

# Simposium Nasional Multidisiplin

SIMPOSIUM NASIONAL  
MULTI DISIPLIN ILMU

Volume 3

Nomor 1

Desember 2021

e-ISSN 2714-5603



Publish By:  
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat  
Universitas Muhammadiyah Tangerang

**LPPM**  
LEMBAGA PENELITIAN PENGABDIAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TANGERANG



## Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Swasta

<sup>1</sup>Shieva Nur Azizah Ahmad, <sup>2</sup>Frenny Haryanto, <sup>3</sup>Alpan Habibi

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Tangerang, Jl. Perintis Kemerdekaan 1/33 Cikokol  
Tangerang Banten

e-mail: [shifa.ahmad14@gmail.com](mailto:shifa.ahmad14@gmail.com)

### Abstrak

Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien, adanya gaya kepemimpinan yang sesuai maka perawat pelaksana akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta harapan terpenuhinya kebutuhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Swasta Jakarta Barat. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian analitik kuantitatif dengan menggunakan rancangan *cross sectional*. Besar sampel 64 responden dengan teknik *simple random sampling*, analisa data menggunakan uji non parametrik *Spearman Rank*. Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dengan *p-value* 0,000. Penelitian ini diharapkan kepala ruangan agar dapat melakukan evaluasi kinerja yang lebih detail dari sebelumnya guna memantau kinerja perawat untuk meminimalisir pekerjaan yang tidak terselesaikan atau komplain dari pasien.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kepala Ruangan, Kinerja Perawat

### Abstract

*Good nurse performance is a bridge in answering the guarantee of quality of health services provided to patients, presence of an proper leadership style, the implementing nurse will be more enthusiastic in carrying out their duties and obligations as well as expectation of meeting their needs. This study aims to find the relationship between the leadership style of the head of the room with performance of nurses in private hospitals in West Jakarta. The research design used is a quantitative analytic study using a cross-sectional design. The sample size is 64 respondents with simple random sampling technique, data analysis using non-parametric Spearman Rank test. There is a relationship between the leadership style of the head of the room with performance of the implementing nurse with a p-value of 0.000. In this study, it expected that the head of the room can conduct a more detailed performance evaluation than before to check performance of nurses to lower unfinished work or complaints from patients.*

**Keywords:** Leadership Style, Head of Room, Nurse Performance

## 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 berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya kuratif dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya promotif dan preventif serta melaksanakan upaya rujukan (Bustami, 2017). Keberhasilan suatu organisasi di dalam sebuah Rumah Sakit dari beberapa faktor dengan salah satunya yaitu tingkat sumber daya manusia termasuk seorang perawat, selain itu pemimpin juga merupakan suatu faktor yang sangat berpengaruh terhadap aktivitas bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan suatu pencapaian yang dituju (Tribhuwana & Malang, 2018).

Menurut Profil Kesehatan Indonesia berdasarkan rekapitulasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) Indonesia pada tahun 2019 sebanyak 1.182.024 orang yang terdiri dari 864.410 orang tenaga kesehatan (73,13 %) dan 317.614 orang tenaga penunjang kesehatan (26,87%). Proporsi tenaga kesehatan terbanyak yaitu tenaga keperawatan sebanyak 29,23 % dari total tenaga Kesehatan, sebagian besar SDM kesehatan terdistribusi di Pulau Jawa (Kemenkes RI, 2020). Sementara itu berdasarkan data Tenaga Keperawatan yang didayagunakan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Fasyankes) di Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2019 sebanyak 28.854 orang (BPPSDMK, 2020). Saat ini jumlah perawat di Jakarta Barat berjumlah kisaran 6.300 orang. Sekitar 33,3% tenaga PNS, 39.7%, tenaga kontrak dan 26.9% pegawai tetap. Survei juga menunjukkan bahwa 76.6% tenaga perawat didominasi perempuan sedangkan 23.4% tenaga perawat laki-laki (PPNI, Jakarta Barat, 2020).

Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Kuntoro (2017) menyatakan bahwa keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat fasilitas pelayanan kesehatan termasuk rumah sakit (Nurjannah, 2016).

Dalam proses keperawatan yang dilaksanakan oleh tenaga perawat di rumah sakit terdapat pedoman yang digunakan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan berupa standar asuhan keperawatan. Standar asuhan keperawatan merupakan pedoman bagi perawat di Indonesia dalam melaksanakan asuhan keperawatan dengan menggunakan pendekatan proses keperawatan yang dilaksanakan oleh perawat generalis maupun spesialis diseluruh tatanan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit, Puskesmas, maupun tatanan pelayanan kesehatan lain di masyarakat. Standar asuhan keperawatan mengacu pada proses keperawatan, yaitu: (1) standar 1: pengkajian, (2) standar 2: diagnosis keperawatan, (3) standar 3: perencanaan, (4) standar 4: implementasi, (5) standar 5: evaluasi (Nursalam, 2020).

Menurut Gibson dalam Ilyas (2018) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu organisasi yang mencakup didalamnya yaitu kepemimpinan, hal ini disebabkan oleh karena kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan di rumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi. Sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Anwar (2016) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi mempengaruhi orang-orang dengan menetapkan tujuan, memberi pengarahan/perintah dan motivasi sehingga secara operasional tujuan tercapai dan meningkatkan keberadaan organisasi, hasil pengaruhnya akan ditandai adanya kemauan staf yang bekerja dengan sukarela.

Menurut Suyanto (2018) seorang pemimpin keperawatan berperan untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat memberikan asuhan keperawatan yang seefektif dan seefisien mungkin bagi individu, keluarga dan masyarakat. Kesemua peranan ini diwujudkan melalui gaya kepemimpinannya. Putra, *et al.*, (2017) menjelaskan bahwa aktivitas pemimpin akan menunjukkan pola gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi yang ia bawahi. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang

---

untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pemimpin untuk menilai staf atau bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta harapan terpenuhinya kebutuhan (Mangkunegara, 2019). Kepala ruangan sebagai pemimpin operasional di bidang keperawatan memimpin perawat pelaksana sebagai sumber daya manusia secara langsung dalam menghasilkan asuhan keperawatan secara profesional. Kepala ruangan merupakan jabatan yang penting karena kemampuan perilaku kepemimpinan kepala ruangan ikut menentukan keberhasilan pelayanan keperawatan (Suyanto, 2018).

Penelitian Asiri, *et al* (2016) di Kota Riyad Arab Saudi gaya kepemimpinan yang dilakukan yaitu otoriter dan laissez-faire, berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter ( $p\text{ value}=0,027$ ) dan laissez-faire ( $p\text{ value}=0,012$ ). Gaya kepemimpinan berperan penting dalam pengaturan perawatan kesehatan. Penelitian Deniati & Yanti (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan akan memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk memberikan pendapatnya dan mendiskusikan suatu masalah dengan bersama-sama.

Andriani, *et al* (2020) dalam penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat karena  $p\text{-value} < 0,05$ . Begitu juga dengan hasil penelitian Trevia, *et al* (2016) didapatkan bahwa sebagian besar kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan menghasilkan kinerja perawat pelaksana yang baik sehingga perawat pelaksana memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan pada pasien dan terjalin hubungan yang baik antara kepala ruangan dengan perawat pelaksana dan kepala ruangan setiap menyelesaikan masalah selalu memberi anggota lain mengeluarkan pendapat dan bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah.

