

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah RSUD Pringsewu

Pada awalnya RSUD Pringsewu adalah sebuah poliklinik dengan rawat inap yang memiliki 10 tempat tidur dan dikelola oleh misi khatolik. RSUD Pringsewu telah mengalami perjalanan panjang dan telah melampaui enam periode zaman pemerintahan yang menghantarkan embrio RSUD Pringsewu menjadi seperti sekarang ini. RSUD Pringsewu mulai berkembang dengan pesat mulai tahun 1990 setelah adanya penempatan dokter spesialis yaitu 4 bidang spesialis dasar (Kebidanan, Bedah Umum, Kesehatan Anak, dan Penyakit Dalam).

Pada tahun 1995 berdasarkan SK Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 106/Menkes/SK/I/1995 Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu ditingkatkan kelasnya menjadi kelas C. Manajemen rumah sakit terus berusaha untuk meningkatkan cakupan dan kualitas pelayanan serta kepuasan pelayanan melalui pengembangan organisasi, peningkatan sumber daya manusia, pengembangan sarana dan prasarana pelayanan serta dengan peningkatan pola pengelolaan keuangan yang sehat, yang dapat menjadikan RSUD Pringsewu sebagai institusi pemerintah yang profesional dan akuntabel. Pada tanggal 16 juni 2010 berdasarkan peraturan Bupati Pringsewu. RSUD Pringsewu ditetapkan sebagai instansi pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) dengan status bertahap. Pada tahun 2012 status BLUD RSUD Pringsewu meningkat menjadi BLUD penuh.

2. Sarana di RSUD Pringsewu

Sejak Juni 2015 sampai dengan saat ini kegiatan administrasi RSUD Pringsewu mulai dilaksanakan di Gedung baru yang berlokasi di pekon Fajar Agung Barat Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu. Pembangunan gedung baru hingga saat ini di Pekon Fajar Agung Barat yaitu terdapat masing-masing ruangan yaitu :

- 1). Ruang instalasi rehabilitasi medik/ fisioterapi
- 2). Ruang operasi (OK)
- 3). Ruang IGD
- 4). Ruang ICU
- 5). Ruang Poliklinik
- 6). Ruang Hemodialisa
- 7). Ruang Radiologi
- 8). Ruang Laboratorium
- 9). Ruang Rawat Inap Anak
- 10). Ruang Rawat Inap Alamanda
- 11). Ruang Rawat Inap Bedah
- 12). Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam

- 13). Ruang Rawat Inap Perinatologi
- 14). Ruang Isolasi
- 15). Ruang kelas utama
- 16). Ruang Instalasi Gizi
- 17). Ruang Laundry
- 18). Ruang Jenazah

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
Jenis kelamin	Laki-laki	25	35,7
	Perempuan	45	64,3
Usia	<35tahun	34	48,6
	>35tahun	36	51,4
Tingkat pendidikan	DIII	19	27,1
	S1	10	14,3
	Ners	41	58,6
Lama bekerja	<5 tahun	30	42,9
	5-10 tahun	21	30,0
	>10 tahun	19	27,1

- 19). Ruang Rawat Inap Kebidanan
- 20). Ruang CSSD
- 21). Ruang Farmasi
- 22). Kasir

3. Visi dan Misi

a. Visi

“Terwujudnya Pelayanan Prima di RSUD Pringsewu”.

b. Misi

- 1). Memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan berkualitas
- 2). Meningkatkan profesional Sumber Daya Manusia dan berakhlak mulia
- 3). Mengembangkan sistem keuangan, informasi dan pemasaran RSUD Pringsewu.

B. Hasil Penelitian

1. Analisa Univariat

- a. **Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan dan Lama Bekerja Perawat.**

Tabel 4.1

Pada tabel 4.1 diketahui bahwa dari 70 responden, sebagian besar dari responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 63,4%, berusia > 35 tahun sebanyak 51,4%, tingkat pendidikan Ners sebanyak 58,6%, dan lama bekerja < 5 tahun sebanyak 42,9%.

b. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

Tabel 4.2

Gaya kepemimpinan	Frekuensi	Persentase(%)
Bebas tindak	4	5,7
Demokratis	37	52,9
Otoriter	29	41,4
Total	70	100,0

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan di RSUD Pringsewu dari 70 responden, sebanyak 37 responden (52,9%) menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis.

c. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

Tabel 4.3

Kinerja perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Cukup	15	21,4
Baik	55	78,6
Total	70	100,0

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa kinerja perawat di RSUD Pringsewu dari 70 responden, sebanyak 55 responden (78,6%) memiliki kinerja yang baik.

2. Analisa Bivariat

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana

Gaya kepemimpinan

	Otoriter		Demokratis		<i>Laissez-faire</i>		Nilai p
	N	%	N	%	N	%	
Baik	21	30,0	32	45,7	2	2,9	0,000
Cukup	8	11,4	5	7,1	2	2,9	
Total	29	41,4	37	52,9	4	5,7	

Tabel 4.4

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat yang baik adalah 45,7% dan dengan kinerja cukup 7,1%. Gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja perawat baik adalah 30,0% dan dengan kinerja cukup adalah 11,4%. Gaya kepemimpinan bebas tindak (*laissez faire*) dengan kinerja baik adalah 2,9% dan dengan kinerja cukup 2,9%.

Berdasarkan hasil analisa dengan menggunakan uji *Mann Whiteney* dengan program SPSS, didapatkan *p-value* = 0,000 yang berarti $p < \alpha$ (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pringsewu 2023.

C. Pembahasan

1. Analisa Univariat

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian tentang karakteristik jenis kelamin perawat pelaksana didapatkan sebanyak 45 orang (64,3%) berjenis kelamin perempuan. Tenaga kesehatan salah satunya yaitu perawat umumnya lebih didominasi pada kaum wanita, karena profesi perawat lebih identik dengan rasa keibuan atau melayani dengan kelembutan (Kurniadi, 2013).

Hal ini sejalan dengan penelitian Lenny & Andi (2019), dari hasil penelitiannya yaitu responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 49 orang (80,3%). Penelitian ini didukung oleh penelitian Sydonia, et,al (2014), berdasarkan hasil penelitiannya didapatkan

perawat pelaksana yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 orang (92%).

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian, responden yang berjenis kelamin paling banyak didapatkan yaitu perempuan sebanyak 45 orang (64,3%). Hal ini dikarenakan kebanyakan perempuan lebih memakai perasaan setiap mengerjakan sesuatu, lebih melayani dengan segala kelembutan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan usia responden < 35 tahun sebanyak 36 orang (51,4%). Umur berpengaruh terhadap terhadap kinerja perawat, karena semakin berumur seorang perawat maka semakin memiliki tanggung jawab moral dan loyal terhadap pekerjaan serta lebih terampil karena lama bekerja menjadi perawat Djamaludin & Suroso (2016).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Royyani & Merry (2021), menunjukkan bahwa usia responden >35 tahun sebanyak 31 orang (70,5%), hal ini didukung juga oleh penelitian Hartika & Harefa (2019) berdasarkan hasil penelitiannya jumlah responden yang berusia > 35 tahun sebanyak 39 orang (68,42%).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan yaitu responden yang usianya > 35 tahun lebih banyak di RSUD Pringsewu, peneliti juga berpendapat bahwa semakin seseorang bertambah

usianya maka lebih bertanggung jawab dalam bekerja.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari hasil distribusi frekuensi pendidikan terakhir responden didapatkan Ners sebanyak 41 orang (58,6%). Zulfikhar (2016), mengatakan bahwa pendidikan merupakan salah satu karakteristik yang harus dipertimbangkan karena dapat mempengaruhi persepsi seseorang dalam memilih tindakan ketika terjadi sesuatu di lingkungannya. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah mendapatkan informasi.

Hasil penelitian tentang karakteristik responden terhadap pendidikan terakhir didukung oleh dengan penelitian Mariano, et,al (2021) responden dengan pendidikan Ners sebanyak 21 orang (51,3%). Dan sejalan dengan penelitian Mamonto, et,al (2013) hasil penelitiannya yaitu Ners sebanyak 21 orang (39,6).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa peneliti dapat menyimpulkan tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kemampuan serta ketrampilan dalam bekerja, sehingga perawat yang berpendidikan lebih tinggi memiliki kemampuan kerja yang lebih baik.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan responden dengan lama bekerja > 5 tahun sebanyak 30 orang (42,9%). Robbins dalam Muzaputri (2008), mengatakan bahwa ketika seseorang melihat sebuah target dan berusaha untuk menginterpretasikannya sangat dipengaruhi oleh kepribadian seseorang tersebut, dan masa kerja atau lamanya orang tersebut bekerja sangat erat hubungannya dengan pengalaman, pemahaman yang lebih baik, dan kepercayaan yang tinggi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Lenny & Andi, (2019), bahwa hasil yang didapat sebanyak 50 orang responden (82%) yang memiliki pengalaman kerja atau lama bekerja < 5 tahun. Sejalan dengan penelitian Wulan, et,al (2021) responden yang memiliki pengalaman bekerja < 5 tahun didapatkan hasil sebanyak 68 orang (71,6).

Berdasarkan pendapat dari peneliti bahwa lama bekerja seseorang akan mempengaruhi tingkat ketrampilan, pengetahuannya dalam bekerja serta kematangan seseorang tersebut dalam bekerja.

e. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 70 perawat pelaksana di ruang rawat inap sebagai responden, sebagian besar (52,9%) atau sejumlah 37 orang memilih gaya kepemimpinan

demokratis. Dari instrument yang dibagikan oleh peneliti didapatkan bahwa ada gambaran gaya kepemimpinan yang diterapkan di RSUD Pringsewu, kepala ruangan RSUD melibatkan diri dalam interaksi bersahabat atau musyawarah, tetapi terus berusaha untuk memastikan bahwa seluruh anggota tim perawat pelaksana menyadari tanggung jawab atas tugasnya masing-masing, bekerja dengan tim perawat dan bersama-sama terlibat dalam pemecahan masalah, membangun hubungan interpersonal yang baik kepada perawat dengan cara membuat perawat merasa penting serta dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan demokratis, sesuai untuk kelompok yang bekerja sama untuk periode yang lama salah satu contohnya pada tenaga kesehatan, meningkatkan otonomi dan pertumbuhan dalam individu karyawan. Tipe pemimpin ini khususnya efektif jika ada koperasi dan koordinasi antar-kelompok karena kepala ruangan yang menerapkan gaya kepemimpinan tersebut cenderung melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan White & Lippit (1960) dalam Raida (2020). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wulan,et,al, 2021), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis selalu melibatkan staff dalam pembuatan keputusan di ruangan, kepala ruangan mempertimbangkan saran dan masukan staff dalam membuat

keputusan, kepala ruangan turut mengawasi kinerja staff, memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan staff, serta memberikan pujian untuk kinerja baik yang telah dilakukan staff.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang dilakukan oleh Raida (2020), gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok, diwujudkan dengan cara memberi kesempatan yang luas bagi anggota kelompok tidak saja diberikan kesempatan aktif, tetapi juga dibantu dalam mengembangkan sikap dan kemampuannya memimpin, sehingga setiap orang siap dalam pengembangan karir untuk dipromosikan menduduki jabatan pemimpin secara berjenjang, hal ini berpengaruh juga pada kesejahteraan anggotanya.

Peneliti menyimpulkan bahwa untuk gaya kepemimpinan demokratis ketika seorang pemimpin memberikan kesempatan pada kelompok untuk memberikan keputusan secara bersama-sama dan mengawasi anggotanya dalam bekerja, serta selalu melibatkan anggota dalam setiap pekerjaan, maka anggota kelompok tersebut akan bekerja dengan baik, akan tetapi ada kalanya seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan tersebut dapat lebih tegas lagi supaya anggota kelompoknya tidak semena-mena

dengan pemimpin tersebut.

Pada gaya kepemimpinan otoriter peneliti berpendapat bahwa tidak semuanya gaya kepemimpinan tersebut bersifat buruk, karena gaya kepemimpinan otoriter dapat membuat anggotanya lebih disiplin, tidak semena-mena dengan tugas yang didapati dari pemimpin.

Akan tetapi, gaya kepemimpinan otoriter ini apabila terus menerus diterapkan bisa membuat anggotanya frustrasi, tertekan dan takut.

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* peneliti menyimpulkan pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan tersebut ada sisi positifnya yaitu anggota kelompoknya dapat bekerja tanpa adanya tekanan, dan bisa berpendapat, akan tetapi gaya kepemimpinan ini apabila diterapkan dengan waktu yang lebih lama dapat menimbulkan kinerja pada anggotanya dapat semena-mena karena tidak adanya pengecekan oleh pemimpin, maka dari itu peneliti berpendapat bahwa pada gaya kepemimpinan *laissez-faire* baik buruknya kinerja pada anggotanya tergantung dari individu pada setiap anggotanya, karena variabel yang dapat mempengaruhi kinerja perawat bukan hanya gaya kepemimpinan saja, .

f. Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti bahwa diketahui sebagian besar dari responden dengan kinerja

perawat pelaksana dalam kategori baik yaitu sebanyak 55 orang (78,6%), sesuai dengan instrument yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan jawaban tertinggi dari 4 indikator kuisioner kinerja perawat yakni pengkajian dari mayoritas responden menunjukkan bahwa sebagian besar melakukan pengkajian awal pada seluruh pasien. Pengkajian awal yaitu responden mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat serta berkesinambungan.

Hasil penelitian kinerja perawat ditunjang oleh teori Evita (2020), bahwa Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian atau keberhasilan pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, visi serta misi dalam suatu organisasi melalui perencanaan strategis organisasi tersebut. Kinerja perawat sangat mempengaruhi seberapa banyak perawat dalam memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada masyarakat, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja juga berfungsi sebagai interaksi antara kemampuan, motivasi, serta kesempatan. Menurut Gibson (1993) dalam Raida (2020), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang yaitu faktor individu, psikologis, dan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan

oleh Trevia, et.al (2014) yaitu mayoritas kinerja perawat pelaksana sebanyak (67,3%) dengan kriteria baik. Hal ini didukung juga oleh penelitian Deniati & Yanti (2019), bahwa kinerja yang memiliki kriteria baik sebanyak 43 orang (71,7). Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Peneliti berpendapat bahwa mayoritas kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap di RSUD Pringsewu dalam kategori baik dan sebagian besar responden telah melakukan tahapan proses asuhan keperawatan yang mencakup : pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi, serta evaluasi. Namun, masih ada sebagian responden yang masih jarang dalam melakukan perencanaan terhadap klien.

2. Analisa Bivariat

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan

Hasil penelitian menggunakan uji *Mann Whitney* dengan program SPSS 20, didapatkan *p-value* = 0,00 yang berarti $p < \alpha$ (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pringsewu 2023.

Baik buruknya kinerja seseorang dipengaruhi banyak faktor, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Menurut Gibson (1993) dikutip dalam (Raida, 2020). Kinerja yang dicapai oleh setiap individu sangat dipengaruhi oleh faktor *internal* dan *eksternal* dari individu itu sendiri. Ada tiga perangkat variabel (individu, psikologis, organisasi) yang dapat mempengaruhi perilaku dan prestasi seseorang dalam bekerja atau kinerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Kadek, et,al (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dengan $p\text{-value} = 0,012 < \alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil kesimpulan peneliti bahwa di RSUD Pringsewu terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di ruang rawat inap, serta gaya kepemimpinan terbanyak yang dipilih responden yaitu demokratis.

3. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dalam penelitian, diantaranya sebagai berikut :

- a. Penelitian ini hanya meneliti faktor organisasi saja salah satunya gaya kepemimpinan, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat
- b. Pengambilan data terbatas pada penelitian ini karena membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menunggu responden (perawat pelaksana) dalam mengisi kuisisioner
- c. Pada penelitian ini perawat pelaksana banyak yang tidak bersedia menjadi responden karena responden sibuk dalam menangani pasien sehingga mempunyai waktu senggang hanya sebentar
- d. Berdasarkan penelitian ini, untuk pengambilan data sekunder yaitu kelengkapan asuhan keperawatan waktunya dibatasi oleh pihak rekam medik