

Hubungan Lingkungan Kerja Perawat dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon

Norma Mardiani
Stikes Mahardhika Cirebon

Abstract. The era of free market resulting in the high competition in the service sector health including hospital. Efforts to the maintaining the quality of services in the hospitals were not separated from the role of important profession nursing because power nursing be in order leading service, , so it needs environmental design work conducive and support, motivation, briefing off leaders so nurse can work effectively and efficiently. The purpose of this research is to find relations work environment a nurse with style leadership in a hospital Sumber Kasih Cirebon 2017. The kind of research used descriptive correlation and design peneliatian cross sectional. tehnik sampling used is random sampling with 49 sampel. Data collection uses a questionnaire. Analysis data using the rank spearmen. Based on the results of management of data by spss to test the correlation between work environment to the style of leadership obtained value a correlation coefficient rank spearmen of 0,306 with the sig. (2-tailed) as much as 0,032. Because the value of sig. (2-tailed) & It; 0.05 so H_0 which states that nobody a significant relation between relations work environment to the style of leadership rejected. Thus can be concluded that a significant relation exists between work environment a nurse with style leadership in the hospital Sumber Kasih. Advice provided in this research let RS Sumber Kasih Cirebon can create, increase while keeping a working relationship and all work among colleagues and their superior.

Keywords: workplace , style head leadership room , nurses

Abstrak Era Pasar bebas mengakibatkan tingginya persaingan di sektor pelayanan kesehatan termasuk rumah sakit. Upaya penyelenggaraan menjaga kualitas pelayanan di rumah sakit tidak terlepas dari peran penting profesi keperawatan karena tenaga keperawatan berada di tatanan pelayanan terdepan, Sehingga dibutuhkan penataan lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan, motivasi, pengarahan dari pimpinan sehingga perawat dapat bekerja secara efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja perawat dengan gaya kepemimpinan di RS Sumber Kasih Cirebon Tahun 2017. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif korelasi dan rancangan peneliatian cross sectional. Tehnik sampling yang digunakan adalah Random Sampling yaitu sebanyak 49 Sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan uji rank spearmen. Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS untuk menguji korelasi antara lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan diperoleh nilai koefisien korelasi rank spearmen sebesar 0,306 dengan nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,032. Karena nilai sig.(2-tailed) < 0,05 maka H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara hubungan lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja perawat dengan gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Sumber Kasih. Saran yang diberikan dalam penelitian ini hendaknya RS. Sumber kasih cirebon dapat menciptakan, meningkatkan sekaligus menjaga hubungan kerja dan suasana kerja sesama rekan kerja maupun atasannya.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan kepala ruangan, Perawat

A. PENDAHULUAN

Era Pasar bebas mengakibatkan tingginya persaingan di sektor pelayanan kesehatan termasuk rumah sakit. Menurut World Health Organization (WHO) pada tahun 2006 Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan

pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat.

Setelah diberlakukannya Mutual Recognitif Arrangement (MRA) pada tanggal 1 Januari 2010, diramalkan akan terjadi peningkatan persaingan dengan rumah sakit asing karena dampak perjanjian tersebut

terjadi kemudahan migrasi tenaga kesehatan dari satu negara ke negara lain, termasuk perawat. Namun demikian, saat ini rumah sakit justru mengalami berbagai permasalahan berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan Keperawatan. Masalah-masalah tersebut berhubungan dengan SDM dan lingkungan kerja perawat.

Upaya penyelenggaraan menjaga kualitas pelayanan di rumah sakit tidak terlepas dari peran penting profesi keperawatan karena tenaga keperawatan berada di tatanan pelayanan terdepan dengan kontak pertama dan terlama dengan pasien, yaitu 24 jam perhari. Sehingga dibutuhkan penataan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan agar perawat dapat bekerja secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja dalam suatu Rumah sakit sangat penting selain kepemimpinan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja. Menurut Lilik (2009) faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja karena hal tersebut memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja perawat dan perilaku pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif.

Setiap rumah sakit harus mampu menghadapi tantangan bagaimana menganalisa, memanfaatkan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan untuk menjamin tercapai tujuan rumah sakit, selain itu juga harus menjamin bahwa perawat yang terlibat didalamnya dapat memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya sekaligus dapat membuat kontribusi yang efektif. Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan terbesar dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan di

rumah sakit. Untuk menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja dari seluruh perawat pelaksana senantiasa dipacu untuk ditingkatkan. Mutu pelayanan di rumah sakit ditinjau dari sisi keperawatan meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang, manajemen rumah sakit dimana hal tersebut perlu adanya pemimpin (Robbins, 2007). Berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, antara lain : peningkatan pengetahuan melalui pendidikan keperawatan berkelanjutan dan peningkatan keterampilan keperawatan sangat mutlak diperlukan. Penataan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan agar perawat dapat bekerja secara efektif dan efisien. Menciptakan suasana kerja yang positif dapat mendorong perawat untuk melakukan yang terbaik. Salah satu yang mendorong hal tersebut diperlukan seorang pemimpin keperawatan yang mempunyai kemampuan untuk memahami bahwa para individu yang berada di bawah tanggung jawabnya memiliki motivasi yang berbeda-beda (Sugijati, Sajidah, & Dramawan, 2008).

Rumah Sakit Sumbar kasih merupakan Rumah sakit yang bertipe C dan sedang berkembang yang mempunyai nilai kasih, dimana tuntutan masyarakat terhadap pelayanan semakin tinggi. RS Sumber kasih memiliki 10 kepala ruangan dari setiap unit kerja, dengan jumlah perawat pelaksana pada masing-masing unit bervariasi, dan jumlah keseluruhan perawat pelaksana di RS sumber kasih terdapat 98 perawat dengan pendidikan D3 dan S1 Ners.

Dari hasil survei pendahuluan, pengamatan dan wawancara perawat pelaksana, terdapat fenomena dimana

perawat pelaksana yang merasa nyaman di lingkungan kerjanya walaupun dengan kepala ruangan yang berbeda. Tapi ada pemimpin setiap di rotasi keunit lain selalu saja tidak ada kecocokan dengan perawat pelaksana di unit tersebut.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin mengetahui adakan hubungan lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan di RS Sumber kasih Cirebon.

B. METODE DAN MATERIAL

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasional yaitu merupakan penelitian atau penelaahan hubungan antara dua variabel pada satu situasi atau sekelompok subjek. Hal ini dilakukan untuk melihat hubungan antara gejala satu dengan gejala yang lain, atau variabel satu dengan variabel lain (Notoatmodjo, 2010). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan di RS. Sumber Kasih.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain (Hatch dan Farhady dalam Sugiono, 2010).

1. Variabel Dependen (terikat)
Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan.
2. Variabel Independen (bebas)
Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja.

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana dengan jumlah perawat pelaksana adalah 98.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiono, 2011). Untuk metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling purposive, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri, berdasarkan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Notoatmodjo, 2010). Adapun kriteria nya adalah:

Kriteria inklusi : Perawat pelaksana yang telah melalui masa orientasi 3 bulan

Kriteria eksklusi : Kepala Ruangan, Perawat Pelaksana masa Orientasi 3 bulan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 perawat pelaksana di RS Sumber Kasih

C. HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Univariate

1) Lingkungan kerja di RS Sumber Kasih Cirebon

Tabel 5.1

Distribusi Frekuensi Lingkungan kerja Perawat di RS Sumber Kasih Cirebon

Lingkungan kerja	Frekuensi	Prosentase
Baik	22	44,9%
Kurang	27	55%
Jumlah	49	100%

Berdasarkan Tabel 5.1. dapat dilihat kondisi Lingkungan kerja perawat di RS Sumber Kasih Cirebon yang termasuk kategori Baik sebanyak 22 orang (44,9%) dan yang termasuk kategori Kurang sebanyak 27 orang (55%).

2) Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di RS Sumber Kasih Cirebon

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di RS Sumber Kasih Cirebon

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi	Prosentase
Otokratik	10	20,4%
Demokratik	16	32,7%
Kendali bebas (<i>Laises Faire</i>)	23	46,9%
Jumlah	49	100%

Berdasarkan Tabel 5.2. dapat dilihat bahwa Gaya kepemimpinan Kepala ruangan di RS Sumber Kasih Cirebon yang termasuk kategori Otokratik sebanyak 10 orang (20,4%), yang termasuk kategori Demokratik sebanyak 16 orang (32,7%) dan termasuk kategori Kendali bebas (*Laises Faire*) sebanyak 23 orang (46,9%).

Hasil Analisis Bivariate

Dalam penelitian ini uji statistik yang digunakan adalah menggunakan *rank Spearman*.

Hubungan Lingkungan kerja dengan Gaya kepemimpinan Kepala ruangan
Perhitungan korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel yakni variabel lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan. Dalam penelitian ini teknik penghitungan korelasi yang digunakan adalah uji korelasi Spearman Rank mengingat data penelitian berbentuk data ordinal dan nominal. Hasil analisis korelasi untuk mencari hubungan lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan ditampilkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.3

Tabel Silang Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Gaya Kepemimpinan di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon

			Gaya Kepemimpinan	Lingkungan kerja
Spearman's rho	Gaya kepemimpinan	Correlation coefficient	1.000	.306*
		Sig. (2-tailed)	.	.032
		N	49	49
	Lingkungan Kerja	Correlation coefficient	.306*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.032	.
		N	49	49

Berdasarkan Tabel 5.3. pengelolaan data dengan SPSS untuk menguji korelasi antara lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan diperoleh nilai koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,306 dengan nilai

sig.(2-tailed) sebesar 0,032. Karena nilai sig.(2-tailed) < 0,05 maka H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara hubungan lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja perawat dengan gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Sumber Kasih.

D. PEMBAHASAN

Distribusi Frekuensi Lingkungan kerja perawat di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon.

Distribusi frekuensi perawat yang menilai kondisi Lingkungan kerja perawat di RS Sumber Kasih Cirebon yang termasuk kategori Baik sebanyak 22 orang (44,9%) dan yang termasuk kategori Kurang sebanyak 27 orang (55%). ini dapat dinilai dari hasil ukur bila Baik > Median (44) dan bila kurang Median < dari median (44).

Sedangkan Pengertian Lingkungan kerja itu sendiri adalah Faktor dilur manusia yang terdiri dari lingkungan fisik seperti pencahayaan, bising, kelembaban dll) dan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan atasan dengan bawahan , penghargaan , punishment dll, menurut Sihombing (2009). Jadi dapat saya asumsikan bahwa dari 49 responden ternyata lingkungan kerja di rumah sakit sumber kasih lebih banyak menilai kurang baik , dari segi fisik maupun non fisik.

Distribusi Frekuensi Gaya kepemimpinan perawat di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon

Distribusi frekuensi perawat yang menilai gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Sumber Kasih dapat dilihat bahwa Gaya kepemimpinan Kepala ruangan di RS Sumber Kasih

Cirebon yang termasuk kategori Otokratik sebanyak 10 orang (20,4%), yang termasuk kategori Demokratik sebanyak 16 orang (32,7%) dan termasuk kategori Kendali bebas (Laises Faire) sebanyak 23 orang (46,9%). Hasil ukurnya dilihat dari jawaban dimana bila jawaban lebih banyak angka 1 berarti Otokratik, bila jawaban lebih banyak angka 2 berarti Demokratik, dan bila jawaban lebih banyak angka 3 berarti kendali bebas.

Hubungan lingkungan kerja perawat dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan di rumah sakit sumber kasih

Dari hasil pengelolaan data dengan SPSS untuk menguji korelasi antara lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan diperoleh nilai koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,306 dengan nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,032. Karena nilai sig.(2-tailed) < 0,05 maka H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara hubungan lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja perawat dengan gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Sumber Kasih.

E. KESIMPULAN

Lingkungan Kerja Perawat diRS Sumber Kasih Cirebon yang termasuk kategori Baik sebanyak 22 orang (44,9%) dan yang termasuk kategori Kurang baik sebanyak 27 orang (55,1%).

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di RS Sumber Kasih Cirebon yang menyatakan kategori Otokratik sebanyak 10 orang (20.4%) , Demokratik sebanyak 16 orang (32.7%) dan kendali bebas sebanyak 23 orang (46.9%).

2. Dari hasil pengelolaan data dengan SPSS untuk menguji korelasi antara lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan diperoleh nilai koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,306 dengan nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,032. Karena nilai sig.(2-tailed) < 0,05 maka H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara hubungan lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja perawat dengan gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Sumber Kasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus,. 2007. *Kepemimpinan Efektif dalam perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*, Cetakan ke 2, Yogyakarta: Liberty
- DepKes RI. (1999) *Pedoman Uraian Tugas Keperawatan di Rumah Sakit*. Cetakan Kedua Direktorat Jendral Pelayanan Medik.
- Hapsari, M V. 2011. *Skripsi: Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sert pengaruhnya Terhadap Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*.
- Hanafi Niken P. Purba (2010). *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa* Jakarta : Erlangga.
- Luthans, F. 2009. *Perilaku organisasi*. edisi 10, Yogyakarta : Andi
- Mulyadi, Deddy. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Kuntoro, A. 2010. *Managemen Keperawatan*. Penerbit Nuha Medika: Yogyakarta. 2005.
- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba Medika: Jakarta
- Parmin, 2009. *Thesis: Hubungan Pelaksanaan Fungsi Managemen Kepala Ruangaqn Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Di Rung Rawat Inap RSUD Undata Palu*.
- Putr, K. R., A.Y. S., & Mustikasari. 2006. *Jurnal: Pengruh Lingkungan Kerja Perawat Terhadap Pelaksanaan Prektik Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang Tahun 2006*.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sihombing. S. 2009. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Soekidjo Notoatmodjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan* : Rineka Cipta
- Sugiyono, 2007. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Ikatan Penerbit Indonesia
- Suyanto. (2009). *Mengenal Kepemimpinan dan Managemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta : Mitr Cendikia Press.
- Thoha,Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta : PT Raja Grafindo.