

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan di uraikan hasil dari penelitian tentang Hubungan Spiritual Kepala Ruangan dengan Kepuasan Perawat di Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang. Data yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk narasi, tabel dan gambar. Pada penyajian dan hasil dibagi dalam dua bagian yaitu data umum yang meliputi karakteristik tempat penelitian dan karakteristik responden yang terdiri dari pendidikan, umur, jenis kelamin, lama bekerja dan data khusus atau variable yang diukur tentang Hubungan Spiritual Kepala Ruangan dengan Kepuasan Perawat.

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Data Umum

4.1.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di RS Siti Khodijah Sepanjang. Gedung Rumah Sakit terletak di Jalan Pahlawan 260 Sepanjang, Kota Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Rumah Sakit Siti Khodijah adalah Rumah Sakit tipe B dan merupakan salah satu amal usaha milik Muhammadiyah yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Rumah sakit siti Khodijah Sepanjang di bangun diatas tanah waqah seluas 18x45m. pada tanggal 9 desember 2011 Rumah Sakit ini menerima sertifikat Akreditasi penuh lanjutan 12 pelayanan dari komisi Akreditasi Rumah Sakit dan sekarang Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang dalam proses Akreditasi JCI.

Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang juga memiliki jenis pelayanan yakni terdiri dari (1) Instalasi Rawat jalan Umum yang terdiri dari : Poli

Spesialis, Poli Umum, UGD 24jam dan KIA, (2) Instalasi Rawat Jalan Spesialis yang terdiri dari : Paru, THT, mata, syaraf, Bedah Umum, Anak, Kandungan, Jantung, Ps.Dalam, Gigi, Orthopedi, Bedah Saraf, Urologi, Jiwa, Kulit dan Kelamin, Bedah Plastik, Gizi, Rehabilitasi Medik, Ortodontis, EEG (3) Instalasi Rawat Inap, yang terdiri dari : Unit Bedah Sentral, Ruang Perawatan Dewasa, Ruang Perawatan Anak, Ruang Perawat Bersalin, Ruang Perawat Neonatologi (NICU) dan Ruang Unit Perawatan Intensif (ICU, (4) Instalasi Penunjang Medis, yang terdiri dari: Instalasi laboratorium, Instalasi Farmasi, Instalasi Bedah, Instalasi Gizi, dan Instalasi Radiologi (Foto Polos, CT Scan, Pemeriksaan IVP, Apendicografi, USG, Echocardiografi).

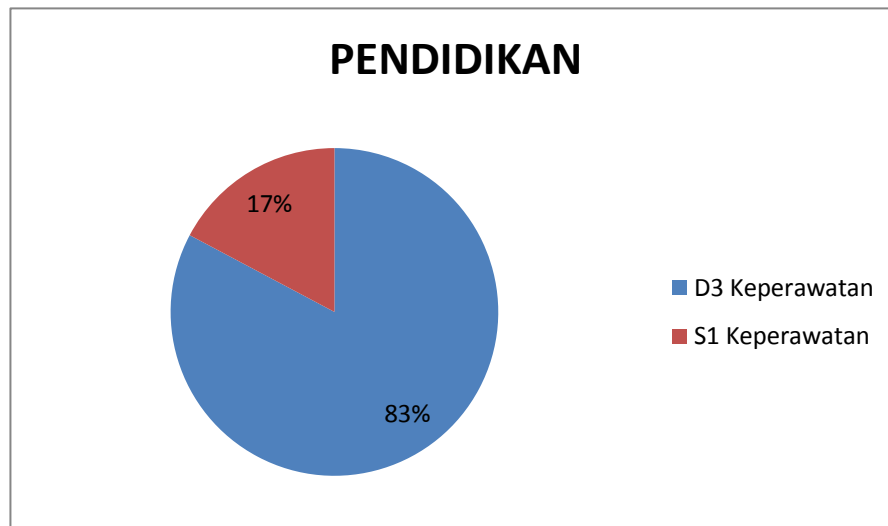
Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang memiliki jumlah tenaga kesehatan yakni 39 Dokter Spesialis, 10 Dokter Umum, 1 Dokter Gigi, 158 perawat, 20 Bidan, 3 Anastesi, 3 Apoteker dengan Asisten 40 Orang dan 11 tenaga medis lainnya.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti 3 ruangan rawat inap di Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang yakni Paviliun Multazam, Shofa Marwah, Paviliun Mina. Paviliun Multazam memiliki kelas ruangan yakni kelas I, II, III dan Isolasi terdapat jumlah tempat tidur di ruangan yakni 32 bed dan memiliki jumlah perawat 14 orang. Paviliun Shofa Marwah memiliki kelas ruangan yakni kelas I, II, III dan Isolasi terdapat jumlah tempat tidur di ruangan 45 bed dan memiliki jumlah perawat 19 orang. Paviliun Mina memiliki kelas ruangan yakni kelas VVIP, VIP A, I, II, III, Isolasi dan Burn Unit terdapat jumlah tempat tidur di ruangan yakni 25 bed dan memiliki jumlah perawat 13 orang.

4.1.1.2 Karakteristik Responden

Perawat yang memenuhi syarat sebagai sampel penelitian sebanyak 39 responden. Adapun penjelasan tentang responden meliputi pendidikan, umur, jenis kelamin dan lama bekerja akan ditampilkan dalam bentuk narasi dan gambar.

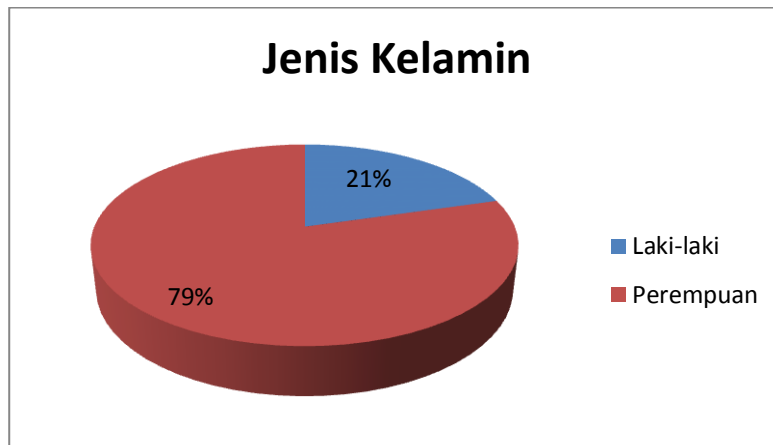
1. Riwayat Pendidikan



Gambar 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan di 3 Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang. (30-6-2016)

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 34 responden (83 %) dan responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 Keperawatan sebanyak 5 responden (17%).

2. Jenis Kelamin



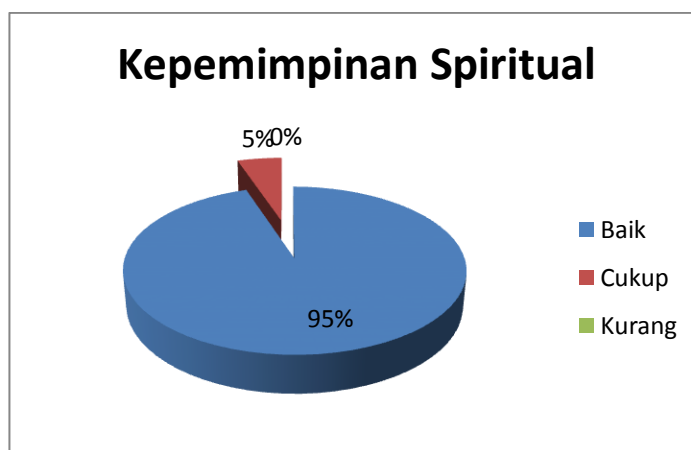
Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di 3 Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang. (30-6-2016)

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 31 responden (79 %) dan jenis kelamin laki-laki yaitu 8 responden (21%).

4.2 Data Khusus

Pada bagian ini akan disajikan data mengenai variable independent (Kepemimpinan Spiritual) dan Variable dependent (Kepuasan Perawat)

4.2.1 Kepemimpinan Spiritual



Gambar 4.3.1 Diagram pie distribusi responden berdasarkan Kepemimpinan Spiritual di RS Siti Khodijah Sepanjang. (30-6-2016)

Gambar diatas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Spiritual di RS Siti Khodijah Sepanjang sebanyak 37 responden (95%) mengatakan kepemimpinan spiritual kepala ruangan baik, 2 responden (5%) mengatakan cukup.

4.2.2 Kepuasan Perawat



Gambar 4.3.2 Diagram pie distribusi responden berdasarkan Kepuasan Perawat di RS Siti Khodijah Sepanjang (30-6-2016).

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tingkat kepuasan perawat di RS Siti Khodijah Sepanjang, semua atau 39 responden mengatakan puas atas kepemimpinan kepala ruangnya.

