

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN EFEKTIF KEPALA RUANG RUANG DENGAN KINERJA PERAWAT DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL

INTISARI

Maria Eustokia L.P Ema¹, Deden Iwan Setiawan², Rohayati Masitoh³

^{1,2} Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Respati Yogyakarta

³ Bidang Keperawatan & Mutu RSUD Panembahan Senopati Bantul

Latar Belakang : Pentingnya fungsi kepemimpinan sehingga diasumsikan bahwa kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan kepemimpinannya, untuk menggerakkan anggota sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Peranan pemimpin dalam organisasi kesehatan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja dan kepuasan kerja bawahannya serta seorang pemimpin dapat menumbuhkan motivasi dan semangat kerja perawat untuk dapat mencapai tingkat pelayanan yang maksimal. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara didapatkan bahwa pada tiga ruang rawat inap tiga dari sepuluh orang kepala ruang masih belum maksimal untuk menjalankan tugasnya, dan pada lima orang perawat mengatakan belum merasa ada kepuasan dan kinerja yang tinggi.

Tujuan Penelitian : Mengetahui hubungan kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kinerja perawat dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Metode Penelitian : Penelitian dilaksanakan di Ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. Jenis penelitian Analitik korelasional dengan pendekatan Cross Sectional. Subyek penelitian adalah kepala ruang/PN dan perawat pelaksana di ruang rawat inap dengan jumlah responden sebanyak 60 orang (30 responden kepala ruang/PN dan 30 responden perawat pelaksana). Pengambilan sampel menggunakan *teknik proportional purposive sampling*, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang diolah dan dianalisis dengan uji statistik *Kendall – Tau*.

Hasil : Kepemimpinan efektif kepala ruang dan kepuasan dengan uji *kendall-tau* diperoleh nilai p-value sebesar (0,981 > 0,05) dan kepemimpinan efektif kepala ruang dan kinerja perawat nilai p-value (0,271 >0,05)hal berarti H0 gagal di tolak dan Ha ditolak.

Kesimpulan : Tidak ada hubungan antara kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kinerja perawat dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Kata Kunci : Kepemimpinan Efektif, Kinerja, dan Kepuasan kerja

THE CORRELATION BETWEEN WARD CHIEFS' EFFECTIVE LEADERSHIP AND NURSES' WORK PERFORMANCE AND SATISFACTION IN THE IN-PATIENT WARDS OF PANEMBAHAN SENOPATI REGIONAL PUBLIC HOSPITAL IN BANTUL

ABSTRACT

Maria Eustokia L.P Ema¹, Deden Iwan Setiawan², Rohayati Masitoh³

^{1,2} Faculty of Health, Respati Yogyakarta University

³ Quality Nursing and officer of Panembahan Senopati Regional Public Hospital in Bantul

Research Background: The important leadership function leads to the assumption that an organization's failure or success is very much determined by the leadership ability to drive its members for effective and efficient performance. Health organization leaders' role very much influences their subordinates' work performance and satisfaction and leaders can develop nurses' work motivation and spirit so that their services will be maximum. Based on a preliminary study conducted with an interview, it was discovered that in three in-patient wards three out of ten ward chiefs could not maximally perform their duties and five nurses stated that they did not have high performance and satisfaction.

Research Objective: This research was aimed at discovering the correlation between ward chiefs' effective leadership and nurses' work performance and satisfaction in Panembahan Senopati Regional Public Hospital in Bantul.

Research Methodology: This research was conducted in the in-patient wards of Panembahan Senopati Regional Public Hospital in Bantul, Yogyakarta. This was a correlational analytic research with a cross-sectional approach. The research subjects consisted of 60 people of two different categories, namely 30 ward chiefs and 30 nurses. The sampling was conducted with a proportional purposive sampling technique, the data were collected with questionnaires and analyzed with the Kendall-Tau test.

Research Result: This study discovered that the Kendall-Tau test for the correlation between the ward chiefs' effective leadership and the nurses' performance and satisfaction yielded a p-value of 0.981, which is higher than 0.05. This means that H_0 cannot be refuted and the alternative hypothesis is refuted.

Conclusion: This study discovered that there was no significant correlation between ward chiefs' effective leadership and nurses' work performance and satisfaction in Panembahan Senopati Regional Public Hospital in Bantul.

Keywords: Effective leadership, Work performance, and Work satisfaction

A. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah suatu badan usaha yang menyediakan pemondokan dan memberikan pelayanan medis jangka pendek dan jangka panjang yang terdiri atas tindakan observasi, diagnostik, terapiutik dan rehabilitatif untuk orang-orang yang menderita sakit, terluka dan untuk mereka yang melahirkan (WHO).¹ Dalam UU Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan ditegaskan bahwa tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan

diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tuntutan memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan, dimana Profesi Perawat merupakan salah satu profesi budi luhur bidang kesehatan. Sumber daya manusia yang merupakan terbesar di rumah sakit adalah perawat dari seluruh jumlah tenaga kesehatan yang ada di RS, karena

perawat memberikan pelayanan dan mempunyai kontak dengan pasien selama 24 jam.²

Tuntutan untuk meningkatkan kinerja perawat sangat di perlukan dan diperhatikan oleh dinas kesehatan utamanya berkaitan dengan sumber daya manusia yang berkualitas yang mendukung lajunya perkembangan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasi dengan cara menciptakan nilai dan menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas tidak hanya terbatas bagi perawat maupun pegawai namun juga meliputi tingkat manajerial. Peningkatan kinerja perawat secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Upaya peningkatan kinerja perawat menuntut peran manajemen dalam pendekatan kepemimpinan yang efektif, bahwa keberhasilan rumah sakit sangat berpengaruh terhadap kemampuan pemimpinnya. Manajemen yang baik akan menghasilkan tingkat pelayanan yang memuaskan kepada pengguna jasa pelayanan kesehatan serta memberikan citra yang baik bagi rumah sakit. Dengan adanya citra yang baik tersebut akan meningkatkan pendayagunaan jasa rumah sakit sehingga dapat meningkatkan pula kesejahteraan pegawainya.³

Kepentingan para Direktur pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya terhadap kinerjanya. Seorang pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, dan seorang karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Begitu pentingnya fungsi kepemimpinan sehingga diasumsikan bahwa kegagalan atau keberhasilan

suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan kepemimpinannya untuk menggerakkan anggota sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Peranan pemimpin dalam organisasi kesehatan sangat mempengaruhi peningkatan dan kepuasan bawahannya serta seorang pemimpin dapat menumbuhkan motivasi dan semangat kerja perawat untuk dapat mencapai tingkat pelayanan yang maksimal.⁴

Dari studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di RSUD Panembahan Senopati Bantul pada tanggal 16 November 2013, terdapat 10 ruang rawat inap dengan jumlah perawat sekitar 224 perawat yang tersebar di semua ruang rawat inap. Jadwal dinas yang ada di ruang rawat dibagi menjadi 3 shift yaitu jaga pagi jam 07.00 – 14.00 WIB, jaga sore jam 14.00 – 20.00 WIB dan malam jam 20.00-07.00 WIB. Pada setiap pergantian dinas selalu diadakan operan jaga dengan perawat berikutnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada kepala ruang dan perawat, di rumah sakit ini seluruh ruangan sudah tersedia buku panduan uraian tugas untuk masing-masing profesi salah satunya uraian tugas kepala ruang. Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 orang kepala ruang rawat inap yaitu Melati, Cempaka, dan Alamanda mengatakan belum semua uraian tugas kepala ruang dijalankan secara baik dan efektif, dan untuk hasil wawancara kepada 5 orang perawat di 3 ruang rawat inap, peneliti menanyakan apakah perawat selalu di berikan arahan untuk setiap tugas oleh atasan dan apakah setiap masalah selalu diatasi dengan musyawarah atau mengambil keputusan sendiri oleh kepala ruang, serta apakah sudah merasa puas dengan pekerjaan ini, dan 3 orang dari 5 orang perawat menjawab jarang sekali malakukan pengarahannya kepada kami dan untuk keputusan penyelesaian masalah juga tergantung apa pokok

masalahnya yang bisa di putuskan oleh kepala ruang atau di musyawarahkan bersama perawat yang lain didalam ruang rawat inap, dan saya juga merasa kurang puas karena fasilitas yang kurang memadai yang harus kami gunakan. Dari hasil observasi awal pada 3 ruang rawat inap didapatkan pula kurangnya komunikasi antar perawat dengan kepala ruang, karena adanya informasi tidak langsung dijelaskan kepada perawat yang lain melainkan hanya ditulis di papan informasi dalam ruangan tersebut, serta kinerja perawat yang hanya melakukan suatu pekerjaannya apabila sudah waktunya melakukan tindakan keperawatan tanpa memperhatikan kebutuhan lain pasien.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik dan perlu untuk melakukan suatu penelitian yang dapat mengidentifikasi seberapa besar hubungan kepemimpinan efektif terhadap kinerja perawat dan kepuasan perawat .

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analitik korelasional dengan pendekatan Cross Sectional.⁵ Penelitian dilaksanakan pada tanggal 07 April 2014, di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap yang berjumlah 224 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah kepala ruang/PN dan perawat pelaksana di ruang rawat inap dengan jumlah responden sebanyak 60 orang dengan 2 kategori responden yaitu 30 responden kepala ruang/PN dan 30 responden perawat pelaksana. Pengambilan sampel menggunakan teknik *propotional purposive sampling*, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang diolah dan dianalisis dengan uji statistik yaitu uji *Kendall – Tau*.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yakni yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan efektif (kepala ruang/PN), variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja kerja perawat dan kepuasan kerja ,serta variabel perancunya adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan yaitu gaji, umur, pengetahuan, dan lama kerja. Dari variabel perancu ini ada variabel yang diteliti dan ada variabel yang tidak diteliti. Variabel yang diteliti meliputi :

- a. Umur
- b. Lama kerja

Variabel yang tidak diteliti meliputi :

- a. Gaji
- b. Pengetahuan

Definisi Operasional :

1. Kepemimpinan efektif adalah perilaku kepemimpinan yang efektif yang dilakukan kepala ruang yang dipersiapkan oleh perawat selama menjalankan tugasnya sebagai kepala ruang dengan berperilaku pada tugas, hubungan serta dengan kepemimpinan yang partisipatif. Skala yang digunakan yakni Skala data ordinal dengan parameter
Baik Sekali bila skor 55 – 68, Baik bila skor 42 – 54, Sedang apabila skor 29 - 41 dan Kurang apabila skor 17 - 28.
2. Kinerja perawat adalah hasil kerja perawat pelaksana dalam ruang rawat inap yang dilihat dari disiplin kerja, sikap dan perilaku serta kemampuan penerapan standar asuhan keperawatan. Skala Ordinal dengan parameter : Baik sekali : bila skor 39 – 48, Baik bila skor 30 – 38 , Sedang apabila skor 21 - 22 dan Kurang apabila skor 20 – 12.
3. Kepuasan kerja perawat adalah perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan oleh perawat

pelaksanaan terhadap pekerjaan dan situasi tempat kerjanya. Skala yang digunakan yakni Skala Ordinal dengan parameter yang digunakan : Tinggi : 27 – 36, Sedang 18 - 26 dan Rendah 9 - 17.

C. Analisis data yang digunakan :

1. Analisis Univariat

Analisis yang digunakan untuk mengetahui distribusi tiap-tiap variabel.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kendall – tau (untuk melihat hubungan antara kepemimpinan

efektif kepala ruang dengan kinerja dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul.

D. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Jumlah Subyek Penelitian ini adalah 60 responden dengan rincian dari 2 kategori Kepala ruang atau PN sebanyak 30 responden dan perawat 30 responden yang menjadi sampel penelitian. Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi umur dan lama kerja. Responden penelitian meliputi umur dan lama kerja.

Tabel 1.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (Kepala ruang/PN dan Perawat) di Ruang Rawat Inap RSUD Panembahan Senopati Bantul pada bulan Maret – April tahun 2014

No	Karakteristik Responden	F	%
Karu/PN	Umur Responden		
	20 – 30 tahun	1	3,3
	31 – 40 tahun	15	50,0
	≥40 tahun	14	46,7
	Lama kerja		
	1-5 tahun	1	3,3
	6-10 tahun	11	36,7
	>10 tahun	18	60,0
	Perawat	Umur Responden	
20 – 30 tahun		11	36,7
31 – 40 tahun		11	36,7
≥ 40 tahun		8	26,7
Lama Kerja			
1 – 5 tahun		10	33,3
6 – 10 tahun		9	30,0
≥ 10 tahun		11	36,7
Total		30	100

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa paling banyak Kepala Ruang di Ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Berumur 31-40 tahun yaitu sebanyak 15 orang (50,0%) dan yang paling sedikit yang berumur 20-30 tahun yaitu berjumlah 1 orang (3,3%). Kemudian dilihat dari lamanya bekerja paling banyak dari mereka telah bekerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 18 orang

(60,0%) dan yang paling sedikit 1-5 tahun berjumlah 1 orang (3,3%). Untuk tabel 4.2 dapat dilihat bahwa paling banyak perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul berumur 20-30 dan 31-40 tahun yang masing-masing berjumlah 11 orang (36,7%), dan bila dilihat dari lamanya perawat bekerja paling banyak diatas 10 tahun berjumlah 11 (36,7%).

2. Hasil Analisis Univariat

a. Kepemimpinan Efektif Kepala Ruang

Kepemimpinan efektif adalah perilaku kepemimpinan yang efektif yang dilakukan kepala ruang yang dipersepsikan oleh perawat selama menjalankan tugasnya sebagai kepala ruang dengan

berperilaku pada tugas, hubungan serta dengan kepemimpinan yang partisipatif. Adapun hasil dari analisis kepemimpinan efektif kepala ruang di Ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2

Kategori Kepemimpinan Efektif KARU	Skor	Kepemimpinan Efektif KARU	
		F	%
Baik Sekali	55-68	1	3,3
Baik	42-54	16	53,3
Sedang	29-41	13	43,3
Total		30	100

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kepemimpinan efektif kepala ruang sebagian besar masuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 16 orang (53,3 %).

Kepuasan Kerja Perawat adalah perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan oleh perawat pelaksanaterhadap pekerjaan dan situasi tempat kerjanya. Adapun hasil analisis kepuasan kerja perawat adalah sebagai berikut :

b. Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 1.3

Kategori Kepuasan Kerja Perawat	Skor	Kepuasan Kerja Perawat	
		F	%
Sedang	18 – 26	17	56,7
Rendah	9-17	13	43,3
Total		30	100

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja perawat sebagian besar masuk dalam kategori kepuasan sedang yaitu sebanyak 56,7 %.

Dependen Kinerja perawat adalah hasil kerja perawat pelaksana dalam ruang rawat inap yang dilihat dari disiplin kerja, sikap dan perilaku serta kemampuan penerapan standar asuhan keperawatan.

c. Kinerja Perawat

Adapun hasil analisis kinerja perawat adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4

Kategori Kinerja Perawat	Skor	Kinerja Perawat	
		F	%
Baik Sekali	39-48	1	3,3
Baik	30 – 38	16	53,3
Sedang	21 – 29	13	43,3
Total		30	100

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa kinerja perawat sebagian besar berada pada kategori baik yaitu sebanyak 16 orang (53,3%)

d. Tabel 1.5: Tabel silang antara Karakteristik Responden yang memprsepsikan Kepemimpinan Efektif Kepala Ruang

Karakteristik Respoen	Kepemimpinan efektif KARU						
	Sedang		baik		Baik Sekali		Total
	N	%	N	%	n	%	
1. (Umur)	7	23,3	4	13,3	0	0	11
20 – 30 th							
31 – 40 th	5	16,6	5	16,6	1	3,3	11
>40 th	1	3,3	7	23,3	0	0	8
2.(Lamakerja)							
1 – 5 thun	5	16,6	5	16,6	0	0	10
6 – 10 thn	5	16,6	4	13,3	0	0	9
>10 thun	3	10,0	7	23,3	1	3,3	11

Dari tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa kepemimpinan efektif kepala ruang terbesar pada usia 20 – 30 tahun, sebanyak 7 orang atau 23,3% masuk dalam kategori baik sekali dan diatas 40 tahun, yaitu sebanyak 7 orang atau 23,3% dalam kategori baik. Dan untuk lama kerja paling banyak 7 orang atau 23,3% masuk dalam kategori baik

e. Tabel 1.6: Tabel silang antara Karakteristik Responden dengan Kepuasan kerja perawat

Karakteristik Responden	Kepuasan kerja perawat				
	Rendah		Sedang		Total
	N	%	N	%	
1. (Umur)	5	16,6	6	20	11
20 – 30 th					
31 – 40 th	6	20	5	16,6	11
>40 th	2	6,6	6	20	8
2.(Lamakerja)					
1 – 5 thun	6	20,0	4	13,3	10
6 – 10 thn	4	13,3	5	16,6	9
>10 thun	3	10,0	8	26,6	11

Dari tabel 1.6 diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja perawat sedang paling banyak ada pada usia 20 – 30 tahun sebanyak 6 orang atau 20,0%,serta kepuasan kerja perawat rendah pada usia 31 – 40 tahun masuk kategori rendah sejumlah 6 orang atau 20,0%

Dan untuk lama kerjanya paling banyak mengalami kepuasan kerja yang rendah pada masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 8 orang atau 26,6 %.

Tabel 1.7: Tabel silang antara Karakteristik Responden dengan Kinerja perawat

Karakteristik Responden	Kinerja perawat						
	Sedang		Baik		Baik sekali		Total
	N	%	N	%	N	%	
2. (Umur)	1	3,3	0	0	0	0	1
20 – 30 th							
31 – 40 th	7	23,3	8	26,6	0	0	15
>40 th	5	16,6	8	26,6	1	3,3	14
2.(Lamakerja)							
1 – 5 thun	1	3,3	0	0	0	0	1
6 – 10 thn	5	16,6	6	20	0	0	11
>10 thun	7	23,3	10	33,3	1	3,3	18

Dari tabel 1.7 diatas dapat dilihat kinerja kerja perawat yang baik berada pada usia 31– 400 tahun sebanyak 8 orang atau 26,6%,dan lebih dari 50 tahun juga masuk dalam kategori kinerja baik

sejumlah 8 orang atau 26,6% dan untuk lama kerja pada masa kerja di atas 40 tahun paling banyak menjalankan kinerja dengan baik sejumlah 10 orang atau 33,3 %.

3. Hasil Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan dengan Uji Kendall tau dengan taraf signifikan kesalahan 95%, untuk melihat nilai p-value antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu Kepemimpinan Efektif Kepala ruang dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja Perawat. Uji *Kendall tau* digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antara Kepemimpinan efektif Kepala

ruang/PN dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja perawat.

Hubungan Kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat. Gambaran kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.8 Kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul bulan Mei 2014.

Kepuasan Kerja Perawat	Kepemimpinan Efektif Karu						τ	P-Value
	sedang		baik		Baik sekali			
	N	%	N	%	N	%		
Rendah	6	20%	6	20%	1	3,3%	0,004	0,981
Sedang	7	23,3%	10	33,3%	0	0%		
Total	13		16		1			

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa paling banyak responden melihat kepemimpinan efektif kepala ruang yang baik sehingga kepuasan kerja perawat paling banyak dalam kategori sedang sebanyak 10 orang atau 33,3% dari seluruh responden. Sedangkan hanya sebagian kecil saja yang merasa kepuasan kerja yang rendah yaitu sebanyak 1 orang atau 3,3 % dari seluruh responden.

tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat.

Dari perhitungan kendall tau didapatkan bahwa nilai p hitung 0,981. Karena harga P hitung > dari tingkat signifikan 0,05 maka Ho gagal ditolak. Hal ini berarti

Hubungan Kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kinerja perawat. Gambaran kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kinerja kerja perawat dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.9 Kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kinerja kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul bulan Mei 2014.

Hasil Pengamatan	Uji Statistik	
	t	P-Value
a. Kepemimpinan Efektif KARU	0,198	0,271
b. Kinerja perawat		

Berdasarkan tabel 1.9 tidak ada hubungan antara kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kinerja perawat. Dengan hasil uji statistik perhitungan kendall tau didapatkan bahwa nilai p hitung 0,198. Karena harga P hitung > dari tingkat

E. PEMBAHASAN

a. Kepemimpinan Efektif Kepala Ruang

Hasil penelitian diketahui sebagian besar dalam kategori baik yaitu sejumlah 16 orang (53,3%). Kepemimpinan efektif yang baik mampu mempengaruhi bentuk kinerja dan kepuasan yang baik pada karyawan maupun perawat. Sebagai bentuk pengembangan kemampuan dan keterampilan tenaga perawat tentunya akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja, meskipun angka pencapaiannya lemah namun hubungan kepala ruang dengan bawahan /perawat masih menjalin kerja sama sebagai bentuk kepuasan kerja dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab keprofesiannya.

Keadaan ini menuntut kepala ruang yang ada di ruang rawat inap rumah sakit jogja untuk masih memberikan instruksi, tetapi juga memberikan dorongan serta kebebasan untuk aktualisasi diri supaya kepuasan dan kinerja perawat semakin tinggi dan semakin baik lagi, agar mencapai hasil yang optimal, dengan rasa tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya dan akhirnya secara perlahan – lahan bawahan semakin matang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Apriyanto (2011) dengan hasil penelitian pada kepemimpinannya cukup baik yaitu sebagian besar 61 orang (71,8%). Kesamaan dengan hasil penelitian ini adalah seorang dengan pemimpin kepala ruang telah menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan tugas dan perannya sebagai kepala ruang.

Kinerja perawat

signifikan 0,05 maka H_0 gagal ditolak. Hal ini berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kinerja kerja perawat.

Hasil penelitian diketahui kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul dalam kategori baik (53,3%). Kinerja yang baik menunjukkan bahwa perawat pelaksana telah menjalankan tugasnya dengan baik. Kinerja yang baik tersebut dilihat dari hasil kerja, performa kerja baik secara kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh perawat. Manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakan oleh manajer.⁷ Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing. Kinerja perawat menunjukkan hasil kerja dari perawat setelah melaksanakan tugas pekerjaannya sebagai profesi perawat yaitu dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

Pencapaian kinerja yang baik pada perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul diantaranya dipengaruhi oleh pengalaman kerja perawat dan faktor dari dalam diri perawat. Kinerja dilihat dari karakteristik perawat diketahui kinerja perawat menurut umur menunjukkan sebagian besar berumur 20 – 40 tahun dan mempunyai kinerja yang baik (53,3%). Rentang usia ini merupakan usia produktif sehingga perawat mempunyai kemampuan secara fisik maupun psikologisnya untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Kinerja menurut lama kerja menunjukkan mayoritas bekerja lebih dari 10 tahun (36,7%). Kinerja baik pada perawat yang lebih dari 10 tahun disebabkan karena pengalaman bekerja yang telah dijalannya. Hasil penelitian ini didukung

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugijati (2008) dengan hasil penelitian kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Mataram dalam kategori baik (47%). Kesamaan hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat telah menampilkan hasil kerja yang baik dalam memberikan pelayanan maupun asuhan keperawatan di rumah sakit. Kinerja perawat pelaksana yang baik menjadi indikator dari baiknya pekerjaan yang dihasilkan oleh perawat. Hasil kerja yang baik tersebut dapat diamati dari kompetensi dan produktivitas yang ditunjukkan dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan sesuai tugas pekerjaannya. Kinerja yang baik juga tercapai apabila pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada dan pekerjaan dilakukan dengan kualitas hasil yang baik. Kinerja perawat pelaksana di RSUD Panembahan Senopati Bantul yang sudah baik perlu dipertahankan. Kinerja dapat dipertahankan dengan memenuhi harapan perawat atas pola hubungan kerja yang baik, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan kepemimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja yang baik sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal. Didukung dari Handoko (2001) menyebutkan umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan – kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi.

b. Kepuasan Kerja Perawat

Hasil penelitian diketahui kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagian besar kategori sedang (56,7%).

Perawat yang kepuasannya sedang dapat diartikan bahwa perawat belum puas dengan kondisi pekerjaannya. Kepuasan kerja perawat dapat terwujud apabila harapan perawat dapat dipenuhi oleh RSUD Panembahan Senopati Bantul. Kepuasan

Kerja terwujud berdasarkan persepsi yang tumbuh akibat dari situasi kerja memuaskan meliputi kondisi kerja, hubungan dengan atasan, kesempatan mengembangkan karir yang ada di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Menurut Greenberg dan Baron (2003) menyebutkan kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja merupakan perasaan perawat tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Perawat yang mempunyai kepuasan kerja sedang maka akan memberikan sikap yang positif maupun negatif dan dapat mendukung pelaksanaan kerjanya menjadi lebih bersemangat ataupun kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Orang belum merasa puas atas kerja atau kepuasan kerja dalam kategori sedang apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya belum memenuhi harapannya sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa ia memiliki suatu harapan, dan demikian termotivasi untuk melakukan sesuatu ke arah pencapaian harapan tersebut.

Kepuasan kerja dalam kategori sedang dalam diri perawat terbentuk karena faktor individual yaitu faktor yang berasal dari dalam diri perawat. Faktor tersebut diantaranya meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Faktor minat yang tinggi terhadap profesi didukung dengan bakat dan keterampilan perawat dalam melaksanakan tugas mendukung tercapainya kepuasan kerja sedang. Didukung dari pendapat As'ad (2001) menyebutkan faktor yang mempengaruhi faktor individual meliputi umur, karakter dan harapan.

Kepuasan kerja perawat dipengaruhi juga oleh faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama perawat

maupun perawat dengan atasannya. kondisi lingkungan pekerjaan yang kondusif, hubungan baik antar rekan kerja dan atasan menjadi faktor penting yang mendukung tercapainya kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor dari luar individu terutama berasal dari perusahaan seperti pekerjaan, gaji, rekan kerja, kesempatan berkarier, dan kebijakan manajemen.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irman Soemantri (2006) dengan hasil penelitian kepuasan kerja perawat pelaksana di RS TNI AU TK II Dr. Salamun dalam kategori puas (52,8). Kesamaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya respon positif tentang pekerjaan dan profesi yang dijalannya. Kepuasan kerja dapat terwujud apabila harapan perawat dapat dipenuhi oleh rumah sakit.

Kepuasan kerja perawat mempunyai kedudukan penting dalam pencapaian hasil kerja perawat. Seorang perawat yang merasa puas jauh lebih produktif bila dibandingkan dengan perawat yang tidak puas atau kepuasan sedang dengan pekerjaannya.

c. Hubungan Kepemimpinan efektif kepala ruang dan kepuasan kerja perawat

Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji korelasi kendall Tau, dinyatakan tidak ada hubungan dengan hasil p-value adalah 0,981 dengan nilai τ sebesar 0,004 yang mana P-value tersebut lebih besar dari 0,05 ini berarti H_0 gagal ditolak dan H_a digagal diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kinerja dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul. Dengan tidak adanya hubungan antara kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kinerja dan kepuasan kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul sehingga tidak dilihat keeratan atau

koefisien korelasi. Dapat kita bandingkan juga dengan hasil penelitian oleh beberapa peneliti dimana ada yang meneliti mengenai hubungan kepemimpinan dimana terdapat hubungan sehingga sangat berbeda dengan hasil penelitian ini. Banyak faktor yang dapat kita lihat dan perlu kita ketahui bahwa dengan perbedaan hasil penelitian ini dengan yang lain bisa liat dari perbedaan tempat penelitian, waktu, maupun responden. Kepemimpinan sangat berperan penting bagi peningkatan kepuasan maupun kinerja. kepemimpinan efektif terjadi manakala bawahan merespon karena ingin melakukan tugas dan menemukan kompensasinya, tetapi dari otoritas yang mempribadi, lalu bawahan menghormati, patuh, dan taat pada pemimpin, dan senang hati bekerja sama, kemudian merealisasikan bahwa permintaan pemimpin konsisten dengan beberapa tujuan pribadi bawahan.⁶ Ada pula beberapa teori yang menyatakan bahwa keberhasilan rumah sakit sangat berpengaruh terhadap kemampuan pemimpinnya, serta manajemen yang baik akan menghasilkan tingkat pelayanan yang memuaskan kepada pengguna jasa pelayanan kesehatan serta memberikan citra yang baik bagi rumah sakit. Dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Erlina (2006), bahwa mencapai kepuasan kerja dengan mendapatkan intensif yang tinggi, penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, serta teman sejawat yang cocok. Pada hasil penelitian ini dengan dibandingkan dengan beberapa teori dan hasil penelitian yang lain tidak bahwa tidak ada kesamaan antara hasil penelitian ini dengan teori yang ada dan penelitian yang lain, ataupun ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

d. Hubungan Kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kinerja kerja perawat

Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji korelasi kendall Tau, dinyatakan tidak ada hubungan dengan hasil p-value adalah 0,271 dengan nilai τ sebesar 0,198 yang mana P-value tersebut lebih besar dari 0,05 ini berarti H_0 gagal di tolak dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Kepemimpinan efektif terjadi manakalah bawahan merespon karena ingin melakukan tugas dan menemukan kompensasinya, tetapi dari otoritas yang mempribadi, lalu bawahan menghormati dan senang hati bekerja sama.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek-aspek kinerja yang dinilai meliputi mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja.⁸

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh sugijati (2008) dengan hasil penelitian kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Mataram dalam kategori baik (47%). Kinerja perawat pelaksana yang baik menjadi indikator dari baiknya pekerjaan yang dihasilkan oleh perawat. Hasil kerja yang baik tersebut dapat diamati dari kompetensi dan produktivitas yang ditunjukkan dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan sesuai tugas pekerjaannya. Kinerja yang baik juga tercapai apabila pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada dan pekerjaan dilakukan dengan kualitas hasil yang baik. Sesuai dengan Dessler (2009) menyebutkan kinerja

karyawan dapat diukur dengan membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah dibuat.

Kinerja perawat pelaksana di RSUD Panembahan Senopati Bantul yang sudah baik perlu dipertahankan. Kinerja dapat dipertahankan dengan memenuhi harapan perawat atas pola hubungan kerja yang baik, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan kepemimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja yang baik sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan efektif kepala ruang di RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagian besar dalam kategori baik (53,3%).
2. Kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagian besar pada kategori baik (53,3%)
3. Kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagian besar pada kategori sedang (56,7%)
4. Tidak ada hubungan kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Panembahan Senopati Bantul, yaitu hasil p-value adalah 0,981 dengan nilai τ sebesar 0,004 yang mana P-value tersebut lebih besar dari 0,05 ini berarti H_0 gagal di tolak dan H_a ditolak
5. Tidak ada hubungan kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kinerja kerja perawat pelaksana di RSUD Panembahan Senopati Bantul, yaitu hasil p-value adalah 0,271 dengan nilai τ sebesar 0,198 yang mana P-value tersebut lebih besar dari 0,05 ini berarti H_0

gagal di tolak dan Ha ditolak. Hal ini berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan efektif kepala ruang dengan kinerja kerja perawat

DAFTAR PUSTAKA

1. Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
2. Amriyati dkk.2003. *Kinerja Perawat ditinjau dari Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*.Tesis.FK UGM.Yogyakarta.
3. Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta. PT.Rineka Cipta
- Thoha, Miftah., 2006. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
4. Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
5. Siswanto,Dkk.2013. *Metodologi Penelitian Kesehatan dan Kedokteran*. Yogyakarta. Bursa Ilmu
6. Dharma,S.2010.*Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*.Cetakan ke tiga. Pustaka Belajar.Yogyakarta
7. Mangkunegara. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama