

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT

Studi Kasus Ruang Rawat Inap RSUD Zalecha Martapura

Dian Rizeki Finarti¹, Ahmad Alim Bachri¹, dan Syamsul Arifin¹

¹Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, Kalimantan Selatan

E-mail : dianrizeki@gmail.com, ahmadalimbachri@gmail.com, dan syamsularifin82@yahoo.co.id

ABSTRACT

Most human resources that interact directly with patients is a nurse , so the quality of services performed by nurses can be rated as one of the indicators of good or bad quality of care in hospitals. Preliminary study of early conducted in April researchers conducted interviews with nine nurses in inpatient RSUD Ratu Zalecha Martapura about the stress of nurses and obtained data that says that the nurse patient room has a saturation level and the distress experienced during doing their job and things this is one of the factors triggering the emergence of stress at work. So that the nurse can lead to decreased performance itself. The method used in this study is correlational analytical method . The approach method of data collection by cross sectional. samples used in this study were 64 nurses. Data analysis in this study were univariate , bivariate with chi square and multivariate logistic regression. The leadership style variable logistic regression analysis turns on the value of the significance level of motivation variable values change the original 0,001 into 0,000 . The change is a phenomenon that leadership style has no direct relationship to the performance of nurses , although very low. There is a significant relationship between leadership style , motivation , work stress and nurse's performance in the Inpatient RSUD Ratu Zalecha Martapura is a positive correlation with the results of the regression of 4.328.

Keywords : Leadership Style, Motivation, Work Stres, Performance

ABSTRAK

Sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit. Studi pendahuluan awal yang dilakukan pada bulan April peneliti melakukan wawancara dengan 9 perawat di ruang rawat inap RSUD Ratu Zalecha Martapura tentang stres kerja perawat dan diperoleh data yang mengatakan bahwa perawat ruang rawat inap memiliki tingkat kejenuhan dan rasa tertekan yang dialami selama melakukan pekerjaannya, dan hal ini merupakan salah satu faktor pemicu munculnya stres dalam bekerja yang diperkuat dengan pernyataan 5 pasien bahwa pasien kurang merasa puas dengan pelayanan yang diberikan perawat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian analitik korelasional melalui pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai RSUD Brig. Jend. H. Hasan Basry. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Variabel penelitian adalah gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja dan kinerja perawat RSUD Ratu Zalecha Martapura sebagai variabel terikat.. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner. Hasil analisa regresi logistik memperoleh hasil variabel gaya kepemimpinan dari analisa regresi logistik ternyata nilai taraf signifikansi pada variabel motivasi nilainya berubah yang semula 0,001 menjadi 0,000. Perubahan tersebut merupakan fenomena bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan secara tidak langsung terhadap kinerja perawat walaupun sangat rendah. Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura yaitu hubungan yang positif dengan hasil regresi sebesar 4.328.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja, kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien

adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya

kualitas pelayanan di rumah sakit (1). Pekerjaan seorang perawat sangatlah berat. Dari satu sisi, seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawatnya. Keadaan psikologi perawat sendiri juga harus tetap terjaga. Perawat juga memiliki tanggung jawab atas seluruh kebutuhan pasien selama dalam perawatan, termasuk didalamnya memandikan pasien, mencatat perkembangan pasien, menyiapkan mental rohani bagi pasien dan keluarga dalam mengalami masa-masa perawatan. Situasi inilah yang sering memicu terjadinya stres kerja bagi perawat. Kondisi inilah yang dapat menimbulkan rasa tertekan pada perawat, sehingga ia mudah sekali mengalami stres (1).

Sumber stres utama dalam keperawatan adalah beban kerja yang berlebihan seperti merawat terlalu banyak pasien, mengalami kesulitan dalam mempertahankan standar keperawatan yang tinggi, merasa tidak mampu memberikan dukungan yang dibutuhkan teman sekerja dan menghadapi masalah keterbatasan tenaga. Hal ini terutama terjadi pada perawat yang bekerja di unit perawatan intensif, instalasi gawat darurat, dan rawat inap (2). Hal tersebut diperkuat oleh Penelitian Santosa (2008) mengenai stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat, dari penelitian Mertayasa mengenai kinerja perawat, dan dari hasil penelitian Juhana mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Penelitian Mulyati tentang pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD DR. Muwardi Surakarta didapatkan hasil pendokumentasian yang kurang lengkap. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi dan supervise dari pimpinan (3).

Pelayanan keperawatan di instalasi rawat inap, seperti RSUD Ratu Zalecha Martapura, dibutuhkan seorang pemimpin dalam hal ini kepala ruangan yang memiliki visi untuk mengembangkan ruangan instalasi yang dipimpinya, yang dapat memberikan motivasi

dan menurunkan angka stres, sehingga perlu dilakukan identifikasi kecenderungan gaya kepemimpinan yang dijalankannya. Latar belakang di atas membuat peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja dengan kinerja perawat di RSUD Ratu Zalecha Martapura.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ratu Zalecha Martapura.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analitik korelasional. Metode pendekatan pengambilan data dilakukan dengan cara *crosssectional*. Penelitian ini dilakukan di Instalasi rawat inap RSUD Ratu Zalecha Martapura. Waktu penelitian pada bulan Januari 2016. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang rawat inap RSUD Ratu Zalecha Martapura yang 270 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Lemeshow (4). Besar sampel dalam penelitian ini adalah 64 perawat.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Variabel bebas (*independent Variable*) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X), motivasi (X1) dan stres kerja (X2). Variabel terikat (*dependent Variable*) dalam penelitian ini adalah kinerja perawat (Y).

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tentang gaya kepemimpinan (5), motivasi, stres kerja dan kinerja perawat. Uji validitas instrumen penelitian dilakukan di RSUD M. Anshari Saleh Banjarmasin dengan jumlah responden sebanyak 30 perawat pada bulan Januari 2016. Butir pernyataan dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($df = N - 2 = 2$, $\alpha = 0,05$, $r_{tabel} = 0,361$), sebaliknya jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir pernyataan valid. Hasil Uji validitas Kuesioner Dan hasil uji reliabilitas kuesioner didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Koefisien Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan	0,907	Reliabel
Motivasi	0,992	Reliabel
Stres Kerja	0,935	Reliabel
Kinerja	0,982	Reliabel

Sumber : data primer (diolah)

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Univariat, Bivariat menggunakan *Chi Square* dan multivariat menggunakan regresi logistik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Gaya Kepemimpinan

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan

No.	Gaya Kepemimpinan	Jumlah	Persentase
1.	Task Oriented	44	68,8 %
2.	Human Oriented	8	12,5 %
3.	Kombinasi	12	18,8 %
Total		64	100

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh kepala ruang responden adalah gaya kepemimpinan *Task Oriented* yaitu sebanyak 44 orang

responden atau sekitar 68,8 % dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.

3.2. Motivasi

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Motivasi

No.	Motivasi	Jumlah	Persentase
1.	Tinggi	13	20.3 %
2.	Sedang	10	15,6 %
3.	Rendah	41	64,1 %
Total		64	

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki motivasi rendah yaitu sebanyak 41 orang responden atau sekitar 64,1 % dari total

seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.

3.3. Stres Kerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Stres Kerja

No.	Stres Kerja	Jumlah	Persentase
1.	Ringan	5	7,8 %
2.	Sedang	20	31,3 %
3.	Berat	39	60,9 %
Total		64	100

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki stres kerja berat yaitu sebanyak 39 orang responden

atau sekitar 60,9% dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini

3.4. Kinerja Perawat

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Kinerja Perawat

No.	Kinerja Perawat	Jumlah	Persentase
1.	Baik	22	34,4 %

2. Tidak Baik	42	65,6 %
Total	64	100

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki kinerja tidak baik yaitu sebanyak 42 orang responden atau sekitar 65,6% dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.

a. Hubungan antara Gaya kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura

Tabel 6. Analisa Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha

Gaya Kepemimpinan	Kinerja						T	
	Baik		Tidak Baik				P Value	
	f	P	f	P (%)	f	P (%)	f	P (%)
1. Task Oriented	10	22,72	34	77,27	44	100	0,001	
2. Human Oriented	8	100	0	0	8	100		
3. Kombinasi	4	33,33	8	66,66	12	100		
Total	22		42		64			

Berdasarkan diatas menjelaskan nilai signifikansi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yakni 0,001 yang berarti gaya kepemimpinan memiliki

hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat.

b. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura

Tabel 7. Analisa Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha

Motivasi	Kinerja				P Value		Total Pva
	Baik		Tidak Baik				
	f	P (%)	f	P (%)	f	P (%)	
1. Tinggi	13	100	0	0	13	100	0,000
2. Sedang	6	60	4	40	10	100	
3. Rendah	3	7,31	38	92,68	41	100	
Total	22		42		64		

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan nilai signifikansi hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yakni 0,000 yang

berarti motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat.

c. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura

Tabel 8. Analisa Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha

Stres Kerja	Kinerja						P Value
	Baik		Tidak Baik		Total		
	f	P (%)	f	P (%)	f	P (%)	
1. Ringan	5	100	0	0	5	100	0,000
2. Sedang	13	65	7	35	20	100	
3. Berat	4	10,25	35	89,74	39	100	
Total	22		42		64		

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan nilai signifikansi hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yakni 0,000 yang

berarti stres kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat.

d. Analisa Multivariat

Hasil Uji Regresi Logistik

Tabel 9. Analisa regresi logistik Hubungan Gaya kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura

Step1	StdB	Std.Error	Wald	df	Sig	Exp(B)
Gaya Kepemimpinan	-2.147	1.493	2.068	1	.150	.117
Motivasi	3.659	1.186	9.516	1	.002	38.834
Stres Kerja	3.934	1.356	8.422	1	.004	51.133
(Constant)	-8.222	3.311	6.166	1	.013	.000

Tabel 10. Analisa Hosmer dan Lemeshow

Step	Chi-square	Df	Df	Sig.
1	2	4.328	4	.363

Tabel 11. Analisa Regresi Logistik Hubungan Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura

Step 2	B	Std.Error	Wald	df	Sig	Exp(B)
Motivasi	4.270	1.143	13.961	1	.000	71.557
Stres Kerja	3.134	1.144	8.397	1	.004	27.495
(Constant)	-10.925	3.059	12.759	1	.000	.000

Tabel 12. Analisa Hosmer dan Lemeshow

Step	Chi-square	Df	Sig.
2	1.572	2	.456

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja perawat adalah motivasi dengan tingkat signifikansi 0,000. Seorang perawat akan meningkatkan kinerjanya apabila diberikan motivasi yang positif. Motivasi itu sendiri dapat berupa penghargaan perawat berprestasi, dalam bentuk uang tunai, pelatihan, pendidikan berkelanjutan atau lain-lain yang intinya dapat meningkatkan kinerja perawat itu sendiri (6).

Berdasarkan analisa peneliti pengembangan teori dari berbagai referensi yang didapatkan peneliti, penelitian ini mencoba menghubungkan pengaruh gaya kepemimpinan kedalam kinerja perawat. Gaya kepemimpinan yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Human Oriented*, *Task Oriented* dan Kombinasi. Peneliti mengembangkan kuesioner berdasarkan teori yang peneliti peroleh dan melakukan validasi, ternyata hasil validitas tersebut dinyatakan valid semua.

Berdasarkan hasil pada tabel 9 dan tabel 11 terdapat perubahan nilai pada variabel motivasi ketika variabel dikeluarkan dari perhitungan regresi logistik. Hal tersebut merupakan fenomena bahwa secara tidak langsung gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja perawat walaupun lemah.

Variabel motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja perawat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson yang dikutip oleh Ilyas (2001), bahwa motivasi merupakan variabel psikologis yang memengaruhi kinerja. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja dan demografis (7). Menurut Davis yang dikutip oleh Adiono (2002), faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi (8). Demikian pula menurut Siagian (1992) bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong setiap kerja karyawan untuk

bekerja secara produktif, sehingga berdampak pada kinerja perawat (9).

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil simpulan ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja perawat. Dan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja perawat adalah motivasi dengan tingkat signifikansi 0.000.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aditama TY. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Jakarta: UI-Press; 2000.
2. Sunaryo. Psikologi Untuk Keperawatan. Jakarta: EGC; 2004.
3. Mulyati. Pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD DR. Muwardi Surakarta. 2006.
4. Edy. Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediiasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2008; 2(3): 160-67.
5. Arikunto S. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta; 2006.
6. Khairunnisa. Relationship And Nurse Perception About the Leadership of Hospital Director Toward Nurse Work Satisfaction at in Patient Intallation Ratu Zalecha Hospital Martapura. *Asian Journal of Applied Sciences*. 2015; 3(2): 471.
7. Ilyas Y. Kinerja (Teori, Penilaian dan Penelitian). Cetakan Pertama. Jakarta: FKM UI; 2001.
8. Adiono. Analisis Kepemimpinan Yang Mendorong Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit se Kota Palu. Tesis. Jakarta: FKM UI. 2002.
9. Siagian SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara; 1999.