4.2.3 Hubungan Kepemimpinan Spiritual Kepala Ruangan dengan Kepuasan Perawat

Tabel 4.3.3 Tabulasi silang Kepemimpinan Spiritual Kepala Ruangan dengan Kepuasan Perawat di RS Siti Khodijah Sepanjang (30-6-2016)

Kepemimpinan Spiritual	Kepuasan Perawat				Total	
	Puas		Tidak Puas			
	n	%	n	%	n	%
Baik	37	95%	-	-	37	95%
Cukup	2	5%	-	-	2	5%
Kurang	-	-	-	-	-	-
Total	39	100%	-	-	39	100%

Uji Spearman Rank test $p = 0,004 < \alpha = 0,05$

Dari tabel 4.3.3 Dapat dilihat bahwa 39 responden puas dengan kepemimpinan spiritual kepala ruangan. Hasil penelitian dilakukan uji Spearman's Rho adalah $p= 0,004 < \alpha= 0,05$, maka ada hubungan antara kepemimpinan spiritual dengan kepuasan perawat.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kepemimpinan Spiritual

Dari hasil penelitian di RS Siti Khodijah Sepanjang didapatkan 37 responden (95%) mengatakan kepemimpinan spiritual kepala ruangan baik, 2 responden (5%) mengatakan cukup.

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius. Kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan. Dalam perspektif sejarah, kepemimpinan spiritual telah dicontohkan dengan sangat sempurna oleh Muhammad SAW. Dengan integritasnya yang luar biasa dan mendapatkan gelar sebagai al-amin (terpercaya), Muhammad SAW mampu mengembangkan kepemimpinan yang paling ideal dan paling sukses dalam sejarah peradaban umat manusia. Sifat-sifatnya yang utama yaitu *siddiq (integrity)*, *amanah (trust)*, *fathanah (smart)* dan *tabligh (openly)* mampu

mempengaruhi orang lain dengan cara mengilhami tanpa mengindoktrinasi, menyadarkan tanpa menyakiti, membangkitkan tanpa memaksa dan mengajak tanpa memerintah.

Dalam penelitian ini salah satunya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 34 responden (83 %) yang dalam hal berpikir sudah cukup realistis karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin kritis dan semakin bijak dalam menyikapi kepemimpinan kepala ruangan terhadap bawahannya, misalnya salah satu faktor yang mempengaruhi spiritual adalah kedisiplinan. dengan bekal pendidikan D3, perawat mampu memberikan masukan ataupun kritik apabila kepala ruangan menyimpang dari kedisiplinan. Berdasarkan dari jenis kelamin, sebanyak 83% berjenis kelamin perempuan, seorang perempuan menggunakan perasaannya dalam menilai suatu sikap yang diterapkan oleh pemimpin, oleh sebab itu banyak diantara responden merasa kepala ruangnya menerapkan nilai-nilai spiritual, misalnya seluruh kepala ruangan memberikan kesempatan dalam ibadah, bijaksana dalam membagi tugas, dan disiplin dalam bekerja.

4.3.2 Kepuasan Perawat

Dari hasil penelitian di RS Siti Khodijah Sepanjang didapatkan sebanyak 39 responden (100%) menyatakan puas. Menurut data-data yang ada bahwa mayoritas responden adalah perempuan yang menilai menggunakan perasaannya dan mayoritas dari responden mempunyai pendidikan Diploma III dimana mereka menerima apa yang sudah didapatkan.

Menurut Robbins dan Judge (2009), kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins & Judge, 2009).

4.3.3 Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Kepuasan Perawat

Hasil penelitian dilakukan uji Spearman's Rho menggunakan SPSS 21 di dapatkan N atau jumlah data penelitian adalah 39, kemudian nilai sig. (2-tailed) adalah 0,004, sebagai dasar pengambilan keputusan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan spiritual kepala ruangan dengan kepuasan perawat. Selanjutnya dari output diatas diketahui Correlation Coeffisien sebesar 0,453, maka nilai ini menandakan hubungan korelasi sedang antara kepemimpinan spiritual kepala ruangan dengan kepuasan

perawat. Kepemimpinan erat hubungannya dengan kepuasan perawat, apabila kepemimpinan yang diterapkan baik maka kepuasan perawat akan tinggi, begitu juga sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak baik maka kepuasan perawat rendah. Hendaknya direktur dan jajaran pimpinan selalu menjalin komunikasi yang baik dengan perawat. Menurut Tifin bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan kerjasama antara anak buah dengan pimpinan, semakin baik kerjasama yang dilakukan oleh pimpinan maka semakin baik kepuasan kerja anak buahnya (Edi Sutrisno, 2014). Hal ini juga didukung oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, artinya dari pemimpin yang ramah, mengerti akan pegawainya, adil akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya (Malahayu Hasibuan, 2014).

Adanya korelasi yang signifikan ini didukung oleh penelitian yang berjudul hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja, menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja (Yudi Nurhidayanto, 2009). Dalam teori jalur tujuan (Path Goal Theory) yang dikembangkan oleh Robert House (1971) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal akan menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan karyawan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Stephen P. Robbins (2002) bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan.