting sekali untuk mengetahui faktor-faktor tersebut yang berdampak pada kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji apakah faktor motivasi, lingkungan, dan peran manajer mempengaruhi kepuasan kerja perawat yang bekerja dibangsal rawat inap Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul.

**BAHAN DAN METODE**

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan secara *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Bangsal Rawat Inap Umum, Penyakit Dalam dan Bedah Tulang yang telah dipilih oleh peneliti di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul yang berjumlah 129 perawat. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non *probability sampling* yaitu dengan *total sampling*. Sehingga yang memenuhi kriteria sebanyak 111 responden semuanya dijadikan sampel.

Analisa data menggunakan analisis *univariat* dan *bivariat* dengan *Kendall’s Tau*. Variabel *independent* penelitian ini yaitu motivasi, lingkungan dan peran manajer sedangkan variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja perawat. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan lembar kuesioner.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul, yang memenuhi standar kriteria. Secara lengkap karakteristik responden akan disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1** Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden Perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul Tahun 2016

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Karakteristik**  **Responden** | **n** | **(%)** |
| Jenis Kelamin  Laki-laki  Perempuan | 22  89 | 19,8  80,2 |
| Usia  20-30 tahun  31-40 tahun  41-50 tahun  >50 tahun | 59  33  15  4 | 53,2  29,7  13,5  3,6 |
| Jabatan  Perawat Primer  Perawat Asosiate  Perawat Spesialis  Lainnya | 10  100  0  1 | 9,0  90,1  0,0  0,9 |
| Pendidikan Terakhir  DIII  SI | 98  13 | 88,3  11,7 |
| Lama Bekerja  0-5 tahun  5-10 tahun  >10 tahun | 50  35  26 | 45,0  31,5  23,4 |
| **Total** | **111** | **100%** |

*Sumber: Data Primer Tahun 2016*

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagian besar perempuan, sebesar 89 orang (80,2%), dan mayoritas berumur antara rentang yaitu 20-30 tahun sebanyak 59 orang (53,2%), karakteristik responden berdasarkan jabatan paling banyak yaitu perawat asosiate sebanyak 100 orang (90,1%), karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir paling banyak perawat menempuh pendidikan DIII sebesar 98 orang (88,3%), sedangkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagian besar perawat baru bekerja direntang 0-5 tahun sebanyak 50 orang (45,0%).

Perawat yang bekerja dirumah sakit Panembahan Senopati Bantul lebih banyak perempuan. Penelitian yang dilakukan Bastiansyah dkk (2014) menunjukan bahwa jenis kelamin perempuan lebih baik dalam hal perilaku caring dibandingkan laki-laki dikarenakan perempuan mempunyai sifat peduli yang lebih baik selain itu perempuan mempunyai sifat keibuan(15). Maka dianggap wajar bila perawat perempuan lebih banyak dari laki-laki.

Ditinjau dari tingkat pendidikan mayoritas responden adalah D3 Keperawatan, yaitu sebesar 98 orang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang idealnya akan memiliki pengetahuan yang lebih baik terhadap suatu hal(16). Berdasarkan lama kerja, paling banyak responden baru bekerja dalam rentang 1-5 tahun. Pada awal bekerja, karyawan memiliki kepuasan kerja yang lebih, dan semakin menurun seiring bertambahnya waktu secara bertahap lima atau delapan tahun dan meningkat kembali setelah masa lebih dari delapan tahun. Dengan semakin lama seseorang dalam bekerja, akan semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaan(16).

**Tabel 2** Distribusi Frekuensi Tingkat Motivasi, Lingkungan, Peran Manajer, dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul Tahun 2016

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **n** | **%** |
| Motivasi  Tinggi  Sedang  Kurang | 41  70  0 | 36,9  63,1  0,0 |
| Motivasi  Tinggi  Sedang  Kurang | 41  70  0 | 36,9  63,1  0,0 |
| Peran Manajer  Baik  Cukup  Kurang | 30  79  2 | 27,0  71,2  1,8 |
| Kepuasan Kerja  Puas  Cukup Puas  Tidak Puas | 106  5  0 | 95,5  4,5  0,0 |
| **Total** | **111** | **100%** |

*Sumber: Data Primer Tahun 2016*

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan motivasi perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul, sebagian besar dalam kategori sedang yaitu sebanyak 70 orang (63,1%). Motivasi kerja sangat penting bagi perawat untuk mendorong semangat kerja, meningkatkan kedisiplinan, megarahkan dan memilihara prilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja(17). Teori motivasi Herzberg menjelaskan hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan sesuatu yang mendasar, bagaimana sikap individu terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi kesuksesan atau kegagalannya. Perawat yang bekerja sesuai dengan keinginannya, akan mudah dalam melakukan hubungan terapeutik dengan klien, perawat merasa puas dan kualitas pelayanannya akan baik. Hal ini menjadikan motivasi intrinsik penting bagi perawat, selain adanya motivasi ekstrinsik dari pimpinan(18).

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan lingkungan kerja perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul, sebagian besar dalam kategori cukup yaitu sebanyak 61 orang (55,0%). Lingkungan yang kondusif menjadi perhatian khusus Rumah Sakit sebab akan mempengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja.(19). Terkait dengan lingkungan kerja pihak manajemen Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul telah melakukan banyak upaya untuk meningkatkan kepuasan perawatnya seperti kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan terjaganya privasi lingkungan kerja. Akan tetapi masih banyak kekurangan dan kelemahannnya dikarenakan lingkungan kerja adalah suatu hal yang bersifat relatif bagi perawat, dimana lingkungan kerja yang baik tergantung dari sudut mana perawat menilainya, baik bagi Rumah Sakit belum tentu baik bagi perawat begitu sebaliknya.

Berdasarkan pada tabel 2 diatas menunjukkan peran manajer di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul, sebagian besar dalam kategori cukup yaitu sebanyak 79 orang (71,2%). Buruknya perhatian dan bimbingan dari kepala ruang menyebabkan ketidakpuasan kerja pada perawat. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan bimbingan yang baik dari kepala ruang, Agar tenaga keperawatan tetap berkembang sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi keperawatan yang berkembang.

Berdasarkan pada tabel 2 diatas menunjukkan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul, sebagian besar dalam kategori puas yaitu sebanyak 106 orang (95,5%). Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki loyalitas yang tinggi, dapat bekerja sama, dan disiplin dalam bekerja, perawat yang mempunyai pandangan positif tentang pekerjaannya maka akan mempunyai kepuasan kerja tinggi. Hal ini ditunjukan dengan sikap perawat yang merasa puas dengan kondisi dan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, serta lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

**Tabel 3** Hubungan Antara Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul 2016

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Motivasi** | **Kepuasan Kerja Perawat** | | | ***p-value*** |
| Puas | Cukup Puas | Tidak Puas |
| Tinggi | 39 35,1% | 2 1,8% | 0 0,0% | 0,886 |
| Sedang | 67 60,4% | 3 2,7% | 0 0,0% |  |
| Kurang | 0 0,0% | 0 0,0% | 0 0,0% |  |

*Sumber: Data Primer Tahun 2016*

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan hasil hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul, didapatkan perawat dengan motivasi tinggi dan kepuasan kerja cukup sebanyak 2 orang (1,8%), perawat dengan motivasi tinggi dan kepuasan kerja puas sebanyak 39 orang (35,1%), perawat dengan motivasi sedang dan kepuasan kerja cukup sebanyak 3 orang (2,7%), perawat dengan motivasi sedang dan kepuasan kerja puas sebanyak 67 orang (60,4%). Berdasarkan analisis uji Kendal Tau didapatkan hasil nilai p-value sebesar 0,886 (p > 0.05) sehingga yang artinya tidak ada hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriono dan Zaenudin (2012) dalam penelitiannya yang berjudul hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Batang bahwa motivasi tidak berhubungan dengan kepuasan kerja perawat(20). Hal ini terjadi karena bervariasinya aspek-aspek yang terlibat dalam motivasi, memungkinkan motivasi kurang atau tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang, walaupun secara pemahaman awam akan membenarkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, perawat yang motivasinya rendah tentu kepuasan kerjanya juga rendah, akan tetapi motivasi memiliki banyak varian yang terlibat, secara garis besar mencakup motivasi yang ada dalam diri individu dan motivasi yang timbul melalui lingkungan kerja maupun melalui pekerjaan itu sendiri.

Herzberg mengungkapkan terdapat dua teori motivasi yang dapat membuat seseorang merasa puas dengan pekerjaannya yaitu motivasi dan higiene, dalam teori tersebut motivasi yang baik tentunya motivasi yang berasal dari diri perawat itu dibandingkan dengan motivasi yang berasal dari luar atau motivasi ekstrinsik. Herzberg dalam teori higiene menyatakan seseorang dengan gaji atau reward yang baik pasti memiliki motivasi yang tinggi namun belum tentu memiliki kepuasan kerja yang tinggi(14). Teori ini di dukung oleh penelitian Indriono dan Zaenudin (2012) yang dalam penelitiannya menunjukkan tingkat motivasi karena reward tinggi sebesar 90,9%, sedangkan tingkat kepuasan kerja perawat mayoritas dalam kategori cukup yaitu sebanyak 76,4%(20). Sehingga seseorang akan lebih merasa puas bila termotivasi dari dalam diri dibandingkan dari luar.

**Tabel 4** Hubungan Antara Lingkungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul 2016

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lingkungan** | **Kepuasan Kerja Perawat** | | | ***p-value*** |
| Puas | Cukup Puas | Tidak Puas |
| Baik | 48 43,2% | 2 1,8% | 0 0,0% | 0,815 |
| Cukup | 58 52,3% | 3 2,7% | 0 0,0% |  |
| Kurang | 0 0,0% | 0 0,0% | 0 0,0% |  |

*Sumber: Data Primer Tahun 2016*

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan hasil hubungan antara lingkungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul, didapatkan perawat dengan lingkungan kerja baik dan kepuasan kerja cukup sebanyak 2 orang (1,8%), perawat dengan lingkungan kerja baik dan kepuasan kerja puas sebanyak 48 orang (43,2%), perawat dengan lingkungan kerja cukup dan kepuasan kerja cukup sebanyak 3 orang (2,7%), perawat dengan lingkungan kerja cukup dan kepuasan kerja puas sebanyak 58 orang (52,3%). Berdasarkan analisis uji Kendal Tau didapatkan hasil nilai p-value sebesar 0,815 (p > 0.05) yang artinya tidak ada hubungan antara lingkungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul.

Berdasarkan hasil data responden yang menyatakan linkungan kerja baik hanya 50 perawat sedangkan yang menyatakan lingkungan cukup sebesar 61 perawat sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul belum memenuhi keinginan perawat. Tetapi dari hasil data frekuensi perawat yang merasa puas cukup tinggi sehingga berlawanan dengan teori yang diungkapkan oleh Nursalam (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat sehingga lingkungan merupakan faktor yang perlu diperhitungkan bagi pihak Rumah Sakit yang ingin meningkatkan kesehjateraan perawatnya(10).

Teori hubungan manusiawi menggunakan faktor kondisi lingkungan kerja sebagai salah satu variabel motivator. Asumsi manajemen yang dipakai adalah orang ingin bekerja dalam suatu lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dengan seorang atasan yang adil dan penuh pengertian(21). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori hubungan manusiawi, hal ini disebabkan karena dari jawaban responden sebagian besar menyatakan kondisi lingkungan kerja sesuai dengan yang di harapkan responden, dengan demikian responden sudah merasa puas terhadap kondisi lingkungan kerja yang ada.

**Tabel 5** Hubungan Antara Lingkungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul 2016

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Peran Manajer** | **Kepuasan Kerja Perawat** | | | ***p-value*** |
| Puas | Cukup Puas | Tidak Puas |
| Baik | 30 27,0% | 0 0,0% | 0 0,0% | 0,027 |
| Cukup | 74 66,7% | 5 2,7% | 0 0,0% |  |
| Kurang | 2 1,8% | 0 0,0% | 0 0,0% |  |

*Sumber: Data Primer Tahun 2016*

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan hubungan antara peran manajer dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul, didapatkan hasil peran manajer baik dan kepuasan kerja puas sebanyak 30 orang (27,0%), peran manajer cukup dan kepuasan kerja cukup sebanyak 5 orang (4,5%), peran manajer cukup dan kepuasan kerja puas sebanyak 74 orang (66,7%), peran manajer kurang dan kepuasan kerja puas sebanyak 2 orang (1,8%). Berdasarkan analisis uji Kendal Tau didapatkan hasil nilai p-value sebesar 0,027 (p < 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara peran manajer dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Sari dan Tenti (2013) yang hasil penelitiannya menunjukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta(22). Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang dituturkan oleh Mulyadi dan Rivai (2009) bahwa tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau. Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan dan kemajuan organisasi(23). Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwasanya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi, dan diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan jika diterapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan.

Peran pemimpin yang proaktif dalam kerja tim dan pemimpin yang 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 perananya dengan baik dalam membangun sebuah tim maka untuk membangun sebuah tim yang bagus akan 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(23).

**Simpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. Karakteristik responden perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul paling banyak berjenis kelamin perempuan, dengan rentang usia terbanyak yaitu usia 20-30 tahun, sedangkan karakteristik responden berdasarkan jabatan paling banyak yaitu perawat asosiate, berdasarkan pendidikan terakhir paling banyak perawat menempuh pendidikan DIII, sedangkan berdasarkan lama bekerja paling banyak baru bekerja direntang 0-5 tahun.
2. Sebagian besar perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul memiliki motivasi yang sadang, lingkungan kerja perawat mayoritas dalam kategori cukup, mayoritas peran manajer dalam kategori cukup dan mayoritas perawat dalam kategori puas.
3. Tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul.
4. Tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul.
5. Ada hubungan yang signifikan antara peran manajer dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul.

**Daftar Rujukan**

1. Kolibu FK, Rachmi AT. Faktor-faktor hygiene dan motivator: *Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Baptis Batu*. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM). 2014. Vol 12 No 4.
2. Wijaya KM. *Analisis Pengukuran Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Sragen Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard.* Universitas Muhammadiyah Surakarta. eprints.ums.ac.id. 2012.
3. Mustriwati IK, Sudewi NM, Premaswari IG. *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Angsa Dan Ruang Kaswari RSUD Wangaya*. STIKes Wira Medika PPNI Bali. Keperawatan Jiwa, Komunitas dan Manajemen. 2015 Juli Vol 2 No 1.
4. Baumann A. *Positive Practice Environments: Quality Workplaces* = Quality Patient Car. International Council of Nurses 2007.
5. Kementrian Kesehatan RI. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2014.* Jakarta: Kementerian Kesehatan RI. 2015.
6. Gatot, D.B & Wiku, A. *Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap* *RSUD gunung jati cirebon*. Makara, Kesehatan. 2005. Vol. 9, No. 1:1-8.
7. Mayasari A. *Analisis Pengaruh Persepsi Faktor Manajemen Keperawatan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang 2009.
8. Kosasih E. *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Unit Rawat Inap Rumah Sakit X Medan.* Tesis. Usu Respiratory 2008.
9. Fahrurozi M. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Puskesmas Langsa Lama.* Universitas Sumatera Utara. 2014.
10. Nursalam. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional.* Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika. 2011.
11. Suryawan IN & Richard A. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.* Media Riset Bisnis dan Manajemen. 2013. Vol. 13 No. 1. 54 – 61.
12. Rumada G & Wayan MU. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum UBUD Gianyar.* E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. 2013. http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/4218/3318 di akses pada tanggal 28 Februari 2016.
13. Hakim A, Yassir M, Nur M. *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruangan UGD RSUD Salewangang Maros.* Jurnal Ilmiah Kesehatan. 2014. Volume 4. http://library.stikesnh.ac.id/files/disk1/11/elibrary%20stikes%20nani%20hasanuddin--abdulhakim-522-1-45145415-1.pdf di akses pada tanggal 28 Februari 2016.
14. Siagian SP. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta. 2012.
15. Bastiansyah, et all. *Pengaruh Tingkat Kepuasan Perawat Terhadap Perilaku Caring di Ruang Rawat Inap RSUD Kartini Jepara,* Karya Ilmiah S1 Ilmu Keperawatan. 2014 Juni 10;1(5).
16. Argapati AK, et all. *Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar,* UNHAS, Makassar.
17. Rizal DM, *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD. Dr H Yuliddin Away Tapaktuan Kabupaten Aceh Selatan*,Universitas Sumatera Utara, Skripsi, 2016.
18. Purwandari P, *Hubungan Motivasi dan Stres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Sragen,* Jurnal Keperawatan, 2015 Juli Vol 6 No 2.
19. Oldemar, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru,* Jom FISIP,2015, Volume 2 No.2.
20. Indriono A, Zaenudin, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Batang,* Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi, 2012 Maret, Vol 22 No1.
21. Surianto, et all. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Pavilium Catelia RSUD Undata,* Jurnal Kesehatan Tadulako, 2016 Januari Vol. 2 No. 1.
22. Sari DP, Tenti K, *Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta,* Universitas Aisyiyah Yogyakarta, 2015.
23. Rivai V, Mulyadi D, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi ke 2, Rajawali Press: Jakarta, 2012.