

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Pringsewu

Siti Aisyah^{1*}, Yunina Elasari², Yeni Martalena³, Surmiasih⁴

¹⁻⁴Program Studi Sarjana Keperawatam, Fakultas Kesehatan, Universitas Aisyah Pringsewu, Indonesia

Open Access Freely Available Online

Dikirim: 24 Januari 2024

Direvisi: 30 Maret 2024

Diterima: 02 April 2024

*Penulis Korespondensi:

E-mail: isahh1877@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja perawat yang baik merupakan jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien yang baik yang sakit maupun sehat. Melalui kinerja perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, yang berdampak pada pelayanan kesehatan, dan dampak akhir pada kualitas hidup dan kesejahteraan Masyarakat. Kinerja perawat salah satu rumah sakit Provinsi Lampung masih mendapatkan nilai cukup dalam melakukan komunikasi dan komplain pasien. Gaya kepemimpinan kepala ruangan mempengaruhi kinerja perawat karena menurut penelitian beberapa gaya kepemimpinan berkontribusi pada motivasi kerja perawat. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja perawat karena lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan perawat lebih bersemangat dalam bekerja sehingga hasil kerja lebih memuaskan. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu. **Metode:** Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional Populasi sebanyak 129 responden dengan sampel sebanyak 99 responden. Teknik sampling dengan cara purposive sampling. Analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi dan analisis bivariat menggunakan uji gamma. **Hasil:** Hasil penelitian berdasarkan analisis univariat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan mayoritas bergaya kepemimpinan baik sebanyak 74 (74,7%). Lingkungan kerja mayoritas memiliki kategori baik sebanyak 49 (49,5%). Kinerja perawat pelaksana mayoritas berkinerja baik sebanyak 79 (78,8%). Analisa bivariat menggunakan uji gamma didapatkan p-value 0,000 (<0,05), menunjukkan ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu. **Simpulan:** Diharapkan kepala ruangan dapat menerapkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja perawat di ruangan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja , Kinerja Perawat

ABSTRACT

Background: Good nurse performance is a guarantee of the quality of health services provided to patients, both sick and healthy. Through their performance, nurses are expected to be able to show their professional contribution in a real way in improving the quality of nursing services, which has an impact on health services, and ultimately has an impact on the quality of life and welfare of the community. The nursing performance of one of the hospitals in Lampung Province still gets sufficient marks in communicating and making patient complaints. The leadership style of the head of the room affects the performance of nurses because according to research several leadership styles contribute to nurses' work motivation. The work environment also influences nurses' performance because a conducive work environment allows nurses to be more enthusiastic about their work so that their work results are more satisfying. **Objectives:** The aim of this research was to determine the relationship between the leadership style of the head of the room and the work environment with the performance of nurses at the Pringsewu Regional General Hospital. **Methods:** This research uses a quantitative type of research with a cross sectional approach. The population is 129 respondents with a sample of 99 respondents.

The sampling technique is purposive sampling. Univariate analysis uses frequency distribution and bivariate analysis uses the gamma test. **Results:** The research results based on univariate analysis showed that the majority of room heads had a good leadership style, 74 (74.7%). The majority of work environments are in the good category, 49 (49.5%). The majority of implementing nurses performed well at 79 (78.8%). Bivariate analysis using the gamma test obtained a p-value of 0.000 (<0.05), indicating there was a relationship between the leadership style of the head of the room and the work environment and the performance of nurses at the Pringsewu Regional General Hospital. **Conclusions:** It is hoped that the head of the room can apply an appropriate leadership style and work environment in order to improve the performance of nurses in the room..

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Nurse Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit berkewajiban memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, tidak diskriminatif, dan berdaya guna dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit (Silalahi et al., 2019).

Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit harus bermutu tinggi, efisiensi, dan efektif. Perawat memiliki tugas untuk menjaga kualitas dan profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Lebih baik lagi kinerja dan produktivitas dan menunjukkan keramahan kepada pasien dan keluarga pasien. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan atau hasil dari pekerjaan atas tugas yang dilakukan oleh setiap karyawan yang membantu ransaksi terapan dan mengimplementasikan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja perawat merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki keahlian yang berbeda-beda. Kinerja perawat lebih erat kaitannya dengan kinerja seorang perawat (Siswadi et al., 2021).

Kinerja perawat bukan sekedar dinilai dari kesediaan tenaga keperawatan untuk melakukan tindakan, tetapi lebih dari itu. Kinerja tersebut harus memperhatikan juga mengenai kesediaan individu melakukan tindakan. Menurut (Dewi Kusumaningsih) kinerja keperawatan di provinsi lampung dengan melihat data kinerja di RSUD Dr.

H. Abdul Moeloek provinsi lampung tahun 2019 didapat nilai 70 dengan keterangan cukup, melakukan komunikasi dengan yang baik terhadap pasien berada pada nilai 65 dengan keterangan cukup, dan pada aspek tidak ada complain pasien berada pada nilai 72 dengan keterangan cukup.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu gaya kepemimpinan menurut penelitian Zulfian, (2019) menunjukkan bahwa perawat menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD Ahad Yani Metro adalah otoraktis yang diantaranya tinggi sebanyak (3,9%) memiliki kategori tinggi dan (9,1%) memiliki kategori rendah. Gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki kinerja tinggi sebanyak 5,9% dan kinerja rendah sebanyak 94,1%. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 96,1% dan kinerja rendah sebanyak 3,9%.

Gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan faktor lingkungan, karena keberanian seorang pemimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada pemimpin dalam menciptakan lingkungan yang baik. Dalam hal ini diharapkan gaya kepemimpinan kepala ruangan dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada para perawat (Pujiastuti, 2021).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik secara fisik maupun psikis, seperti tata letak ruangan, dan perangkat keras, kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari

gejala fisik dan sosio-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Berdasarkan hal tersebut, lingkungan kerja merupakan segala aspek yang mempengaruhi kerja perawat yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Semakin baik lingkungan kerja pada rumah sakit semakin meningkatkan performansi perawat dalam menyelesaikan setiap tugas yang dilakukannya (Tama & Dwityant, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan 4 kepala ruangan dan juga 8 perawat pelaksana yang dilakukan peneliti di ruang rawat inap RSUD Pringsewu pada tanggal 26 Januari 2023. Dari 3 kepala ruangan mengatakan kinerja perawat ruang rawat inap masih kurang baik dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan sering terlambat saat masuk kerja. Kemudian 1 dari Kepala ruangan juga mengatakan hubungan antara rekan kerja masih kurang baik dalam lingkungan kerja dan akses internet dalam rumah sakit masih kurang baik dan pencahayaan dalam ruangan rawat inap masih kurang. Begitupun dengan perawat mengatakan jika pemimpin ruangan masih kurang dalam berkomunikasi dengan bawahannya terkait masalah pekerjaan atau sekedar bersosialisasi. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah seberapa kuat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Pringsewu.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap RSUD Pringsewu dengan jumlah perawat ruang rawat inap 129 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan 3 kuesioner yaitu kinerja perawat (Tri F.B, 2019), gaya kepemimpinan (Elyas N.B, 2018) dan lingkungan kerja (Eko H., 2011) yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Responden menjawab pertanyaan kuesioner secara langsung dan data yang telah terkumpul dianalisis secara univariat menggunakan

distribusi frekuensi dan bivariat menggunakan uji *gamma*.

HASIL

1. Hasil Analisa Univariat

a. Data Umum

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan dan Lama Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu

Karakteristik responden	n	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	36	36,4
Perempuan	63	63,6
Umur		
20-30 tahun	63	63,6
>30 tahun	36	36,4
Pendidikan		
Diploma	64	64,6
Ners	35	35,4
Lama kerja		
<5 tahun	35	35,4
5-10 tahun	34	34,3
>10 tahun	30	30,3
Total	99	100,0%

Hasil tabel 1 diketahui bahwa dari 99 responden sebagian besar 63 (63,6%) berjenis kelamin perempuan, sebanyak 63 (63,6%) berusia 20-30 Tahun, sebanyak 64 (64,6%) berpendidikan diploma, sebanyak 35 (35,4%) lama kerja kurang dari 5 tahun.

b. Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan	n	%
Baik	74	74,7
Kurang	25	25,3
Total	99	100,0

Hasil tabel 2 diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD Pringsewu dari 99 responden sebanyak 74 (74,7%) responden yang melaksanakan penilaian terhadap gaya kepemimpinana kepala ruangan

dengan kategori baik, sebanyak 25 (25,3%) responden yang melaksanakan penilaian terhadap gaya kepemimpinana kepala ruangan dengan kategori kurang baik.

c. Lingkungan Kerja

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu

Lingkungan Kerja	n	%
Baik	49	49,5
Cukup	50	50,5
Total	99	100,0

Hasil tabel 3 diketahui bahwa lingkungan kerja di ruang rawat inap RSUD Pringsewu dari 99 responden sebanyak 49 (49,5%) responden menyatakan bahwa lingkungan kerja ruang rawat inap RSUD Pringsewu dengan kategori baik, sebanyak 50 (50,5%) responden menyatakan bahwa Lingkungan kerja Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu dengan kategori cukup.

2. Hasil Analisa Bivariat

a. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat

Tabel 5

Distribusi Frekuensi Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan	Kinerja Perawat				Total		p-value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%	n	%	
Baik	74	75	0	0	74	75	0,000
Kurang	4	4	21	21	25	25	
Total	78	79	21	21	99	100	

Hasil tabel 5 hasil analisa hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu diketahui bahwa dari 99 responden sebagian besar sebanyak 74 (75%) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kategori baik dengan kinerja perawat kategori baik, sebanyak 4 (4,0 %) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan kategori kurang dengan kinerja perawat kategori baik, sebanyak 21 (21,0%) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan kategori kurang dengan kinerja perawat kategori kurang baik. Hasil analisa data menggunakan uji gamma

d. Kinerja Perawat

Tabel 4

Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu

Kinerja Perawat	n	%
Baik	79	79,8
Kurang	20	20,2
Total	99	100,0

Hasil tabel 4 diketahui bahwa kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu dari 99 Responden sebanyak 79 (79,8%) responden menyatakan bahwa kinerja perawat Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu dengan kategori baik, sebanyak 20 (20,2%) responden menyatakan bahwa kinerja perawat Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu dengan kategori kurang baik.

didapatkan p-value 0,000 (<0,05) dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak artinya terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Pringsewu.

b. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat

Tabel 6

Distribusi Frekuensi Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu

Lingkungan Kerja	Kinerja Perawat				Total		p-value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	44	45	6	6	74	51	0,020
Cukup	34	34	15	15	25	49	
Total	78	79	21	21	99	100	

Hasil tabel 6 hasil analisa lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu diketahui bahwa dari 99 responden sebagian besar sebanyak 44 (45%) menyatakan bahwa lingkungan kerja kategori baik dengan kinerja perawat kategori baik, sebanyak 34 (34 %) menyatakan bahwa lingkungan kerja kategori cukup baik dengan kinerja perawat kategori baik, sebanyak 6 (15%) menyatakan bahwa lingkungan kerja kategori baik dengan kinerja perawat kategori kurang dan sebanyak 15 (15%) menyatakan bahwa lingkungan kerja kategori cukup baik dengan kinerja perawat kategori kurang. Hasil analisa data menggunakan uji gamma didapatkan *p-value* 0,020 (<0,05) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian pada gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSUD Pringsewu diketahui bahwa dari 99 responden sebanyak 74 (74,7%) responden yang melaksanakan penilaian terhadap gaya kepemimpinana kepala ruangan dengan kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar 74 (74,7%) responden yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kategori baik.

Menurut Alimudin dan Sukoco (2017), gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan cara berperilaku dan strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin.

Sejalan dengan penelitian Mera (2020) Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan di RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh memiliki kategori baik 78,8%. Pengaruh kepemimpinan sangat penting sebagaimana disampaikan oleh (Mulyatiningsih & Sasyari, 2021) bahwa kinerja yang unggul dan efektifitas organisasi adalah tampilan yang konsisiten dari perilaku kepemimpinan transformasional. Diperkuat dengan hasil penelitian Mulyatiningsih & Sasyari (2021) diidentifikasi sepuluh kegagalan laten yang mendukung kesalahan pengobatan salah satunya adalah pengawasan dan kepemimpinan.

