



ARTIKEL

**HUBUNGAN FUNGSI MANAJEMEN KEPALA KEPERAWATAN DENGAN
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS KASIYAN
KABUPATEN JEMBER**



Oleh :
Hendra Adi Kurniawan
1911012034

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2021**

ARTIKEL

**HUBUNGAN FUNGSI MANAJEMEN KEPALA KEPERAWATAN DENGAN
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS KASIYAN
KABUPATEN JEMBER**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Keperawatan



**Oleh :
Hendra Adi Kurniawan
1911012034**

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2021**

PERNYATAAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN FUNGSI MANAJEMEN KEPALA KEPERAWATAN DENGAN
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS KASIYAN
KABUPATEN JEMBER**

Hendra Adi Kurniawan
1911012034

Skripsi ini telah diperiksa oleh pembimbing dan telah disetujui untuk mengajukan penelitian pada Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember

Jember,..... Februari 2021

Pembimbing I



Ns. Supriyadi, S.Kep.,M.Kes
NIP.19740415 200501 1001

Pembimbing II



Komarudin, S.Kp.,M.Kep., Sp.Kep.J
NPK. 93 05 384

PENGUJI ARTIKEL PENELITIAN

Dewan Penguji Skripsi pada Program Studi S1 Keperawatan
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Jember

Jember,..... Februari 2021

Penguji I



Ns. Cipto Susilo.S.Kep.,S.Pd.,M.Kep
NPK. 19700715 1 93 05 382

Penguji II



Ns. Supriyadi, S.Kep.,M.Kes
NIP.19740415 200501 1001

Penguji III



Ns. Komarudin, S.Kp.,M.Kep., Sp.Kep.J
NPK. 93 05 384

PENGESAHAN

**HUBUNGAN FUNGSI MANAJEMEN KEPALA KEPERAWATAN DENGAN
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS KASIYAN
KABUPATEN JEMBER**

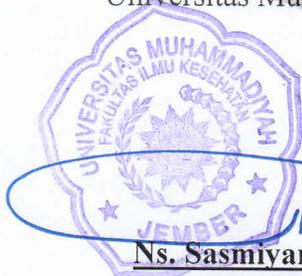
Hendra Adi Kurniawan
1911012034

Dewan Penguji Proposal Penelitian pada Program Studi S1 Keperawatan Fakultas
Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember
Jember,..... September 2020

Penguji,

1. Ketua : Ns. Cipto Susilo, S.Kep., S.Pd., M.Kep (.....)..
NPK. 19700715 1 93 05 382
2. Penguji I : Ns. Supriyadi, S.Kep., M.Kes (.....)
NIP.19740415 200501 1001
3. Penguji II : Komarudin, S.Kp., M.Kep., Sp.Kep.J (.....)
NPK. 93 05 384

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Jember



Ns. Sasmiyanto, S.Kep., M.Kes
NPK. 19790416 1 0305358

HUBUNGAN FUNGSI MANAJEMEN KEPALA KEPERAWATAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS KASIYAN KABUPATEN JEMBER

Hendra Adi Kurniawan¹, Supriyadi², Komarudin³
Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Jember

1. Mahasiswa Program S1 Keperawatan Universitas Muhammadiyah Jember
2. Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember
3. Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember

Abstract

The provisions in Law Number 38 of 2014 concerning Nursing mandate that nursing services provided by nurses are based on knowledge and competence in the field of Nursing which is developed according to client needs and the demands of globalization. Therefore, the role of nursing managers is needed in carrying out management functions so as to increase job satisfaction. This study aims to determine the relationship between the management function of the head of nursing and the job satisfaction of nurses at Kasiyan Health Center, Jember Regency. The research method used in this study was cross sectional with a population of nursing staff who served in UPT Puskesmas Kasiyan and the sample in this study was 30 respondents using the total sampling technique with the analysis technique used was the Spearman Rho test. The results showed that the management function of the head of nursing was mostly sufficient (63.3%) and the level of satisfaction of the nurses at the Kasiyan Health Center, Jember Regency was mostly sufficient (63.3%) and it was known that there was a relationship between the management function of the head of nursing and the job satisfaction of nurses. (p value = 0.000). This study shows that if the nursing management functions are implemented sufficiently, the job satisfaction of the nurses is also sufficient so that optimization is needed for the head of nursing to improve management functions so that it will increase nurse satisfaction which in the end will carry out the maximum care.

Key Words : *Management functions, job satisfaction, nurses*

PENDAHULUAN

Ketentuan dalam Undang- Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan mengamatkan bahwa pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat didasarkan pada pengetahuan dan kompetensi dibidang Ilmu Keperawatan yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan klien dan tuntutan globalisasi. Pelayanan kesehatan tersebut termasuk pelayanan keperawatan dilakukan secara bertanggung jawab, akuntabel, bermutu, dan aman oleh perawat yang telah mendapatkan registrasi dan izin

praktik (Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, 2014). Bertanggung jawab, akuntabel, bermutu, dan aman merupakan bentuk dari penampilan kerja perawat. Penampilan kerja merupakan akibat adanya interaksi antara dua variabel, yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan motivasi. Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang. Namun, tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi. Jika seseorang telah melaksanakan tugas dengan baik, maka

dia akan mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan tantangan selama proses pelaksanaan. Kepuasan tersebut dapat tercipta dengan strategi memberikan penghargaan yang dicapai, baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi (Nursalam, 2017).

Sebuah studi yang dilakukan oleh Yanidrawati.,*et al* (2012) menunjukkan bahwa 92,96% perawat merasa tidak puas dalam bekerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Noras & Sartika (2012) menunjukkan hal serupa yaitu 22,5% perawat memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Noras & Sartika (2012) juga menunjukkan bahwa 58% perawat tidak puas dengan apa yang ia kerjakan khususnya dalam hal pendokumentasian. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sirait.,*et al* (2015) menunjukkan 58,3% perawat tidak puas terhadap pekerjaannya.

Manajemen sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja manajemen dimana kinerja manajemen menjadi elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan melalui gaya kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan yang dipimpin (*follower*) dan menentukan sejauh mana bawahan mencapai tujuan. Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi (Astuti, 2019).

Menurut Rowland dan Rowland (1997) dalam Nursalam (2014) fungsi manajer dalam meningkatkan kepuasan kerja staf didasarkan pada faktor-faktor motivasi, yang meliputi keinginan untuk peningkatan; percaya bahwa gaji yang didapatkan sudah mencukupi; memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan; umpan balik; kesempatan untuk mencoba; instrumen penampilan untuk

promosi, kerja sama, dan peningkatan penghasilan. Setelah manajer keperawatan menentukan bahwa program keperawatan dan iklim organisasi tidak kondusif, mereka harus merancang strategi untuk menciptakan situasi yang kondusif. Salah satu strategi yang perlu dipertimbangkan adalah rencana kerja. Tujuan utama menyusun rencana pembagian tugas tersebut adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi staf dalam melaksanakan tugasnya. Rencana pembagian tugas terdiri atas tiga aspek, yakni pengembangan tugas, keterlibatan dalam tugas, dan rotasi tugas (Nursalam, 2017).

Secara umum fungsi manajemen meliputi *planning, organizing, staffing, directing, controlling*. Fungsi manajemen itu sendiri mengandung arti bahwa dari berbagai elemen dasar yang ada ada dan sedang di dalam proses manajemen itu sendiri menjadi sebuah patokan bagi manajer untuk melaksanakan tugasnya. sampai saat ini masih belum ada konsensus di antara praktisi maupun ahli teoritis mengenai apa yang menjadi fungsi-fungsi manajemen lebih tepatnya sering juga disebut unsur-unsur manajemen (Firmansyah & Mahardika, 2018).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi dan karakteristiknya. Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar standar kinerja, menerima kondisi kondisi kerja yang acapkali kurang ideal. Hal ini ini dapat diartikan bahwa penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan. Hal terpenting yang bisa dilakukan oleh para manajer untuk meningkatkan kepuasan karyawan adalah berfokus pada bagian bagian intrinsik pekerjaan seperti membuat kerja tersebut menjadi menantang dan menarik. Manajer juga harus sadar bahwa karyawan akan berusaha mengurangi ketidak sesuaian kognitif. Lebih penting ketidaksesuaian bisa diatur, apabila karyawan diharuskan terlibat dalam aktivitas aktivitas

yang tampaknya tidak konsisten dengan mereka atau yang berlawanan dengan sikap mereka, tekanan-tekanan untuk mengurangi ketidaksesuaian berkurang ketika karyawan merasa bahwa ketidaksesuaian tersebut dibebankan secara eksternal dan berada di luar kendali mereka atau apabila penghargaan-penghargaan tersebut cukup signifikan untuk mengimbangi ketidaksesuaian tersebut (Robbins & Judge, 2008).

Manajemen Keperawatan dan Kepemimpinan dalam Keperawatan merupakan bagian yang sangat penting dalam usaha menata organisasi keperawatan didalam Fasilitas Pelayanan Kesehatan. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan sebuah studi yaitu hubungan fungsi manajemen kepala keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain korelasi dengan pendekatan *crosssectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan fungsi manajemen kepala keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember. Sampel pada penelitian ini adalah staf keperawatan yang bertugas di UPT Puskesmas Kasiyan sebanyak 30 perawat responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *Total Sampling*

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data terdiri dari dua analisis yaitu analisis multivariat menggunakan distribusi frekuensi dan analisis bivariat menggunakan *sperman rho*.

HASIL PENELITIAN

Data Umum:

1. Jenis Kelamin

Tabel 5.1 Distribusi Jenis Kelamin Perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember Tahun 2020 (n = 30)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki	7	23,3
Perempuan	23	76,7
Total	30	100

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember

sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 23 orang (76,7%).

2. Tingkat Pendidikan

Tabel 5.2 Distribusi Tingkat Pendidikan Perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember Tahun 2020 (n = 30)

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Diploma Keperawatan	3	96,7
Ners	1	3,3
Ners Spesialis	0	0
Total	30	100

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember sebagian besar memiliki tingkat pendidikan diploma 3 keperawatan yaitu sebanyak 29 orang (96,7%)

3. Lama Kerja

Tabel 5.3 Distribusi Lama Kerja Perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember Tahun 2020 (n = 30)

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-3	1	3,3
4-10	26	86,7
> 10 tahun	3	10
Total	30	100

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember sebagian besar telah bekerja lebih dari tiga tahun yaitu sebanyak 26 orang (86,7%)

4. Status Kepegawaian

Tabel 5.4 Distribusi Status Kepegawaian Perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember Tahun 2020 (n = 30)

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase (%)
PNS	8	26,7
Honorer	20	66,7
PPPK	2	6,7
Total	30	100

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember sebagian besar merupakan pegawai honorer yaitu sebanyak 20 orang (66,7%)

5. Pendapatan

Tabel 5.5 Distribusi Pendapatan Perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember Tahun 2020 (n = 30)

Penghasilan	Frekuensi	Persentase (%)
< UMR	20	66,7
≥ UMR	10	33,3
Total	30	100

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember

sebagian besar memiliki pendapatan bulanan kurang dari upah minimum regional kabupaten yaitu sebanyak 20 orang (66,7%)

Data Khusus

1. Fungsi manajemen kepala keperawatan di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember

Tabel 5.6 Fungsi Manajemen Kepala Keperawatan di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember Tahun 2020 (n=30)

Fungsi Manajemen	Frekuensi	Persentase
Baik	8	26,7
Cukup	19	63,3
Kurang	3	10
Total	30	100

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menyatakan fungsi manajemen kepala keperawatan di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember adalah cukup yaitu sebanyak 19 orang (63,3%)

2. Kepuasan Kerja Perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember

Tabel 5.7 Kepuasan Perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember Tahun 2020 (n=30)

Kepuasan	Frekuensi	Persentase
Puas	8	26,7
Cukup puas	19	63,3
Tidak puas	3	10
Total	30	100

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa pengukuran tingkat kepuasan pada perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember adalah cukup yaitu sebanyak 19 orang (63,3%)

3. Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Keperawatan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember

Tabel 5.8 Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember (n=30)

Fungsi Manajemen	Kepuasan Kerja						Total	
	Puas		Cukup puas		Tidak puas			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baik	8	100	0	0	0	0	8	100
Cukup	0	0	19	100	0	0	19	100
Kurang	0	0	0	0	3	100	3	100
Jumlah	8	100	19	100	3	100	30	100

p value	0,000
r	0,887

Berdasarkan tabel 5.8 diketahui pada perawat yang menyatakan fungsi manajemen baik menunjukkan bahwa seluruhnya menyatakan puas terhadap pekerjaan (100%). Pada fungsi manajemen cukup menyatakan seluruhnya cukup puas dengan pekerjaan (100%), dan pada perawat yang menyatakan fungsi manajemen kurang seluruhnya menyatakan kurang puas (100%).

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai $p\text{ value} = 0,000$. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ dengan demikian H_1 diterima yang berarti ada hubungan fungsi manajemen kepala keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,887 yang dapat diartikan bahwa ada hubungan positif dengan tingkat korelasi sangat kuat antara hubungan fungsi manajemen kepala keperawatan dengan kepuasan kerja perawat dimana pada penelitian ini pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 88,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Fungsi Manajemen Kepala Keperawatan di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi manajemen kepala keperawatan pada kategori baik mencapai 26,7% dan fungsi manajemen kepala keperawatan pada kategori cukup mencapai 63,3% sedangkan fungsi manajemen keperawatan pada kategori kurang mencapai 10%.

Badu & Djafri (2017) menjelaskan bahwa Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan

dapat diwujudkan secara efektif. Pemimpin juga dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal

Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Sari et al.,(2018) mengungkapkan bahwa fungsi manajemen dan perawan kepala ruangan sebagian besar baik. Tuntutan kerja kognitif mayoritas dipersepsikan tinggi oleh kepala ruang. Yang termasuk dalam faktor ini antara lain: kerumitan pekerjaan di lahan praktik, keamanan pekerjaan, hubungan antaranggota kelompok, tuntutan emosi, kejelasan dan ketegangan peran. Kepala ruang dituntut untuk tetap memberikan motivasi kepada perawat pelaksana dan memberikan dukungan dalam menjalankan tugas keperawatan. Hasil penelitian Arini (2012) menyatakan bahwa kemampuan kepala ruang dalam manajemen konflik berhubungan dengan motivasi dan kemampuan perawat menjalankan asuhan keperawatan. Selain itu, kepala ruang juga mempunyai tanggung jawab manajerial yang besar dalam ruang rawat.

2. Kepuasan Kerja Perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember pada perawat yang menyatakan puas mencapai 26,7% dan pada perawat yang

menyatakan cukup puas mencapai 63,3% serta yang menyatakan tidak puas mencapai 10%.

Robbin (2003) dalam Indrasari (2017) menjelaskan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. 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. Mathis dan Jackson (2000) dalam Indrasari (2017) mengemukakan *job satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience* yang diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dan pengalaman kerja

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Kepuasan kerja menyangkut sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya itu, sebaliknya jika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja tidak semata akan mencapai kematangan psikologis dan dampaknya akan menjadi frustrasi, cepat lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian perawat mengungkapkan cukup puas terhadap pekerjaannya. Penelitian

oleh Tahsinia (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh perawat. Sikap ini adalah hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan beserta faktor-faktor yang spesifik seperti pengawasan atau supervisi, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan pangkat, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja dan yang adil dan tidak merugikan hubungan sosial didalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan-keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap karyawan. Ketidakpuasan kerja karyawan akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja, menurunnya loyalitas kerja

Berdasarkan lama kerja diketahui bahwa sebagian besar telah bekerja lebih dari tiga tahun di Puskesmas Kasiyan. Barahama & Katuuk (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lama bekerja. Perawat pelaksana dalam melakukan tindakan keperawatan akan semakin terampil bila sering digunakan dan bertambahnya pengalaman. Semakin lama seseorang bekerja akan semakin terampil dan berpengalaman menghadapi masalah dalam pekerjaannya dengan semakin mudah dalam melaksanakan pekerjaan maka ia akan puas dengan hasil kerja yang ia rasakan.

3. Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Keperawatan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada perawat yang menyatakan fungsi manajemen baik menunjukkan bahwa seluruhnya menyatakan puas terhadap pekerjaan (100%). Pada fungsi manajemen cukup menyatakan seluruhnya cukup puas dengan pekerjaan (100%), dan pada perawat yang menyatakan fungsi manajemen kurang seluruhnya menyatakan kurang puas

(100%). Serta diketahui bahwa ada hubungan fungsi manajemen kepala keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember ($p \text{ value} = 0,000$)

Tahir (2014): bahwa orang-orang jarang bertindak netral mengenai suatu hal yang mereka ketahui dan alami. Dan mereka cenderung untuk mengevaluasi sesuatu yang mereka alami dengan cara senang atau tidak senang. Selanjutnya, evaluasinya itu merupakan salah satu faktor yang teramat sulit di dalam mempengaruhi perilakunya dimasa yang akan datang. Perasaan senang dan tidak senang ini akan menjadikan seseorang berbuat yang berbeda dengan orang lain dalam rangka menanggapi sesuatu hal. Seseorang bisa puas mendapatkan gaji tertentu karena bekerja di suatu tempat tertentu, orang lain pada tempat yang sama merasa tidak puas. Kepuasan dan ketidakpuasan ini ditimbulkan karena adanya perbedaan dari sesuatu yang diterima dengan sesuatu yang diharapkan seharusnya diterima. Pekerja yang mendapatkan perlakuan yang adil dan tidak berat sebelah, antara lain dalam bidang keamanan kerja, kompensasi dan respek akan merasa puas dengan pekerjaannya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yulia et al., (2020) yang menemukan bahwa ada hubungan bermakna antara kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat pelaksana serta menyatakan. Kepuasan kerja merupakan pertimbangan subjektif ini yang salah satunya berhubungan dengan hubungan antar perorangan dalam bekerja (pemimpin/manajer) dan rekan kerja di dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin

tersebut. Kepemimpinan manajerial ditandai dengan sifat manajerial dan keterampilan manajerial yang mengarah ke pemberdayaan

Penelitian oleh Roostyowati et al (2017) mengungkapkan hal serupa dimana ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai ukuran tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan kerja individu dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain: pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan, genetik, dan kepemimpinan. Model kepemimpinan partisipatif memberikan peluang kepada karyawan untuk ikut aktif dalam menyampaikan pendapatnya untuk menentukan kebijakan organisasi sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi. Sedangkan model kepemimpinan otoriter atau juga permisif akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi menurun atau tidak merasakan kepuasan dalam kerjanya

Perawat yang mempersepsikan fungsi manajemen kepala secara baik akan merasa puas diseluruh indikator kepuasan kerja, dengan menjalankan fungsi kepemimpinan secara baik berupa memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya, bersedia mendengarkan pendapat, ide, saran dan kritikan dari bawahan (kelompok), sangat memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan, menindak bawahan yang melanggar disiplin dengan pendekatan yang bersifat korektif dan edukatif. Mengkoordinasikan pekerjaan dari semua bawahan yang ada dalam sistem pelaksanaan kerja dengan penekanan rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik akan mendorong staf keperawatan untuk lebih puas dalam pekerjaannya.

KESIMPULAN

Simpulan

1. Fungsi Manajemen Kepala Keperawatan di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember sebagian besar menunjukkan sebagian besar cukup (63,3%)
2. Kepuasan Kerja Perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember menunjukkan sebagian besar cukup puas (63,3%)
3. Ada hubungan fungsi manajemen kepala keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember ($p \text{ value} = 0,000$)

Saran

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi berupa informasi terkait fungsi kepemimpinan dan kepuasan kerja perawat yang dapat dipertimbangkan sebagai bahan tambahan atau data dasar dalam pengembangan ilmu keperawatan
2. Diharapkan institusi untuk terus melaksanakan pelatihan kepemimpinan sehingga pelaksanaan tugas fungsi masing-masing kepala keperawatan dapat lebih optimal sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja perawat dan akan berdampak pada asuhan
3. Diharapkan perawat terus meningkatkan ilmu pengetahuan di bidang keperawatan serta berbela rasa dengan kondisi kerja dan meningkatkan rasa bersyukur kepada Tuhan sehingga lebih merasa puas akan pekerjaan serta meningkatkan pelatihan baik secara online maupun offline
4. Diharapkan penelitian selanjutnya dengan tema yang sama untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas instrument dan melakukan analisis dengan pendekatan yang lain seperti analisis regresi sehingga diketahui berapa besar pengaruh antar variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, A. T. (2019). *Manajemen Organisasi Teori dan Kasus* (S. J. Amin (ed.); 1st ed.). Nusantara Press.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In *Kepemimpinan dan*

- Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Barahama, & Katuuk. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan perawat di ruangan perawatan RSUD GMIM Pancaran Kasih. *E Journal Keperawatan*, 7(1).
- Firmansyah, A., & Mahardika, B. (2018). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Deepublish Publisher.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*. Indomedia Pustaka.
- Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. (2014). *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. Deputi Perundang-undangan Kementerian Sekretariat Negara.
- Noras, J. U., & Sartika, R. A. D. (2012). Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat dan Kepuasan Pasien. *Kesmas: National Public Health Journal*, 6(5), 234. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v6i5.90>
- Nursalam. (2017). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (4th ed.). Salemba Medika.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Roostyowati, Candrawati, & Wahidyanti. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Kperawatan dengan Kepuasan kerja Perawat pelaksana. *Nursing News*, 2(2).
- Sari, Handayani, & Haryati. (2018). Penguatan Peran dan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Melalui Faktor Kepribadian dan Sosial Organisasi. *Muhammadiyah Journal Of Nursing*, 1(1).
- Sirait, E., Pertiwi, E., & Herawati. (2015). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari. *Dunia Keperawatan*, 4(1), 14–20.
- Tahir, A. (2014). Buku Ajar Perilaku Organisasi. In *Deepublish*. Deepublish Publisher. www.deepublish.co.id
- Tahsinia. (2013). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS. Rumah Sehat Terpadu Parung. *E-Journal Keperawatan (e-Kp)*, 1(1).
- Yanidrawati, K., Susilaningih, S., & Somantri, I. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. *Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjajaran*, 1–18.
- Yulia, Wahyuni, & Lubis. (2020). Kepemimpinan kepala ruangan dan kepuasan kerja perawat pelaksana. *Real In Nursing Journal*, 3(1).