Berdasarkan survey awal yang dilaksanakan di ruang rawat inap yang merupakan salah satu ruangan yang berada di Rumah Sakit Swasta di Jakarta Barat terhadap 10 orang pasien rawat inap, 6 orang pasien menyatakan kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan perawat pelaksana sehari-harinya. Perawat cenderung lambat memberikan pelayanan, tidak terampil melayani pasien dan kurang memberikan respon terhadap keluhan pasien. Hasil wawancara dengan 4 orang perawat pelaksana untuk menanyakan perihal peran kepala ruangan selaku pimpinan dalam penerapan asuhan keperawatan, dua orang menyatakan bahwa kepala ruangan kurang tegas misalnya dalam penentuan tugas antar perawat, kurang memberi kesempatan kepada perawat untuk menyampaikan perasaan dan keluhan perawat, tidak ada memberi pujian atas hasil kerja perawat dan kurang peduli bila ada konflik di antara para perawat yang berhubungan dengan pekerjaan keperawatan. Sedangkan 2 orang lagi menyatakan puas dengan kepemimpinan yang diberikan oleh kepala ruangan kepada mereka. Kemungkinan kinerja perawat di Rumah Sakit Swasta di Jakarta Barat masih belum optimal yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan kepala ruangan. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Swasta.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian analitik kuantitatif dengan rancangan *cross-sectional*. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Swasta di Jakarta Barat. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juli-September tahun 2021. Populasi berjumlah 175 orang. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *simple random sampling* berjumlah 64 orang.

Instrumen penelitian menggunakan kuisisioner kepemimpinan dengan memodifikasi dari Nursalam (2016) sebanyak 12 item dan kinerja perawat dengan memodifikasi penelitian Rumaisha (2019) sebanyak 19 item. Uji validitas dilakukan di RS A kepada 30 orang. Nilai validitas kuesioner gaya kepemimpinan (X) 12 item dikatakan valid dengan rentang nilai  $r_{xy}$  0,341 – 0,815, hasil tersebut lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,361) sedangkan kinerja perawat (Y) didapatkan hasil bahwa seluruh pernyataan berjumlah 19 item dikatakan valid dengan rentang nilai 0,379 - 0,855, hasil tersebut lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,361). Nilai reliabilitas kuesioner gaya kepemimpinan 0,946, sedangkan nilai reliabilitas kuesioner kinerja perawat di dapatkan hasil 0,966.

Analisis data menggunakan uji *spearman rank*. Penyebaran kuisisioner dengan cara online menggunakan google form dan offline dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan. Pada penelitian ini sudah dilakukan Uji Etik oleh Komite Etik di Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta dengan No. Etik: 210/PE/KE/FKK-UMJ/X/2021.

## HASIL DAN PEMBAHASAN (Heading 1)

Hasil analisis univariat meliputi karakteristik (umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja), gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kinerja perawat pelaksana. Sedangkan analisa bivariat peneliti ingin mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Swasta di Jakarta Barat.

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**

Karakteristik		Frekuensi (f)	Persentase (%)
Umur	21 tahun	7	10,9
	22 tahun	9	14,1
	23 tahun	13	20,3
	24 tahun	9	14,1
	25 tahun	19	29,7
	26 tahun	7	10,9
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	21,9
	Perempuan	50	78,1
Pendidikan	D3	28	43,8
	S1 Ners	36	56,3

Masa Kerja	1 tahun	9	14,1
	1,5 tahun	10	15,6
	2 tahun	18	27,1
	2,5 tahun	27	42,2
<b>Total</b>		64	100

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui dari 64 responden berdasarkan umur sebagian besar dengan umur 25 tahun yaitu sebanyak 19 responden (29,7%) dan sebagian kecil dengan umur 21 tahun dan 26 tahun yaitu sebanyak 7 responden (10,9%). Berdasarkan jenis kelamin sebagian besar dengan dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 50 responden (78,1%) dan sebagian kecil dengan dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 14 responden (21,9%). Berdasarkan pendidikan sebagian besar dengan pendidikan S1Ners yaitu sebanyak 36 responden (56,3%) dan sebagian kecil dengan pendidikan D3 yaitu sebanyak 28 responden (43,8%). Berdasarkan masa kerja sebagian besar masa kerja 2,5 tahun yaitu sebanyak 27 responden (42,2%) sebagian kecil masa kerja 1 tahun yaitu sebanyak 9 responden (14,1%).

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan**

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Demokratis	50	78,1
Otoriter	14	21,9
<b>Total</b>	64	100

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui dari 64 responden sebagian besar dengan gaya kepemimpinan demokratis yaitu sebanyak 50 responden (78,1%) dan sebagian kecil dengan gaya kepemimpinan otoriter yaitu sebanyak 14 responden (21,9%).

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Pelaksana**

Kinerja Perawat Pelaksana	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	47	73,4
Cukup	17	26,6
<b>Total</b>	64	100

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui dari 64 responden sebagian besar kinerja perawat pelaksana baik yaitu sebanyak 47 responden (73,4%) dan sebagian kecil kinerja perawat pelaksana cukup yaitu sebanyak 17 responden (26,6%).

Tabel 4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan	Kinerja Perawat Pelaksana					
	Baik		Cukup		Jumlah	
	f	%	f	%	n	%
Demokratis	44	68,8	6	9,4	50	78,2
Otoriter	3	4,7	11	17,1	14	21,8
Total	47	73,5	17	26,5	64	100
Test Spearman rank	p-value = 0,000				r = 0,623	

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa dari 50 responden dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan demokratis sebagian besar kinerja perawat pelaksana baik yaitu sebanyak 44 responden (68,8%) dan gaya kepemimpinan kepala ruangan otoriter sebagian besar kinerja perawat pelaksana cukup yaitu sebanyak 11 responden (17,1%). Pada hasil diatas diperoleh nilai  $r = 0,623$ . Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana menunjukkan hubungan yang kuat. Hasil uji korelasi *spearman rank* didapatkan nilai  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

Menurut Maimun & Arfi (2016) umur pekerja dibagi menjadi remaja akhir (17-25 tahun), dewasa awal (26-35 tahun) dewasa akhir (36-45 tahun) dan lansia awal (46-55 tahun). Djamaludin & Suroso (2016) umur berpengaruh terhadap kinerja perawat karena semakin berumur seseorang perawat memiliki tanggung jawab moral dan loyal terhadap pekerjaan serta lebih terampil karena lama berkerja menjadi perawat, perawat kelompok usia muda merupakan usia dengan produktifitas kerja memiliki semangat dan motivasi tinggi untuk bekerja. Hal ini disebabkan karena pada usia muda seseorang lebih energik, bersemangat dan lebih cekatan.

Hasil penelitian Deniati & Yanti (2019) Sebagian besar usia 20-30 tahun 58,3%. Rumaisha (2019) dalam penelitiannya didapatkan hasil responden paling banyak yaitu usia 26-35 tahun yaitu sebanyak 20 orang (43,5%). Roostyowati, *et al* (2017) sebagian besar dengan usia 26-35 tahun 57,7%. Perawat dengan usia dewasa awal atau usia muda akan lebih energi, bersemangat dan cekatan. Adanya motivasi yang tinggi dalam memberikan pelayanan dapat mempengaruhi kinerja perawat pada saat memberikan pelayanan. Yanti & Warsito (2017) menjelaskan bahwa perawat adalah pekerjaan yang identik dengan pekerjaan wanita karena tugas perawat yang membutuhkan kesabaran, ketelitian, ketelatenan dan penuh kasih sayang dalam menangani pasien. Keperawatan identik dengan pekerjaan yang sesuai dengan pembawaan perempuan yang memiliki sifat lembut, perhatian kepedulian dan telaten dalam bekerja. Pembawaan perempuan yang memiliki sifat tersebut sangat membantu perawat dalam melakukan asuhan keperawatan atau kinerja perawat. Muchlas (2015) menjelaskan bahwa peran laki-laki cenderung lebih sedikit dari pada perempuan, karena perempuan selain memiliki peran dalam pekerjaannya juga memiliki peran dalam keluarga, yaitu sebagai ibu, sebagai istri, dan sebagai ibu rumah tangga. Peran perempuan yang lebih tinggi tersebut akan mengakibatkan tekanan emosional pada perempuan juga akan semakin meningkat.

Sesuai dengan hasil penelitian Andriani, *et al* (2020) berdasarkan hasil penelitian 80%

perawat dengan jenis kelamin perempuan. Deniati & Yanti (2019) dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa sebagian besar dengan jenis kelamin perempuan 85%. Penelitian yang sama dilakukan oleh Roostyowati, *et al* (2017) sebagian besar dengan sebagian besar dengan jenis kelamin perempuan 86,5%. Banyaknya perempuan menjadi perawat, hal ini disebabkan oleh adanya pembawaan seorang perempuan yang memiliki sikap penuh perhatian sehingga pada saat memberikan pelayanan tindakan yang diberikan sangat telaten dan penuh rasa empati. Adanya perhatian dari perawat kepada pasien maka akan menimbulkan rasa nyaman dan kepuasan pada saat mendapatkan pelayanan.

Tanjary dalam Arfida (2018) mengatakan bahwa pendidikan perawat berpengaruh terhadap kinerja perawat karena semakin tinggi pendidikan yang di tempuh semakin banyak ilmu pengetahuan serta ketampilan yang dimiliki oleh perawat sehingga akan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja. Hutagalung (2016) menjelaskan bahwa perawat pelaksana yang berpendidikan D3 keperawatan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada perawat pelaksana berpendidikan Sekolah Perawat Kesehatan (SPK). Adanya pendidikan yang tinggi maka produktivitas kerja pun akan semakin membaik. Salah satu cara meningkatkan kinerja responden yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, hal ini diharapkan agar tenaga kesehatan khususnya perawat dapat mengetahui bagaimana cara melakukan kinerja yang baik untuk meningkatkan pelayanan kepada pasien sehingga akan menciptakan kepuasan.

Robbin (2016) menjelaskan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat karena semakin lama masa kerja seorang perawat semakin banyak pengalaman yang diperolehnya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Farida (2017) semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin terampil dan kecepatan akan semakin tinggi disebabkan sudah biasa dengan pekerjaan yang ada. Hal ini menandakan bahwa responden sudah cukup lama menekuni pekerjaannya sebagai seorang perawat sehingga memiliki pengalaman yang lebih pada saat melakukan tindakan keperawatan. Lamanya perawat dalam bekerja maka keterampilannya pun akan bertambah, disamping itu perawat tersebut sudah terbiasa terhadap pekerjaannya sehingga pada saat melakukan tindakan tidak merasa canggung, hal ini akan memberikan dampak positif terhadap pemberian pelayanan kepada pasien sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan.

Menurut Robbins (2016) seorang pemimpin memiliki sifat sebagai penggerak, hasrat untuk memimpin, kejujuran, kepercayaan, kecerdasan, pengetahuan yang relevan mengenai pekerjaan, energik dan penuh semangat. Suyanto (2018) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan motivasi. Thoha (2014) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif atau baik adalah gaya kepemimpinan situasional sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan. Lewin (1951) dan White & Lippit (1960) dalam Rimaisha (2019) kepemimpinan demokratis, sesuai untuk kelompok yang bekerja sama untuk periode yang lama, meningkatkan otonomi dan pertumbuhan dalam individu karyawan.

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok, diwujudkan dengan cara memberi kesempatan yang luas bagi anggota kelompok untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Sesuai dengan hasil kuesioner ditemukan bahwa sebagian besar pemimpin ruangan pada saat Menyusun program-program dibicarakan dengan tim

---

perawat, kecuali jika kondisi genting aturan tersebut dilakukan secara otoriter. Begitu juga pada saat proses pendokumentasian ada yang belum mengerjakan, maka pemimpin ruangan melakukan tindakan dengan cara memberi teguran secara bersahabat sehingga perawat pelaksana melakukannya dengan penuh tanggung jawab dan tidak merasa ditekan.

Menurut Thoha (2014) kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan di rumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak akan menggunakan kelebihannya untuk melakukan orang lain, namun justru digunakan untuk mendorong bawahannya dalam mencapai tujuan sesuai dengan kemampuan yang ada. Bahtiar & Suarli (2019) menyatakan bahwa aktivitas kepemimpinan akan menunjukkan gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pemimpin untuk menilai staf atau bawahannya satu persatu. Kuntoro (2017) mengatakan bahwa keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kepala ruangan keperawatan mempunyai tanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana.

Kinerja perawat yang baik ini merupakan perwujudan dari bentuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perawat dalam bekerja seperti perawat pelaksana melakukan pengkajian sesuai format yang baku rumah sakit, perawat pelaksana melakukan pengkajian awal untuk mendapatkan seluruh data perkembangan kesehatan klien, perawat pelaksana melakukan pengumpulan data dengan metode komunikasi, perawat pelaksana melakukan pemeriksaan fisik pasien, perawat pelaksana mengumpulkan data-data sebelum menegakkan diagnosa keperawatan, perawat pelaksana menegakkan diagnosa keperawatan.

Kinerja perawat baik, ini merupakan perwujudan dari bentuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perawat dalam bekerja sesuai dengan standar asuhan pelayanan di Rumah Sakit. Adapun proses pengumpulan datanya juga dilakukan dengan cara anamnesis, observasi, pemeriksaan fisik, serta dari pemeriksaan penunjang. Sumber data tersebut didapat dari klien, keluarga atau orang yang terkait, tim kesehatan, rekam medis, dan catatan lain. Data tersebut dikelompokkan ke dalam data subjektif dan data objektif sehingga kelengkapan data tersebut mengandung unsur LARB (lengkap, akurat, relevan dan baru) (mayoritas selalu). Hal ini menandakan bahwa proses pengumpulan data tentang status kesehatan klien seluruhnya dilakukan secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan.

Kinerja yang baik pula dilakukan pada saat implementasi dimana perawat pelaksana selalu mengkaji ulang klien dan keluarganya sesuai masalah yang akan ditindaki. Hal ini menandakan bahwa proses penatalaksanaan dalam melakukan tindakan keperawatan dilakukan penuh dengan kehati-hatian. Adapun berdasarkan hasil kuesioner ditemukan bahwa diagnosis keperawatan jarang disosialisasikan kepada pasien dan keluarganya, hal ini disebabkan oleh karena adanya waktu yang terbatas menjadikan untuk melakukan sosialisasi tersebut dilakukan langsung tanpa diberi penjelasan terlebih dahulu. Begitu juga dalam hal bekerjasama dengan klien dalam menyusun tindakan keperawatan mayoritas jarang melakukan. Hal ini disebabkan oleh karena membutuhkan tindakan

---

cepat sehingga perawat sendiri yang menentukan tindakan.

Adanya kinerja yang baik tersebut disebabkan oleh adanya kemampuan keterampilan perawat pelaksana dalam melakukan tindakan keperawatan. Kemampuan ini bisa disebabkan karena sebagian besar perawat pelaksana sudah mengikuti pendidikan S1 sehingga sudah memiliki pengetahuan yang baik tentang bagaimana melakukan kinerja yang baik. Faktor lainnya disebabkan oleh karena adanya pengalaman kerja yang dimiliki perawat pelaksana dimana sebagian besar memiliki masa kerja antara 2,5 tahun sehingga mereka sudah memiliki pengalaman terhadap proses kerjanya dan sudah dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Kondisi ini dapat menciptakan rasa nyaman selama melakukan kerjanya.

Kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan dirumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak akan menggunakan kelebihanannya untuk melakukan orang lain, namun justru digunakan untuk mendorong bawahannya dalam mencapai tujuan sesuai dengan kemampuan yang ada (Thoah, 2014). Aktivitas kepemimpinan akan menunjukkan gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pemimpin untuk menilai staf atau bawahannya satu persatu (Bahtiar & Suarli, 2019). Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kepala ruangan keperawatan mempunyai tanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana (Kuntoro, 2017).

Sesuai dengan hasil penelitian Andriani, *et al* (2020) menunjukkan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Semakin meningkat gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap, maka tingkat kinerja perawat pelaksana akan meningkat. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menciptakan budaya organisasi dan komunikasi yang berkualitas sehingga menunjang terciptanya hasil kinerja yang lebih baik. Penelitian lainnya dilakukan oleh Denianti & Yanti (2019), Banyak perawat pelaksana yang kinerjanya baik dengan gaya kepemimpinan demokratis diterapkan oleh kepala ruangan, karena didalam gaya kepemimpinan demokratis ini kepala ruangan akan memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk memberikan pendapatnya dan mendiskusikan suatu masalah dengan bersama – sama. Perawat pelaksana akan merasa dihargai karena pendapatnya di terima dan didengarkan oleh kepala ruangan.

Gaya kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan pemimpin di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan. Kondisi ini mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan saling mengisi dan menunjang, melibatkan para perawat dalam pengambilan keputusan dan memantau secara langsung perkembangan serta pelaksanaan pelayanan sehingga dapat meningkatkan kerjanya secara baik sesuai dengan kesadaran dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan sesuai dengan standar asuhan pelayanan di Rumah Sakit.

Pemimpin yang baik dapat memberikan rasa nyaman terhadap bawahan sekaligus dapat mendorong bawahan untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Karyawan mampu

termotivasi melakukan pekerjaannya dengan baik tidak lepas dari pengaruh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik. Kepemimpinan yang baik dapat membuat suasana kerja menjadi lebih bergairah dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa dengan menggunakan uji *spearman rank* menggunakan program komputerisasi didapatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan pada kategori demokratis dan kinerja perawat pelaksana pada kategori baik. Hasil uji korelasi *spearman rank* didapatkan nilai  $p = 0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Penelitian ini diharapkan kepala ruangan dapat melakukan evaluasi kinerja yang lebih detail dari sebelumnya guna memantau kinerja perawat untuk meminimalisir pekerjaan yang tidak terselesaikan atau komplain dari pasien. Bagi Rumah Sakit diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi referensi untuk memilih kepala ruangan dengan berdasarkan gaya kepemimpinan yang demokratis, seperti mengarahkan orang lain melalui dukungan dan pendampingan, alur komunikasi ke atas dan ke bawah, pengambilan keputusan melibatkan orang lain. Hasil penelitian ini diharapkan perawat dapat mempertahankan tanggung jawab serta kinerja perawat pelaksana terutama dalam pelayanan rumah sakit yang sesuai dengan standar

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arfida. (2018). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andriani, M., hayulita, S., Safitri, R.N. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)* Vol. 6 No. 1, Hal. 21-27.
- Anwar, K. (2016). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Arwani. (2016). *Manajemen Bangsal Keperawatan*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Asiri, S.A., Wesley, W., Rohrer., Khaled, S., Omar, O., Da'ar., Ahmed, A. (2016). The Association of Leadership Styles and Empowerment with Nurses' Organizational Commitment in an Acute Health Care Setting: a Cross-Sectional Study. *Research Article. BMC Nursing* 15:38. Page 1-10. OI 10.1186/s12912-016-0161-7.
- Bahtiar., Suarli, S. (2019). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan, Kementerian Kesehatan. (2020). *Data Tenaga Keperawatan yang didayagunakan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Fasyankes) di Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2019*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Bustami. (2017). *Penjaminan Mutu Pelayanan Kesehatan dan Akseptabilitasnya*. Jakarta: Erlangga.
- Dahlan, M. S. (2015). *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Selemba Medika.
- Danim, S. (2016). *Riset Keperawatan Sejarah & Metodologi*. Jakarta: EGC.
- Deniati, K., Yanti, P. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

- Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Manuju: Malahayati Nursing Journal*. Volume 1 Nomor 1. Hal 90-98.
- Djamaludin, A., Suroso, F.N. (2016). *Psikologi islam Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Edianto. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan karyawan Tetap Dengan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) Pada PT. Perkebunan Limbah Bakti Propinsi NAD Kab. Aceh Singkil. *Jurnal Pelita Informatika Budi Darma*, Volume IX, No. 3. Yogyakarta.
- Fahrurrozi, M. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Puskesmas Langsa Lama. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Farida. (2017). Kepemimpinan Efektif dan Motivasi Kerja dalam Penerapan Komunikasi Terapeutik Perawat. *Jurnal Ners*. Volume 6 Nomor 1: Halaman 31-41.
- Hastono, P. S. (2017). *Statistik Kesehatan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada.
- Hutagalung, S. (2016). Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia, Gender, Pendidikan), Masa Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen afektif). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol. 1, No. 2. Fakultas Kesehatan Masyarakat Unuversitas Sam Ratulangi Manado.
- Ilyas, Y. (2018). *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Januarti, R. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kepribadian dengan Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin.
- Keliat, B.A. (2017). *Proses Keperawatan. Edisi Kedua*. Jakarta: EGC.
- Kementrian Kesehatan RI. (2020). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2019*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kuntoro, A. (2017). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Maimun, N., Afri, Y. (2016). Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit. Bhayangkara Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Komunitas*. Volume 3 Nomor 2. Hal. 65 – 68.
- Mangkunegara, A.P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Muchlas, M. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurjannah. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tgk Chik Ditiro Sigli*. Tesis. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Nursalam. (2018). *Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam praktik keperawatan Professional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia. (2020). *DPD PPNI & Sudinkes Jakarta Barat Berupaya Mengoptimalkan Peranan Perawat & Tertib Administrasi*. Jakarta Barat: DPD PPNI.
- Potter, P.A., Perry, A.G. (2018). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan Konsep, Proses dan Praktik*. Jakarta: EGC.

- Pujiastuti, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. *Jurnal Darma Agung Husada*. Volume 8, Nomor 1. Hal 69-77.
- Putra, A.A., Syaifudin, A., Adinatha, N. N. M. (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Raa Soewondo Pati. Prosiding Konferensi Nasional II PPNI Jawa Tengah*. Stikes Karya Husada Semarang.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2016). *Prilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramidia.
- Roostyowati, R., Candrawati, E., Rahayu, W.H. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Nursing News*. Volume 2 Nomor 2. Hal 306-313.
- RSUD Kota Tangerang. (2021). Data Status Covid di RSUD Kota Tangrang Tahun 2020. Kota Tangerang.
- Rumaisha, H.R. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran. *Skripsi*. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Sasmita W. (2019). *Besar Sampel untuk Proporsi*. <https://slideplayer.info/slide/12087864/>. Diunduh tanggal 12 Juni 2020.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, D., Prasetyo, H. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan untuk Mahasiswa Kesehatan*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Siregar, H. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Berkomunikasi Kepala Bidang terhadap Pegawai Pelayanan Keperawatan Jiwa di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara. Tesis*. Sekolah Pascasarjana USU, Medan.
- Soeratno, L.A. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Soleha, S. (2021). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Masa Pandemi Covid-19. Tesis*. Universitas Sriwijaya.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Suriana. (2014). Analisis Kinerja Perawat (Studi Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Uban Provinsi Kepulauan Riau). *Artikel Penelitian*. Program Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Suyanto. (2018). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Pres.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Trevia, R., Arifin, H., Putri, D.E. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mayjen HA Thalib Kerinci. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*. Volume 10 Nomor 2. Hal 22-32.

---

Tribhuwana, U., Malang, T. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Nursing News*. Volume 3, Nomor 1, 2018, 3,358–368.

Wahyudi, B. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.

Winardi. (2018). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.

Yanti., Warsito. (2017). Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi dan Supervisi dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan. *Jurnal manajemen keperawatan*. Volume 1 Nomor 2,. Hal. 107-114

Zulfikhar, M.S.I. (2016). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Islam Surakarta*. Publikasi Ilmiah. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

#### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Tangerang atas dukungannya dalam penelitian ini sehingga penelitian ini selesai tepat waktu.