Peneliti berasumsi bahwa kepala ruangan di RSUD Pringsewu sudah melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik dan gaya kepemimpinan yang baik yaitu kepala ruang menerapkan gaya demokrasi yaitu dengan mendiskusikan segala permasalahan yang terjadi di ruangan bersama perawat pelaksana. Hal ini dibuktikan dari pernyataan 74 responden bahwa kepala ruangan berdiskusi dengan perawat pelaksana dalam hal menentukan tujuan ruangan, jika perawat pelaksana mengalami masalah pekerjaan, bila ada perencanaan metode baru dalam pemberian Asuhan keperawatan, bila ada perawat pelaksana terlambat, dan bila ada tugas yang perlu diletakkan. Namun ada beberapa kepala ruangan yang masih kurang dalam gaya kepemimpinan dikarenakan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam memimpin perawat dibawahnya seperti dalam hal kepala ruangan memberikan intruksi kepada perawat pelaksana dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa terlebih dahulu berdiskusi dengan perawat.

Lingkungan Kerja

Hasil penelitian pada variable Lingkungan Kerja diketahui bahwa 99 Responden sebanyak 49 (49,5%) responden menyatakan bahwa Lingkungan kerja Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu dengan kategori baik, sebanyak 50 (50,5%) responden menyatakan bahwa Lingkungan kerja Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu dengan kategori cukup.

Sejalan dengan penelitian Badri (2020) hasil penelitiannya didapatkan data lingkungan kerja di Ruang ICU dan IGD Rumah Sakit Harapan Bunda dan Rumah Sakit Camatha Sahidya Batam (53,2%) responden menyatakan kriteria Baik dan (46,8%) responden menyatakan kriteria lingkungan kerja kurang baik.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman, serta situasi yang mengganggu perhatian tenaga kesehatan dalam melakukan tugasnya akan memberikan pengaruh yang besar dalam membuat kesalahan-kesalahan dalam melakukan tindakan pekerjaannya.

Peneliti berasumsi bahwa Lingkungan Kerja di RSUD Pringsewu sudah dikategorikan baik secara umum dikarenakan kerja sama antar karyawan di rumah sakit ini berjalan dengan baik, perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai serta suhu di ruang kerja sudah cukup baik menunjang aktivitas kerja.

Kinerja Perawat

Hasil penelitian pada variable Kinerja Perawat diketahui bahwa dari 99 responden sebanyak 79 (78,8%) responden memiliki kinerja perawat dengan kategori baik, sebanyak 20 (20,2%) responden memiliki kinerja perawat dengan kategori kurang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki Kinerja Perawat dengan kategori baik sebanyak 79 (79,8%).

Sejalan dengan penelitian (Delima, M., Nofriandri., & Idrat, M., 2020) hasil penelitiannya didapatkan bahwa mayoritas responden yaitu 53 orang (70,7%) menyatakan bahwa kinerja perawat di RSUD Adnan WD Payakumbuh Tahun 2020 adalah Baik. Melalui kinerja klinis perawat, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi

profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Prihantoro, 2019).

Peneliti berasumsi bahwa kinerja seorang perawat menjadi penentuan sebuah pelayanan dan kualitas sebuah Rumah sakit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perawat harus selalu bersikap profesional dalam memberikan asuhan keperawatan mulai dari proses Pengkajian, Diagnosa Keperawatan, Intervensi, Implementasi dan Evaluasi keperawatan. Apabila perawat memberikan asuhan keperawatan sesuai standar dan menjaga kinerja pelayanan serta selalu mengedepankan tujuan 6 aspek keselamatan pasien, maka hal ini dapat melindungi perawat dari bahaya tindakan hukum dan yang lebih penting lagi melindungi pasien dari resiko cedera dan cedera.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu

Berdasarkan hasil penelitian diketahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu diketahui bahwa dari 99 responden sebagian besar sebanyak 74 (75%) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kategori baik dengan kinerja perawat kategori baik, sebanyak 4 (4,0 %) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruang kategori kurang dengan kinerja perawat kategori baik, sebanyak 21 (21,0%) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruang kategori kurang dengan kinerja perawat kategori kurang baik.. Hasil analisa menggunakan uji *gamma* didapatkan *p-value* 0,000 (<0,05) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di RSUD Pringsewu.

Sejalan dengan penelitian (Najir, Narmi, & Asrul, 2021) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dari 54 responden menunjukkan bahwa nilai

signifikan diperoleh p value $0,006 \leq \alpha$ ($0,05$) artinya ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti memberikan asumsi bahwa kepala ruangan yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja perawat dalam melakukan tugas keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu. Hal ini dikarenakan kepemimpinan kepala ruangan dapat mempengaruhi bawahan (perawat) melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan untuk menggerakkan bawahan untuk mencapai pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat.

