



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 7019-7036

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Persepsi Faktor Manajerial Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan

Chintami Octavia^{1✉}, Erik Winarno²

Institut Kesehatan Helvetia

Email: chintamioctavia@helvetia.ac.id^{1✉}

Abstrak

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap Pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah motivasi, lingkungan, peran manajer. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari faktor manajerial terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey analitik dengan rancangan *crosssectional*. Jumlah populasi sebanyak 469 orang penderita hipertensi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Systematic Random Sampling* dengan jumlah sampel 83 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisa univariat dengan teknik distribusi frekuensi, analisa bivariat dengan rumus *chi square* dan analisa multivariat dengan uji regresi logistik berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat lima variabel yang memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu variabel kepemimpinan ($p= 0,000$), pengambilan keputusan ($p=0,003$), komunikasi ($p=0,015$), komunikasi ($p=0,000$), negosiasi($p=0,007$), satu variabel yang tidak memiliki hubungan yang signifikan yaitu pengembangan diri ($p=0,739$). Hasil analisis multivariat didapatkan terdapat dua variabel yang berpengaruh dengan tingkat kepuasan kerja yaitu variabel kepemimpinan ($OR=72,8$) dan kepribadian ($OR=49,0$). Untuk manajemen, dengan mengetahui beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, manajemen keperawatan diharapkan dapat menjaga kepuasan pelanggan internal sehingga dapat menciptakan layanan publik yang baik.

Kata Kunci: *Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Pendidikan, Faktor Manajerial, Kepuasan Kerja*

Abstract

A worker's level of job satisfaction is a general attitude toward their work that reflects the disparity between the rewards they receive and what they believe they should receive. Motivation, the work environment, and the manager's role are all things that can affect job satisfaction. The purpose of this study was to find out how managerial factors affected nurses' job satisfaction in the RSUD Dr. Pirngadi, Medan City. Inpatient room. This study used a cross-sectional analytic survey design. Complete populace of 469 individuals with hypertension. Systematic Random Sampling was used to select a sample of 83 individuals. Information assortment utilizing a survey. The frequency distribution method is used for univariate analysis, the chi square formula is used for bivariate analysis, and multiple logistic regression tests are used for multivariate analysis. Leadership ($p=0.000$), decision-making ($p=0.003$), communication ($p=0.015$), communication ($p=0.000$), and negotiation ($p = 0.007$) are the five variables with a significant relationship to job satisfaction in this study. Self-development ($p = 0.739$) is the one variable with no significant relationship to job satisfaction. The aftereffects of the multivariate investigation discovered that there were two factors that affected the degree of occupation fulfillment, to be specific authority ($OR=72.8$) and character ($OR=49.0$). For the executives, by knowing a few viewpoints that impact nurture work fulfillment, nursing the board is supposed to have the option to keep up with inward consumer loyalty in order to make great public services. For the board, by knowing a few perspectives that impact nurture work fulfillment, nursing the executives is supposed to have the option to keep up with inside consumer loyalty to make great public administrations.

Keywords: Age, Gender, Work Period, Education, Managerial Factors, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Departemen Kesehatan Republik Indonesia telah menggariskan bahwa rumah sakit umum mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya kuratif dan rehabilitative yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya promotif dan preventif serta melaksanakan upaya rujukan(RI 2016).

Pelayanan RS di Indonesia sudah bersifat padat modal, padat karya dan padat teknologi, yang diandalkan untuk memberikan pengayoman medik untuk pusat – pusat pelayanan kesehatan. Untuk melaksanakan pelayanan tersebut sangat erat kaitannya dengan profesionalisme staf rumah sakit(Sitorus 2014).

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan di rumah sakit, yang mempunyai posisi yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan dan pemuasan konsumen yang datang ke rumah sakit. Jumlah tenaga keperawatan mendominasi tenaga kesehatan secara menyeluruh, juga sebagai penjalin

kontak pertama dan terlama dengan pelanggan (pasien dan keluarganya). Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan berbentuk pelayanan biologis, psikologis, sosiologis dan spiritual yang komprehensif / *holistic* yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik dalam keadaan sehat atau sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia yang mengacu pada standar profesional keperawatan dan menggunakan etika keperawatan sebagai tuntutan utama (Ismainar 2018).

Upaya penyelenggaraan menjaga kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari peran penting profesi keperawatan. Di unit rawat inap tenaga keperawatan berada di tatanan pelayanan kesehatan terdepan dengan kontak pertama dan terlama dengan pasien, yaitu selama 24 jam per hari dan 7 hari per minggu karenanya perawat memegang posisi kunci dalam membangun citra rumah sakit (Nursalam 2014).

Pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah penghasil aktivitas terbesar sehingga mencerminkan mutu pelayanan rumah sakitnya. Mengingat kedudukan tenaga keperawatan yang cukup penting tersebut, maka hubungan yang baik antara manajemen rumah sakit dan tenaga keperawatan diperlukan (Hariandja 2014). Perawat di rumah sakit tidak hanya mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada pasien tetapi juga mengharapkan pelayanan dari pihak rumah sakit agar apa yang menjadi haknya dapat diterima dengan baik (Warsito 2006).

Manajemen keperawatan merupakan pengelolaan aktivitas keperawatan oleh manajer keperawatan melalui kegiatan manajerial terhadap perawat pelaksana dalam penyelenggaraan pelayanan keperawatan kepada pasien/ keluarga / masyarakat secara profesional. Manajer keperawatan dituntut untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengendalikan dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat memberikan asuhan keperawatan yang se efektif dan se efisien mungkin bagi individu, keluarga dan masyarakat sesuai kode etik dan standard praktik keperawatan (Ismainar 2018).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak (Hasibuan 2014). Kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena perawat merupakan

karyawan terbesar dan menjadi ujung tombak pelaksana pelayanan keperawatan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien.

Dari hasil wawancara dengan kepala ruang keperawatan didapatkan bahwa masih ada keterlambatan kehadiran perawat saat operan harus dilakukan, permintaan pindah karena tidak mendapatkan jabatan sesuai dengan kompetensinya setelah lulus dari pendidikan lanjutan, masih kurangnya minat untuk melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan, SOP yang ada belum dilaksanakan secara optimal.

Pentingnya kepuasan pelanggan internal dalam hal ini perawat merupakan permasalahan yang harus diperhatikan manajemen keperawatan RSUD Dr Pirngadi Medan karena tingkat kepuasan perawat sangat mempengaruhi kinerja perawat. Kinerja perawat akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang nantinya akan berdampak minat masyarakat untuk menggunakan fasilitas rawat inap RSUD Dr Pirngadi Medan. Oleh karena itu perlu diketahui aspek-aspek manajerial dalam hal ini manajemen keperawatan yang mempengaruhi kepuasan perawat khususnya di instalasi rawat inap RSUD Dr Pirngadi Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *observational* dengan metode penelitian *survey*, dimana peneliti akan melakukan penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena ketidakpuasan kerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Kemudian dilakukan analisis dinamika korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh dan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Setyosari 2016).

Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Lokasi penelitian ini dilakukan di instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi kota Medan yang beralamat di Jl. Prof. H.M Yamin, SH No 47 Medan. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Maret – April tahun 2024. Populasi dalam penelitian adalah perawat pelaksana yang bekerja melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemberi pelayanan di instalasi rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan sejumlah 469 orang. pengambilan sampel penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Systematic Random Sampling* yaitu merupakan teknik modifikasi dari sampel random sampling. Penentuan besar sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan rumus Slovin sebanyak 83 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah: Analisis univariat, Analisis bivariate dan Analisis multivariate.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Persepsi Tentang Faktor Manajerial

No	Jenis Kelamin	f	%
1	Kurang Baik	65	78
2	Baik	18	22
	Total	83	100

Berdasarkan data persepsi faktor manajerial diatas dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu kelompok dengan persepsi faktor manajerial baik yaitu sebesar 18 orang dan kelompok dengan faktor manajerial kurang baik yaitu sebesar 65 orang.

Tabel 2. Persepsi tentang kepuasan kerja

No	Jenis Kelamin	f	%
1	Tidak Puas	51	61,4
2	Puas	32	38,6
	Total	83	100

Berdasarkan data persepsi faktor manajerial diatas dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu kelompok dengan persepsi kepuasan kerja baik yaitu sebesar 32 orang dan kelompok dengan faktor kepuasan kerja kurang baik yaitu sebesar 51 orang.

Analisis Bivariat

Setelah dilakukan analisis univariat hasil penelitian dilakukan dengan analisis bivariat yaitu dengan menggunakan uji *chi square*, hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan batas pemaknaan perhitungan statistik *p-value* (0,05), maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja

No	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja				Jumlah		<i>p-value</i>
		Puas		Tidak Puas		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Baik	11	34,4	2	3,9	13	100	0,000
2.	Kurang baik	21	65,6	49	96,1	70	100	
	Total	32	100	51	100	83	100	

Hasil uji *Chi-Squares* menunjukkan $p: 0,000$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan ada hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan.

Tabel 4. Hubungan Antara Pengambilan Keputusan Dengan Kepuasan Kerja

No	Peng.Keputusan	Kepuasan Kerja				Jumlah		<i>p-value</i>
		Puas		Tidak Puas		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Baik	11	34	3	5,9	14	100	0,003
2.	Kurang baik	21	66	48	94,1	69	100	
Total		32	100	51	100	83	100	

Hasil uji *Chi-Squares* menunjukkan $p: 0,003$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan ada hubungan antara pengambilan keputusan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan

Tabel 5. Hubungan Antara Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja

No	Komunikasi	Kepuasan Kerja				Jumlah		<i>p-value</i>
		Puas		Tidak Puas		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Baik	18	56	15	5,9	14	100	0,015
2.	Kurang baik	14	44	36	94,1	69	100	
Total		32	100	51	100	83	100	

Hasil uji *Chi-Squares* menunjukkan $p: 0,015$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan ada hubungan antara komunikasi dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan

Tabel 6. Hubungan antara pengembangan diri dengan kepuasan kerja

No	Pengembangan	Kepuasan Kerja				Jumlah		<i>p-value</i>
		Puas		Tidak Puas		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Baik	20	62,5	21	41	41	100	0,739
2.	Kurang baik	12	37,5	30	59	42	100	
Total		32	100	51	100	83	100	

Hasil uji *Chi-Squares* menunjukkan $p: 0,739$ ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara pengembangan diri dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan

Tabel 7. Hubungan antara kepribadian dengan kepuasan kerja

No	kepribadian	Kepuasan Kerja				Jumlah		<i>p-value</i>
		Puas		Tidak Puas		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Baik	23	72	13	25	36	100	0,000
2.	Kurang baik	9	28	38	75	47	100	
Total		32	100	51	100	83	100	

Hasil uji *Chi-Squares* menunjukkan $p: 0,000$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan ada hubungan antara kepribadian dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan

Tabel 8. Hubungan antara negosiasi dengan kepuasan kerja

No	Komunikasi	Kepuasan Kerja				Jumlah		<i>p-value</i>
		Puas		Tidak Puas		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Baik	11	34	4	7,8	15	100	0,007
2.	Kurang baik	21	66	47	92,2	68	100	
Total		32	100	51	100	83	100	

Hasil uji *Chi-Squares* menunjukkan $p: 0,007$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan ada hubungan antara negosiasi dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Analisis Bivariat antar Variabel di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan

No	Variabel	<i>P value</i>	Hubungan
1.	Kepemimpinan	0,000	signifikan
2.	Pengambilan Keputusan	0,003	signifikan
3.	Komunikasi	0,015	signifikan
4.	Pengembangan Diri	0,739	tidak signifikan
5.	Komunikasi	0,000	signifikan
6.	Negosiasi	0,007	signifikan

Analisis Multivariat

Analisis multivariat dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen dan secara bersama-sama terhadap variabel dependen, serta mencari tahu yang manakah dari variabel independen yang paling berpengaruh dengan menggunakan uji analisis regresi logistik berganda pada taraf kemaknaan nilai $p\text{ value} < \alpha$ (0,05). Analisis multivariat dilakukan dengan 2 tahap yaitu tahap *enter* dan tahap *forward*.

Tahapan analisis multivariat tahap *enter* bertujuan untuk pemilihan variabel kandidat multivariat yang dilakukan dengan cara memasukkan seluruh variabel independen pada uji bivariat ke multivariat dengan ketentuan output $p\text{-value} < 0,25$.

Tabel 10. Hasil Analisis Seleksi logistik bivariate

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
							Lower	Upper
Kepemimpinan	-2.552	.812	9.884	1	.002	.078	.016	.382
Pengambilan Keputusan	-.568	.462	1.509	1	.219	.567	.229	1.402
Komunikasi	-.925	.455	4.133	1	.042	.397	.163	.967
Pengembangan diri	.154	.463	.111	1	.739	1.167	.471	2.891
Kepribadian	-2.011	.508	15.684	1	.000	.134	.049	.362
Negosiasi	-1.817	.640	8.058	1	.005	.162	.046	.570

Berdasarkan hasil output tabel diatas menunjukkan bahwa dari 6 variabel yang diuji *regresi binary logistic bivariate* terdapat dua variabel dengan nilai $p\text{ value} > 0,05$ yaitu variabel jenis Pengambilan Keputusan dan variabel pengembangan diri sehingga tidak bisa diikutsertakan dalam uji *regresi binary logistic multivariate*.

Tabel 11. Pemodelan Multivariate Tahap I

	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
						Lower	Upper
Kepemimpinan	-2,163	1,010	4,588	0,032	0,115	0,016	0,832
Komunikasi	-0,250	0,546	0,210	0,647	0,779	0,267	2,270
Kepribadian	-1,796	0,560	10,289	0,001	0,166	0,055	0,497
Negosiasi	0,171	0,905	0,036	0,850	1,187	0,201	6,999
Constant	5,755	1,355	18,036	0,000	315,856		

Dari tabel pemodelan tahap I dijumpai nilai *P value* yang memiliki nilai diatas 0,05 adalah variabel Negosiasi dan komunikasi. Maka akan dilakukan pengujian tahap 2 dengan mengeluarkan variabel yang memiliki p value tertinggi yaitu variabel negosiasi.

Tabel 12. Pemodelan Multivariate Tahap II

	B	Wald	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)		Perubahan OR
					Lower	Upper	
Kepemimpinan	-2,076	5,352	0,021	0,125	0,022	0,728	9,1 %
Komunikasi	-0,232	0,186	0,666	0,793	0,277	2,274	1,8%
Kepribadian	-1,767	10,803	0,001	0,171	0,060	0,490	2,9 %
Constant	5,787	18,411	0,000	326,060			

Berdasarkan pengujian pemodelan multivariate tahap II, perubahan OR tidak lebih dari 10%. Maka dengan ini variabel Negosiasi tidak dilanjutkan ke dalam pemodelan analisis multivariate dan secara permanen dihapus.

Tabel 13. Analisis multivariate methode enter

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.737	3	1.912	10.849	.000 ^b
	Residual	13.926	79	.176		
	Total	19.663	82			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui perhitungan *P Value* adalah 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.005. dengan demikian faktor independen memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 14. Analisis multivariate methode summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	92.999 ^a	.192	.260
2	84.802 ^b	.268	.364

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Hasil interpretasi *output* analisis *regresi logistik model summary*, nilai *Pseudo R Square* menjelaskan kemampuan variabel independen (Kepemimpinan dan kepribadian) dalam menjelaskan variabel dependen (Kepuasan kerja) dengan menggunakan *nilai Cox & Snell R Square dan Nagelkerke R Square*. Nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,268 dan *Cox & Snell R Square* 0,364 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (kepemimpinan dan kepribadian) dalam menjelaskan

variabel dependen (kepuasan kerja) adalah sebesar 0,268 atau (26,8%) dan terdapat (73,2%) faktor lain seperti umur, jenis kelamin, masa kerja, kompensasi dan lain-lain.

Pembahasan

Hubungan Antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja

Berdasarkan analisis bivariate hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja dengan menggunakan uji *Chi-Squares* menunjukkan $p: 0,000$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan ada hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ovari Isna dkk dengan hasil penelitian membuktikan ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukit tinggi tahun 2014, ($p = 0,037$, $\alpha = 0,05$). (Ovari 2017)

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dengan hasil penelitian terdapat pengaruh gaya kepemimpinandan kompensasi terhadap kinerja. Ini terbukti dari hasil perhitungan nilai korelasi sebesar 0,456 antara gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan kinerja (Y2) yang menunjukkan adanya hubungan yang sedang, dengan tingkat pengaruh sebesar 20,10%, menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Tenaga Kontrak pada RSUD Kabupaten Ciamis dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi sebesar 20,80%, sedangkan sisanya 79,20% (100-79,20) adalah koefisien non determinasi menunjukkan faktor lain diluar gaya kepemimpinan dan kompensasi.(Rustilah 2018)

Pemimpin keperawatan seyogianya harus mampu dan memiliki keterampilan kepemimpinan, sehingga efektif dalam mengelola pelayanan dan asuhan keperawatan sesuai dengan perkembangan IPTEK dan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Ia harus mampu menginformasikan, mengoordinasikan serta mengartikan filosofi institusi dan pelayanan sistem keperawatan.(Ritonga 2019)

Pemimpin harus mampu memastikan bahwa bawahan melaksanakan pekerjaannya berdasarkan keterampilan yang dimiliki dan komitmen terhadap pekerjaan untuk menghasilkan keluaran yang terbaik. Oleh karena itu, kepemimpinan timbul sebagai hasil sinergis berbagai keterampilan mulai dari administratif (perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan), keterampilan teknis (pengelolaan, pemasaran, dan teknis prosedural), dan keterampilan interpersonal (Ritonga 2019)

Gaya kepemimpinan seseorang merupakan hasil persepsi orang lain yang melihat terhadap perilaku pemimpin tersebut dalam upaya mempengaruhi aktivitas orang lain. Oleh karena itulah untuk mengetahui dan mengukur gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat digunakan persepsi dari orang lain.(Mamik 2015).

Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan kemampuan dan keterampilan seorang manajer keperawatan dalam mempengaruhi perawat lain dibawah pengawasannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai.

Hubungan Antara Pengambilan keputusan dengan kepuasan kerja

Hasil uji *Chi-Squares* menunjukkan $p: 0,003$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan ada hubungan antara pengambilan keputusan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh andika menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja di RSUD assenrempulu Enrekang maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat di RSUD Massenrempulu Enrekang.(jamalina 2018)

Usaha melibatkan perawat pelaksana dalam pengambilan keputusan jelas memberikan dampak yang berarti terhadap efektivitas penampilan tugastugas tersebut. Namun usaha yang datangnya dari pimpinan saja tidak cukup. Keberartian dampak pemberian peluang tersebut akan dipengaruhi pula oleh kemauan masing-masing karyawan untuk ikut serta ambil bagian secara aktif.(Arvin hardian 2017)

Perawat pelaksana dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Teori yang mendasari adalah bahwa dengan mengetahui keterlibatan kerja karyawannya dengan demikian maka para karyawan akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi ataupun perusahaan, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. (Arvin hardian 2017)

Menurut Stephen P. Robbins, pengambilan keputusan adalah penentuan pilihan di antara dua atau lebih alternatif, sedangkan menurut George R. Terry, pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif perilaku (kelakuan) tertentu dari dua atau lebih alternatif yang ada. Dan menurut Sondang P. Siagian pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil

tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling cepat. (Tambunan 2016)

Karyawan dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Teori yang mendasari adalah bahwa dengan mengetahui keterlibatan kerja karyawannya dengan demikian maka para karyawan akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi ataupun perusahaan, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Pengambilan keputusan dilakukan pada saat situasi genting maupun terstruktur yang terjadi dalam ruang lingkup manajemen keperawatan. Peran perawat fungsional dalam ikut serta dalam pengambilan keputusan seorang manajer sangatlah penting untuk menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

Seorang manajer harus secara terus-menerus, membuat keputusan. Keputusan dibuat dalam rangka menyelesaikan masalah. Pembuatan keputusan dan penyelesaian masalah adalah proses berkelanjutan dalam hal evaluasi atas kondisi organisasi atau masalah yang muncul, mempertimbangkan alternatif, membuat pilihan, dan tindakan-tindakan yang diperlukan sebagai bagian dari keputusan.

Hubungan Antara Komunikasi dengan kepuasan kerja

Hasil uji *Chi-Squares* menunjukkan $p = 0,015$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan ada hubungan antara komunikasi dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh sarinah dengan hasil Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Komunikasi interpersonal dan komitmen terhadap organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pelaksana. Hal tersebut diketahui dengan melihat nilai atau koefisien hubungan $r_{xy} = 14,021$ dengan nilai p sebesar $0,000$ ($p < 0,01$).

Salah satu faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah waktu. Studi tentang dampak waktu pada proses komunikasi disebut sebagai chronemics. Seluruh proses komunikasi dipengaruhi oleh waktu. Misalnya pesan yang disampaikan pada pukul 03.00 WIB pagi akan dirasakan di respons berbeda pada pukul 15:00 WIB. Jumlah waktu yang dihabiskan untuk berkomunikasi bergantung pada kebutuhan klien. Beberapa klien akan membutuhkan energi lebih banyak waktu perawat daripada yang lain. Perawat tergesa-gesa saat berinteraksi dengan klien, pesan ketidaksabaran non verbal dapat di transmisikan. (Ariani 2018)

Komunikasi adalah proses dimana informasi mengalir dari sumber ke penerima dan kembali lagi. Kita berkomunikasi karena ingin sesuatu terjadi atau kita ingin memuaskan kebutuhan. Tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa komunikasi. Hanya melalui pentransferan makna suatu individu ke individu lain, maka informasi atau gagasan dapat dihantarkan. Komunikasi menjalankan empat fungsi utama di dalam suatu organisasi atau kelompok, yaitu : kendali, motivasi, pengungkapan emosional, dan informasi. (Azhar 2010)

Komunikasi organisasi meliputi komunikasi verbal dan nonverbal. Organisasi yang besar menggunakan saluran komunikasi meliputi komunikasi horizontal, vertikal, dan diagonal. Keterampilan verbal yang terasah dengan baik sangat diperlukan bagi pemimpin/manager. Salah satu keterampilan komunikasi verbal yang terpenting adalah komunikasi asertif. Perilaku asertif adalah cara komunikasi yang memungkinkan orang untuk mengungkapkan diri mereka dengan cara langsung, jujur, dan tepat yang tidak melanggar hak orang lain. Keterampilan komunikasi verbal, pemimpin/manager ditempat kerja yang multibudaya membutuhkan kepekaan budaya. Ketika menghadapi staf yang berasal dari latar belakang budaya yang sama, keterampilan manajemen dibutuhkan untuk memutuskan apakah akan menghadapi langsung, atau mengirim memo elektronik atau kertas, telepon atau sama sekali tidak mengkomunikasikan mengenai masalah khusus tersebut.

Hubungan Antara Pengembangan diri dengan kepuasan kerja

Hasil uji *Chi-Squares* menunjukkan $p: 0,739$ ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara pengambilan keputusan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh susi susanti dengan hasil Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam hal ini pengembangan karir juga belum terkondisikan sesuai standar yang diharapkan dan pengembangan karier tidak berpengaruh secara signifikan dengan kepuasan kerja.(Susanti 2014)

Tidak adanya hubungan antara pengembangan diri dan kepuasan kerja diakibatkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah semakin mudahnya akses untuk pengembangan diri melalui kegiatan-kegiatan ilmiah seperti seminar, workshop dan pelatihan yang sering diadakan oleh instansi, organisasi profesi maupun lembaga-lembaga pelatihan swasta lainnya.

Pengembangan kareir (career development) meliputi perencanaan karir (career planning) dan manajemen karir (career management). Memahami pengembangan karir

membutuhkan pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) serta bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karir (manajemen karir) tersebut. Perencanaan karir (career planning) merupakan proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. (Haryani 2018)

Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan manajemen karir (career management) merupakan proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawan guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang. (Haryani 2018)

Pengembangan karir sangat berguna bagi perusahaan agar roda perusahaan bisa berjalan dengan baik karena ada rotasi jabatan yang terjadi di dalamnya. Selain itu, dengan adanya program pengembangan karir, perusahaan bisa menekan angka *resign*-nya karyawan.

Hubungan Antara Kepribadian dengan kepuasan kerja

Hasil uji *Chi-Squares* menunjukkan $p: 0,000$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan ada hubungan antara pengambilan keputusan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Imran ramdani dengan hasil Kepribadian berpengaruh positif pada Kepuasan kerja. Pengujian hipotesis ini dilakukan melalui uji signifikansi koefisien jalur. Pengaruh Kepribadian (X1) terhadap Kepuasan kerja (X2) memiliki koefisien jalur sebesar 0,885 dengan $p=0,000$. Pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ atau 0,05 maka nilai $p(0,000)$.

Hubungan antara perilaku dan kepribadian mungkin merupakan salah satu hal terkompleks yang harus dipahami manager. Ketika kita berbicara tentang kepribadian kita merujuk pada serangkaian perasaan dan perilaku yang relatif stabil yang secara signifikan telah dibentuk oleh faktor genetik dan faktor lingkungan. Walau banyak aspek dari pembentukan, perkembangan, dan ekspresi kepribadian belum dipahami dengan sempurna, beberapa prinsipnya pada umumnya sudah diterima sebagai hal benar. (Kanopasche 2005)

Kepribadian merupakan kombinasi fisik yang stabil dan karakteristik mental yang memberikan identitas pada diri seseorang. Karakteristik atau sifat ini meliputi bagaimana cara pandang, cara berpikir, aktivitas dan perasaan seseorang yang timbul sebagai hasil interaksi faktor genetik dan pengaruh lingkungan. Definisi kepribadian secara holistik berkaitan baik dengan variabel afektif mau-pun variabel kognitif, variabel perilaku dan mental yang membedakan antara satu orang dengan orang yang lainnya. (Wilcox 2018)

Kepribadian dipandang dalam dua cara. Pertama, berdasarkan perspektif eksternal, kepribadian menimbulkan kesan yang membedakan antara satu individu dengan individu yang lain. Inilah yang dimaksudkan dengan kepribadian dipandang dari sudut pengamat (orang lain), dan secara fungsional ekuivalen dengan reputasi individu. Kedua, berdasarkan perspektif internal, kepribadian merupakan struktur dalam diri individu yang menjelaskan mengapa individu memiliki kesan tertentu terhadap orang lain. Ini merupakan kepribadian dipandang dari perspektif aktor (individu yang bersangkutan), dan ekuivalen dengan identitas individu. (Wilcox 2018)

Hubungan Antara Negosiasi dengan kepuasan kerja

Hasil uji *Chi-Squares* menunjukkan $p: 0,007$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan ada hubungan antara pengambilan keputusan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan

Seorang manager harus mampu memerankan dirinya sebagai seorang wirausaha yang jujur, dinamis, ulet, kreatif, inovatif, responsif, bertanggung jawab, berani mengambil risiko, dan berwawasan luas.

Peran yang lain ialah sebagai peran negosiator, seorang manager harus mampu memerankan peran negosiator yang mampu bernegosiasi dengan baik. kemampuan ini sangat diperlukan terutama dalam hal penentuan kerja sama proyek atau kepentingan internal untuk mengatasi karyawan dalam hal ini perawat. (Purwanto 2016)

Negosiasi dapat timbul dikarenakan adanya perebutan sumber daya, yaitu satu pihak menginginkan sesuatu yang dikuasai pihak lain (dan/atau sebaliknya) atau perbedaan persepsi, yaitu salah satu pihak ingin menyelaraskan pandangan yang tadinya berbeda terhadap suatu hal, yang mungkin berpotensi menimbulkan konflik atau menghalangi pencapaian tujuan. Seorang negosiator harus bisa membedakan apakah ia bernegosiasi karena perebutan sumber daya atau perbedaan persepsi. Keliru menilai situasi akan berpengaruh pada kekeliruan merencanakan strategi yang dipakai. Negosiasi dapat dilakukan apabila ada isu atau topik yang dapat dinegosiasikan. Negosiasi dibutuhkan untuk

membuka beberapa kontrak yang mungkin, interest yang paling mendasar bagi klien, persetujuan (komitmen), atau ketidaksetujuan yang mungkin muncul. Kombinasi partisipan, interest, isu yang dinegosiasikan, resolusi yang mungkin untuk setiap isu, BATNA partisipan dan perilaku dinamik adalah pada dasarnya memiliki keunikan tersendiri untuk setiap proyek. Semakin banyak partisipan yang terlibat dalam negosiasi, maka semakin kompleks juga negosiasinya. Meskipun setiap proses penjualan maupun berbagai bentuk kerjasama antar perusahaan pada dasarnya memiliki keunikan sendiri, akan tetapi negosiasi proyek memiliki karakteristik dasar secara umum, yaitu mempunyai tiga tujuan dasar yang dapat dikatakan hampir ada dalam setiap proyek, yaitu lingkup (scope), waktu (time) dan biaya (cost).

Selain negosiasi untuk keberlangsungan suatu lembaga, akan tetapi pihak manajerial dituntut untuk dapat bernegosiasi dengan baik kepada karyawan nya agar terhindar dari kesalahpahaman serta konflik yang berkepanjangan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis Persepsi faktor manajerial dengan tingkat kepuasan kerja di instalasi rawat inap RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan, maka dapat disimpulkan : Berdasarkan deskripsi karakteristik variable pada perawat di ruang rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan didapatkan persentase tinggi pada umur muda 65 (78%), Jenis Kelamin Perempuan 59 (53,6%), Pendidikan D3 46 (55%), Masa Kerja Rendah dibawah 2 tahun 63 (75,9%), Berdasarkan hasil penelitian gambaran persepsi perawat di ruang rawat inap terhadap faktor manajerial ; Presentase tinggi persepsi tentang kepemimpinan 53(63,9%), Pengambilan keputusan 51 (61,4%), komunikasi 50 (60,2%), kepribadian 47 (56,6%), Negosiasi 41 (49,4 %), Faktor Manajerial 65 (78%), Kepuasan Kerja 51 (61,4%). Dari hasil analisis *regresi binary logistic bivariante* terdapat dua variable yang memiliki nilai p value > 0.05 yaitu variable pengambilan keputusan dan variable pengembangan diri sehingga tidak bisa diikutsertakan dalam uji *regresi binary logistic multivariate*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Tutu April. 2018. Komunikasi Keperawatan. pertama. malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang.
- Arvin hardian. 2017. "Menyoal Kembali Keterlibatan Pengambilan Keputusan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja." Jurnal Komunikasi 8:284.
- Azhar, Aziz. 2010. "Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Terhadap Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero)." Jurnal Analitika, Vol. 2 Nom.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo.
- Haryani, Putu Yeni. 2018. "Korelasi Antara Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Keinginan Untuk Pensiun Dini." JKMM 18.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Ismainar, Hetty. 2018. Manajemen Unit Kerja: Untuk Perekam Medis Dan Informatika Kesehatan Ilmu Kesehatan Masyarakat Keperawatan Dan Kebidanan. Yogyakarta: Deepublish.
- jamalina, andi. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Massenrempulu Enrekang." JKMM Vol. 2 No.(ISSN 2599-1 1 67):171 – 177.
- Kanopasche, Robert. 2005. Perilaku Dan Manajemen Organisasi. Kelima. edited by G. Gania. PT.Gelora Aksara Pratama.
- Mamik. 2015. Manajemen Keperawatan. Pertama. edited by Priyanto Agus. Sidoarjo: Zifatma.
- Nursalam, Mnurs. 2014. "Manajemen Keperawatan." Jakarta: Salemba Medika.
- Ovari, Isna. 2017. "Pendelegasian Tugas Kepala Ruang Menurut Persepsi Perawat Pelaksana Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja." JURNAL IPTEKS TERAPAN V11.i3.
- Purwanto, Djoko. 2016. Komunikasi Bisnis. Kelima. edited by wisnu candra Kristiadji. Solo. RI, Kemenkas. 2016. "Pedoman Umum Program Indonesia Sehat Dengan Pendekatan Keluarga." Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Ritonga, imelda. 2019. "Menciptakan Transformasi Organisasi Melalui Kepemimpinan."
- Rustilah, Sri. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak." Journal of Management Review Volume 2 N:Page (219-222).
- Setyosari, H. Punaji. 2016. Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan. Prenada Media.
- Sitorus, ratna. 2014. 2 Sitorus Ratna - Model Praktek Keperawatan Profesional Di Rumah

Sakit. Jakarta: EGC.

Susanti, Susi. 2014. "No TitlePengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Komitmen Organisasi RS. Eka Hospital Pekanbaru." Jom Fekon 1.

Tambunan, Hamonangan. 2016. Hubungan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru. Medan.

Warsito, Bambang Edi. 2006. "Pengaruh Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Fungsi Manajerial Kepala Ruang Terhadap Pelaksanaan Manajemen Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsjd Dr. Amino Gondohutomo Semarang."

Wilcox, Lynn. 2018. Psikologi Kepribadian. Pertama. Yogyakarta.