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu

Berdasarkan hasil analisa Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu diketahui bahwa dari 99 responden sebagian besar sebanyak 44 (45 %) menyatakan bahwa lingkungan kerja kategori baik dengan Kinerja Perawat kategori baik. Hasil analisa data menggunakan uji *gamma* didapatkan p -value 0,020 ($<0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu.

Sejalan dengan penelitian (Tama & Dwityant, 2020) diketahui bahwa Hasil uji korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi r sebesar 0,289 dengan nilai signifikansi (p) : $0,005 < 0,05$, maka hipotesis diterima sehingga ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja perawat, demikian pula sebaliknya semakin tidak baik lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja perawat di RSUD Kraton Pekalongan.

Hendrawan (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Hal ini memperhatikan lingkungan

kerja yang aman, nyaman, dan tenang maka akan memberikan semangat kerja karyawan yang membawa pengaruh langsung terhadap kinerja.

Peneliti berasumsi bahwa Kinerja seorang perawat akan menjadi baik jika didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Hal tersebut dikarenakan dengan lingkungan kerja yang memenuhi standard dalam pelayanan serta memberikan kenyamanan, maka adanya kesadaran bahwa kinerja perawat harus ditingkatkan, tenaga keperawatan disiapkan melalui upaya peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sarana perlengkapan dan lingkungan yang mendukung, serta tersedia dan diterapkannya standar lingkungan yang baik.

SIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSUD Pringsewu diketahui bahwa dari 99 responden sebanyak 74 (74,7%) responden yang melaksanakan penilaian terhadap gaya kepemimpinana kepala ruangan dengan kategori baik.
2. Dari 99 Responden sebanyak 50 (50,5%) responden menyatakan bahwa Lingkungan kerja Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu dengan kategori cukup.
3. Dari 99 responden Kinerja Perawat diketahui bahwa sebanyak 79 (78,8%) responden memiliki kinerja perawat dengan kategori baik.
4. Hasil analisa menggunakan uji *gamma* didapatkan p -value 0,000 ($<0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Pringsewu.
5. Hasil analisa data menggunakan uji *gamma* didapatkan p -value 0,020 ($<0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu.

Diharapkan kepala ruangan dapat menerapkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja perawat di ruangan.

REFERENSI

- Alimudin, A., & Sukoco, A. (2017). The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture. *Jurnal Lentera*
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Mulyatiningsih, S., & Sasyari, U. (2021). Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Meningkatkan Keselamatan Pasien. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Altruistik*, 4(1), 27–35. <https://doi.org/10.48079/vol4.iss1.60>
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruangan Icu Dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>
- Eko Hartanto (2011). Pengaruh Stress, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur
- Elyas, Nufus Budi (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*
- Hendrawan, Andi. (2018). Gambaran Tingkat Pengetahuan Tenaga Kerja Pt “X” Tentang Undang-Undang Dan Peraturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. *Jurnal Harapan Delima*. 6, 69-81.
- Kusumaningsih, Dewi. dkk (2020). Hubungan Beban Kerja Fisik Dan Mental Perawat Dengan Penerapan Pasien *Safety* Pada Masa Pandemi Covid 19 di UPT Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Pesawaran. *Indonesian Jurnal Of Health Development Vol. 2 No. 2*
- Najir, Narmi, & Asrul, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. *Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan (JIKK)*, 01(02), 39–44.
- Pujiastuti, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. *Jurnal Darma Agung Husada*, 8(April), 70.
- Silalahi, J. Y., Fitriani, A. D., & Megawati, M. (2019). Analisis Mutu Pelayanan Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Kelas Iii Di Rumah Sakit Advent Medan. *JURNAL KESEHATAN PERINTIS (Perintis's Health Journal)*, 6(1), 21–29. <https://doi.org/10.33653/jkp.v6i1.165>
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5627>
- Tama, K. A., & Dwityant, A. (2020). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat*.
- Tiandani, Zulfian & Ahmad, A. (2016) Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ahmad Yani Metro Lampung. *Jurnal Kesehatan Masyarakat 8 (1)*
- Tri, Fitri, B. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam Dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun. *Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun*