

## HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANGAN RAWAT INAP RUMAH SAKIT XYZ

Nur Annisa, Millya Helen, Milla Evelianti Saputri

Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Nasional

[nuarannisasuardi85@gmail.com](mailto:nuarannisasuardi85@gmail.com), [millyahellen@gmail.com](mailto:millyahellen@gmail.com), [milla.evelianti@civitas.unas.ac.id](mailto:milla.evelianti@civitas.unas.ac.id)

### Abstract (English)

Background: Increasing the degree of optimal health is influenced by the existence of optimal and quality services with good organizational patterns. The organization will succeed or fail as a large form determined by the leadership style.

Objectives: To determine the relationship between leadership style, discipline, and work environment with nurse performance in the inpatient room of XYZ Hospital.

Methodology: The method used in this research is correlational analytic method. The data collection approach method was carried out in a crosssectional manner

Result: From the statistical test results obtained  $p$  value  $< 0,05$  (0.000) so it can be concluded that there is a significant relationship between leadership style and nurse performance. From the statistical test results obtained  $p$  value  $< 0.05$  (0.000) so it can be concluded that there is a significant relationship between discipline and nurse performance. From the statistical test results obtained a value of  $p < 0.05$  (0.000) so it can be concluded that there is a significant relationship between the work environment and nurse performance.

Conclusion: There is a significant relationship between leadership style and nurse performance. There is a significant relationship between discipline and nurse performance. Times compared to sufficient discipline. There is a significant relationship between work environment and nurse performance. Times compared to sufficient work environment

Suggestion: It is expected that the performance of hospital services will improve as result of the quality of its human resources, creating a more conducive work environment.

### Article History

*Submitted: 4 February 2024*

*Accepted: 13 February 2024*

*Published: 14 February 2024*

### Key Words

Leadership Style, Discipline, Work Environment, Nurse Performance

### Abstrak (Indonesia)

Latar Belakang: Peningkatan derajat Kesehatan optimal di pengaruhi oleh adanya pelayanan yang optimal dan berkualitas dengan pola pengorganisasian yang baik. Organisasi akan berhasil atau gagal sebagai besar bentuk dintentukan Oleh gaya kepemimpinan.

Tujuan: Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit XYZ.

Metodologi: Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analitik korelasional. Metode pendekatan pengambilan data dilakukan dengan cara crosssectional.

Hasil Penelitian: Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di RS hal ini dibuktikan dengan dengan uji chi-square diperoleh nilai  $p$  – value : 0,000 ( $p < 0,05$ ). Adanya hubungan antara disiplin dengan kinerja perawat perawat di RS hal ini dibuktikan dengan dengan uji chi-square diperoleh nilai  $p$  – value: 0,000 ( $p < 0,05$ ).

Simpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin dengan kinerja perawat. kali dibanding disiplin yang cukup.terdapat hubungan

### Sejarah Artikel

*Submitted: 4 February 2024*

*Accepted: 13 February 2024*

*Published: 14 February 2024*

### Kata Kunci

Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Perawat

---

yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. kali dibanding lingkungan kerja yang cukup.

Saran: Diharapkan kinerja pelayanan rumah sakit akan meningkat sebagai hasil dari hasil kualitas sumber daya manusianya, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

---

## Pendahuluan

Peningkatan derajat Kesehatan optimal di pengaruhi oleh adanya pelayanan yang optimal dan berkualitas dengan pola pengorganisasian yang baik. Organisasi akan berhasil atau gagal sebagai besar bentuk ditentukan Oleh gaya kepemimpinan. Yang merupakan unsur penting dalam menentukan kelancaran pelayan rumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan berama secara efektif dan efisiensi (Muslim ,et al.,2020).

Menurut UU No. 44 Tahun 2009 menyebutkan rumah sakit adalah sarana pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan beberapa pelayanan diantaranya pelayanan rawat inap, rawat jalan,dan gawat darurat serta pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna. Selain itu, rumah sakit merupakan tempat pelayanan Kesehatan yang dapat diterima oleh seluruh Masyarakat dan berperan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam rangka Upaya percepatan peningkatan derajat Kesehatan secara menyeluruh (Sari, 2016). Menurut WHO (2021), 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. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik (Ghifari, 2019).

Profil Kesehatan Indonesia 2020 menyebutkan bahwa jumlah tenaga kesehatan yang ada di Indonesia adalah 1.463.452 orang yang terdiri dari 1.072.679 orang tenaga Kesehatan (73,3%) dan 390.733 orang tenaga penunjang kesehatan (26,70%). Proporsi tenaga kesehatan terbanyak yaitu perawat sebanyak 40,85% dari total tenaga kesehatan.

Diharapkan kinerja pelayanan rumah sakit akan meningkat sebagai hasil dari hasil kualitas sumber daya manusianya, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Salah satu profesi yang memegang peranan penting dalam menyampaikan pelayanan Kesehatan adalah perawat. Selain jumlah yang relative besar, perawat merupakan profesi yang memberkan pelayanan tetap dan berkesinabungan kepada pasien, menjadikannya sumber daya manusia yang berperan penting dalam teselengarannya atau tidaknya pelayanan Kesehatan di rumah sakit (Sari,2016). Karena perawat adalah anggota staf yang paling banyak berinteraksi dengan pasien dan keluarganya, pekerjaan mereka berdampak signifikan terhadap kualitas rumah sakit. perawat memainkan peran penting di rumah sakit, terutama di fasilitas rawat inap. Di rumah sakit, perawat memainkan peran paling penting dalam pelayanan Kesehatan dan merupakan anggota staf yang paling sering berinteraksi dengan pasien. Namun, pasien dan keluarganya terus menyuarakan ketidak puasannya terhadap kinerja perawat, terbukti dengan banyak komentar mereka terkait pelayanan rumah sakit, khususnya perawat (Maslita, 2007).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Soumokil et al., 2021) mengenai kepuasan pasien di Rumah Sakit Umum Daerah Piru, Menunjukan salah satu indikator kepuasan adalah kehandalan perawat, bahwa kehandalan yang tidak baik bisa mempengaruhi ketidak kepuasan pasien sebanyak 17,0 % di Rumah Sakit Umum Daerah Piru. Sedangkan menurut penelitian yang di lakukan oleh, (Mustika Dewi et al., n.d.2022). Di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Polda Riau didapatkan bahwa mayoritas responden dengan kepuasan kurang sebanyak 71 responden (61,2%)

Kinerja perawat merupakan faktor penting dalam perawatan pasien, kepuasan pasien dan keselamatan pasien, sehingga kinerja perawat sangat Penting untuk diteliti (Amarat et al.,2019). Kinerja perawat menjadi salah satu isu yang sedang trend saat ini. Hal ini berdasakan banyaknya tuntutan Masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang berkaulitas yang baik (Afnina & Sartika, 2020). Kenyataan yang terjadi di Indonesia, masih banyak yang mengeluh adanya kinerja perawat yang kurang optimal (Habibi et al.,2021).

Informasi mengenai kinerja perawat menemukan persepsi kinerja perawat di rumah sakit pemerintah dalam kategorik baik sebesar 49,5% sementara sisanya kategori kurang 50,5%. Dari data diatas dapat dismpilkan 8bahwa kinerja perawat di rumah sakit kurang dari standar atau angka ideal yang seharusnya dicapai oleh rumah sakit adalah 70 – 80 % Depkes RI. (2013).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Fitria Syarini et al., 2021) mengenai kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Dabo pada tahun 2019, bahwa ada penurunan kinerja dari perawat. Dimana dari data mencatatkan bahwa 61% kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dabo masih kurang baik. Penelitian yang di lakukan (Triwijayanti et al., 2020) didapatkan hasil distribusi frekuensi responden kinerja perawat kurang baik mencapai 32 orang perawat (56.1 %).

Sedangkan Menurut penelitian yang di lakukan oleh (Zakiyah et al.,2019) mengenai kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Moch Ansari saleh daerah Banjarmasin, menunjukan salah satu indikator kinerja perawat adalah gaya kepemimpinan, bahwa gaya kepemimpinan yang lemah dapat mempengaruhi kinerja perawat 50,9%.

Kepemimpinan adalah mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk memiliki motivasi dalam mncapai suatu tujuan. Selain itu, kepemimpinan juga diartikan sebagai suatu kegiatan yang menggunakan proses komunikasi untuk mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompokkearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu (Menurut Fleishman, 1973, dalam Kuntoro, 2010). Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Dengan adanya gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi suatu organisasi maka anggota akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban unuk mencapai tujuan Bersama. Selain itu, Adapun dampak negative dari gaya kepemimpinan, salah satunya penurunan kinerja anggota organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yasni tahun 2022 bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wanda et al tahun 2020 kepemimpinan yang positif menjamin kinerja perawat baik dalam hal pelaporan insiden keselamatan pasien.Penelitian lain yang dilakukan oleh Meher et al.tahun 2021 bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap masih tergolong kurang baik sebesar 52,5%. sama halnya, dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al tahun 2021 bahwa sebagian besar kinerja perawat masih tergolong buruk sebanyak 53,5%

Displin kerja merupakan sikap dan kemampuan dalam mengendalikan diri untuk taat pada peraturan yang telah di tetapkan perusahaa. Manusia sebagai mahluk hidup terkadang ingin bebas tanpa adanya peraturan, namun di dalam suatu organisasi tersebut. Peraturan yang telah ditetapka perusahann kiranya dapat diataati tenaga kerja yang ada di Perusahaan tersebut. Dalam mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan di butuhkan disiplin dari tenaga kerja (Wanta et al.,2022).

Menurut Busro (2018), disiplin kerja merupakan ukuran dari sebuah kinerja yang masimal dan baik. Menurut Amir and Rusman (2021), disiplin kerja adalah sikap dan kepatuhan, penghormatan, menghargai, serta menaati aturan yang ditetapkan, baik menyanggupi dari tulisan

sehingga melaksanakannya dan menerima pemberian sanksi apabila ada pelanggaran. Sedangkan Menurut penelitian yang di lakukan (Zulkarnain et al., 2020.) mengenai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah disiplin kerja, apabila disiplin kerja kurang baik dapat mempengaruhi kinerja perawat sebanyak 73,9%.

Lingkungan yang sehat dan aman sangat dibutuhkan, karena lingkungan kerja yang sehat dan aman akan membuat seseorang dapat bekerjasecara tenang, dan hasil kerja pun diharapkan dapat memenuhi standar yang telah ditentukan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ghofar jika lingkungan kerja baik (contohnya, lingkungannya bersih dan lingkungan menarik), individu dapat lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka apabila, lingkungan kerja bagus maka tidak ada masalah dengan kinerja para karyawan.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari sarana dan prasarana yang berada di rumah sakit yaitu ventilasi, ruangan kerja, warna rangan, peneranga, keamanan, kebersihan dan kebisingan. Sedangkan lingkungan kerja yang non fisik terdiri dari hubungan kerja antara rekan kerja, atasan, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut hasil penelitian Penelitian yang dilakukan oleh (Harianto et al., 2022) di Mojokerto menunjukkan bahwa 17,6% perawat mengatakan bahwa lingkungan kerja kurang nyaman. Sedangkan Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pramudya Taringan et al., 2020) mengenai kinerja perawat di Rumah Sakit Pabatu Daerah Serdang, Menunjukkan salah satu indikator kinerja perawat adalah lingkungan kerja, bahwa lingkungan yang tidak baik mempengaruhi kinerja perawat 70,8% yang tidak baik

Rumah Sakit XYZ merupakan salah satu rumah sakit swasta di daerah kota Tangerang Selatan yang beralamat di jalan aria putra No. 3999 Sarua Indah Ciputat Tangerang Selatan. Rumah Sakit XYZ memiliki perawat di ruangan rawat inap sebanyak 80 perawat.

Berdasarkan Studi Pendahuluan oleh peneliti dengan melakukan wawancara pada 4 orang perawat yang berdinasi di ruangan rawat inap berkaitan dengan variabel yang diteliti (Gaya Kepemimpinan, Displin, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Perawat). Menjelaskan bahwa bawasannya gaya kepemimpinan kepala unit di rawat inap sudah menjelaskan tugasnya dengan baik akan tetapi ada satu waktu Dimana kepala unit ini tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan karir dan Pendidikan selanjutnya dengan alasan tidak ada penganti di ruangan tersebut. Terkait disiplin perawat sebetulnya sudah tidak ada kendala akan tetapi ada keluhan dari perawat lain Dimana ada rekan kerja yang mengandalkan pekerjaannya sehingga sewaktu – waktu perawat ada yang pulang telat karena harus menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai. Terkait lingkungan kerja di ruangan rawat inap masih ada kendala dalam pencahayaan karena sering kali saat pengajuan perbaikan lama untuk di tangani. dan di temukan pada tahun 2021 data kinerja perawat belum mencapai 100%, kinerja perawat pada kategori Baik masih ada 6,24% masih kategori Kurang sedangkan di tahun 2022 data kinerja perawat 6,25%.

Dari latar belakang kejadian dan fenomena – fenomena yang di dapat sehingga menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan gaya kepemimpinan, Displin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit XYZ Kota Tangerang Selatan.

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analitik korelasional. Metode pendekatan pengambilan data dilakukan dengan cara *cross-sectional*. *Cross-sectional* adalah jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran/ observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat. Variabel bebas (*independent Variable*) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan kerja. Variabel terikat (*dependent Variable*) dalam penelitian ini adalah kinerja perawat. Rancangan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit XYZ.

### Hasil dan Pembahasan

#### Analisis Univariat

Tabel 1.1

Distribusi Frekuensi Usia, Jenis kelamin, Masa kerja, dan Pendidikan terakhir

No	Karakteristik	Jumlah sampel (n)	Persentase (%)
1	Usia		
	- Remaja Akhir 17-25	28	35,0
	- Dewasa Awal 26-35	32	40,0
	- Dewasa Akhir 26-45	16	20,0
	- Lansia Awal 46-55	4	5,0
2	Jenis Kelamin		
	- Laki – laki	15	18,8
	- Perempuan	65	81,3
3	Masa Kerja		
	- < 3 Tahun	32	40,0
	- > 3 Tahun	48	60,0
4	Pendidikan Terakhir		
	- D III Keperawatan	51	63,8
	- S1 Keperawatan	12	15,0
	- Ners	17	21,3

Berdasarkan tabel 4.1 dapat di ketehau bahwa lebih banyak perawat yang berusia 26 – 35 tahun (40,0%), jenis kelamin lebih banyak perawat perempuan 65 (81,3%), masa kerja lebih banyak yang telah bekerja lebih dari 3 tahun 48 (60,0%), dan perawat dengan Pendidikan D III Keperawat 51 (63,8%)

Tabel 1.2

Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

No	Karakteristik	Jumlah sampel (n)	Persentase(%)
1	Baik	45	56,3
2	Cukup	35	43,8
	Total	80	100,0

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa lebih banyak kinerja perawat dengan kategori Baik dengan jumlah 45 perawat (56,3%) dari pada kategorik Cukup dengan jumlah 35 perawat (43,8).

**Tabel 1.3**  
**Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan**

No	Karakteristik	Jumlah sampel (n)	Persentase(%)
1	Baik	36	45,0
2	Cukup	44	55,0
	Total	80	100,0

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa lebih banyak gaya kepemimpinan dengan kategori Cukup dengan jumlah 44 perawat (55,0%) dari pada kategori Baik dengan jumlah 36 perawat (45,0).

**Tabel 1.4**  
**Distribusi Frekuensi Displin**

No	Karakteristik	Jumlah sampel (n)	Persentase(%)
1	Baik	37	46,3
2	Cukup	43	53,8
	Total	80	100,0

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa lebih banyak Displin dengan kategori Cukup dengan jumlah 43 perawat (53,0%) dari pada kategori Baik dengan jumlah 37 perawat (46,3%).

**Tabel 1.5**  
**Distribusi Frekuensi Lingkungan kerja**

No	Karakteristik	Jumlah sampel (n)	Persentase(%)
1	Baik	33	41,3
2	Cukup	47	58,8
	Total	80	100,0

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa lebih banyak Lingkungan kerja dengan kategori Cukup dengan jumlah 47 perawat (58,8%) dari pada kategori Baik dengan jumlah 33 perawat (41,3%).

### 1.1.2 Analisis Bivariat

**Tabel 1.6**  
**Analisis Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat**

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Perawat				Total	P Value	OR
	Baik		Cukup				
	N	%	N	%			
<b>Baik</b>	33	91,7	3	8,3	36	100	0,000 29,333
<b>Cukup</b>	12	27,3	32	72,7	44	100	
<b>Total</b>	45	56,3	35	43,8	80	100	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil Gaya kepemimpinan yang masuk kategori baik terdapat 36 orang terdiri dari 33 perawat (91,7% ) kinerja perawat masuk kategori baik dan 3 orang (8,3%) kinerja perawat masuk kategori cukup sedangkan gaya kepemimpinan yang masuk kategori cukup terdapat 44 perawat terdiri dari 12 perawat (27,3% ) kinerja perawat masuk kategori baik dan 32 perawat (72,7%) kinerja perawat masuk kategori cukup.

Berdasarkan hasil uji *chi - square* diperoleh nilai nilai  $p - value$  sebesar  $0,000 < \text{nilai } \alpha$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit XYZ. dengan hasil *Odds Ratio (OR)* = 29,333 yang artinya gaya kepemimpinan yang baik memiliki peluang sebesar 29,333 kali di dibandingkan gaya pemimpin dengan kinerja perawat cukup.

**Tabel 1.7**  
**Analisis Hubungan Antara Disiplin dengan Kinerja Perawat**

Disiplin	Kinerja Perawat						P Value	OR
	Baik		Cukup		Total			
	N	%	N	%	N	%		
<b>Baik</b>	31	83,8	6	16,2	37	100	0,000	10,702
<b>Cukup</b>	14	32,6	29	67,4	43	100		
<b>Total</b>	45	56,3	35	43,8	80	100		

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil Disiplin perawat yang masuk kategori baik ada 37 perawat terdiri dari 31 perawat (83,8% ) kinerja perawat masuk kategori baik dan 6 perawat (16,2% ) kinerja perawat masuk kategori cukup sedangkan disiplin yang masuk kategori cukup ada 43 perawat terdiri dari 14 perawat (32,6%) kinerja perawat masuk kategori baik dan 29 perawat (67,4%) kinerja perawat masuk kategori cukup.

Berdasarkan hasil uji *chi - square* diperoleh nilai nilai  $p - value$  sebesar  $0,000 < \text{nilai } \alpha$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit XYZ. dengan hasil *Odds Ratio (OR)* = 10,702 yang artinya disiplin yang baik memiliki peluang sebesar 10,702 kali di dibandingkan disiplin dengan kinerja perawat cukup.

**Tabel 1.8**  
**Analisis Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat**

Lingkungan Kerja	Kinerja Perawat						P Value	OR
	Baik		Cukup		Total			
	N	%	N	%	N	%		
<b>Baik</b>	30	90,9	3	9,1	33	100	0,000	21,333
<b>Cukup</b>	15	31,9	32	68,1	47	100		
<b>Total</b>	45	56,3	35	43,8	80	100		

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil Lingkungan kerja yang masuk kategori baik ada 33 perawat terdiri dari 30 perawat (90,9% dari 33) kinerja perawat masuk kategori baik dan 3 orang (9,1% dari 33) kinerja perawat masuk kategori cukup sedangkan lingkungan kerja yang masuk kategori cukup ada 47 perawat terdiri dari 15 perawat (31,9% dari 47) kinerja perawat masuk kategori baik dan 32 perawat (68,1% dari 47) kinerja perawat masuk kategori cukup.

Berdasarkan hasil uji *chi - square* diperoleh nilai nilai  $p - value$  sebesar  $0,000 < \text{nilai } \alpha (0,05)$  sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit XYZ. dengan hasil *Odds Ratio (OR) = 21,333* yang artinya lingkungan kerja yang baik memiliki peluang sebesar 29,333 kali di dibandingkan lingkungan kerja dengan kinerja perawat cukup.

## Pembahasan Penelitian

### *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat*

Dari karakteristik kinerja perawat, dapat disimpulkan bahwa terdapat responden (80%) yang baik 45 responden (56,3%) yang cukup 35 responden (43,8%) dalam hal ini, sebagian besar responden kinerja perawat di ruangan rawat inap rumah sakit XYZ adalah baik. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada perawat di ruangan rawat inap RS. XYZ diperoleh nilai  $p - value (0,000) < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. = 29,333 berarti gaya kepemimpinan yang baik maka kemungkinan kinerja perawat baik lebih besar 29,333 kali dibanding gaya kepemimpinan yang cukup.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alkhusari dkk (2022) yang menunjukkan kinerja perawat baik paling banyak pada responden yang menjawab sangat setuju dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan, yaitu sebanyak (93,2%). Kinerja perawat tidak baik paling banyak pada responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan, yaitu sebanyak (23%). Hasil uji statistik *chi-square* yang dilakukan diperoleh nilai  $p = 0,028 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Pada penelitian yang telah dilakukan peneliti didapatkan ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Siti Fatimah ( $p \text{ value } 0,028$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Finarti (2016) di RSUD Zalecha Martapura menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p - value 0,001$ .

Berbeda dengan hasil penelitian Saleng (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai  $p - value 0,104 > 0,05$ . Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja bisa dicerna dari definisi kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka kerjakan dan bagaimana mengerjakan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Thoha, 2013).

Peneliti berasumsi bahwa gaya kepemimpinan telah menunjukkan adanya hubungan secara signifikan atau nyata dengan kinerja perawat. hasil ini telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini sangat berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja perawat.

### *Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Perawat*

Dari karakteristik kinerja perawat, dapat disimpulkan bahwa terdapat responden (80%) yang baik 45 responden (56,3%) yang cukup 35 responden (43,8%) dalam hal ini, sebagian besar responden kinerja perawat di ruangan rawat inap rumah sakit XYZ adalah baik..Dari hasil yang telah dilakukan pada perawat di ruang rawat inap RS. XYZ diperoleh nilai  $p - value (0,000) < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin dengan

kinerja perawat. *Odds Ratio* (OR)= 10,702 berarti disiplin yang baik maka kemungkinan kinerja perawat baik lebih besar 10,702 kali dibanding disiplin yang cukup.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thahrina et all (2022) yang mendapatkan hasil analisis statistik dengan menggunakan uji chi-square pada fisher exact test diperoleh nilai  $p$  value = 0,001 ( $p < 0,05$ ), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSUD Daerah Kota Langsa. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang disiplin kerjanya baik lebih banyak memiliki kinerja yang baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, maka perawat tersebut memiliki rasa tanggung jawab penuh dengan pekerjaannya di dalam bekerja sehingga disiplin kerja merupakan bagian dari kinerja seorang perawat dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, walaupun banyaknya pekerjaan atau beban kerja yang dialami oleh perawat tetapi mereka dapat memajemen dirinya dengan baik, artinya mereka bisa menggunakan dan membagi waktu dengan baik sehingga tetap dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, masuk dan pulang tepat waktu, mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja, menggunakan fasilitas kantor dengan hati-hati dan memiliki tim dalam bekerja. Karena disiplin dalam menggunakan dan membagi waktu dengan baik mempermudah dalam mengerjakan pekerjaan.

Dari beberapa hasil penelitian dan juga teori yang telah di jelaskan maka peneliti dapat berasumsi Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin kerja akan menciptakan kondisi atau sikap taat terhadap peraturan yang berlaku sehingga memotivasi perawat dalam melakukan pekerjaan. Jika melanggar peraturan, maka perawat yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Sanksi atau hukuman diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik perawat agar taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja

Peneliti berasumsi bahwa Disiplin telah menunjukkan adanya hubungan secara signifikan atau nyata dengan kinerja perawat. hasil ini telah menunjukkan bahwa disiplin ini sangat berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja perawat.

### ***Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat***

Dari karakteristik kinerja perawat, dapat disimpulkan bahwa terdapat responden (80%) yang baik 45 responden (56,3%) yang cukup 35 responden (43,8%) dalam hal ini, sebagian besar responden kinerja perawat di ruangan rawat inap rumah sakit XYZ adalah baik..Dari hasil yang telah dilakukan pada perawat di ruang rawat inap RS. XYZ diperoleh nilai  $p$  – value ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat *Odds Ratio* (OR) = 21,333 berarti lingkungan kerja yang baik maka kemungkinan kinerja perawat baik lebih besar 21,333 kali dibanding lingkungan kerja yang cukup. Hasil uji korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,289 .

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aditama Krisna (2020) dengan nilai signifikansi ( $p$ ) :  $0,005 < 0,05$ , maka hipotesis diterima sehingga ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi

kinerja perawat, demikian pula sebaliknya semakin tidak baik lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja perawat. Hasil penelitian ini didukung oleh Hendrawan (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dawaktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Hal ini memperhatikan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang maka akan memberikan semangat kerja karyawan yang membawa pengaruh langsung terhadap kinerja. Hasil penelitian Moulana (2017) menyatakan bahwa ada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat pelaksana. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Hal ini didukung pendapat Prihantoro (2019) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana

Dari beberapa hasil penelitian dan juga teori yang telah di jelaskan maka peneleti dapat berasumsi Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Apabila semakin baik lingkungan kerja, maka para perawat akan merasa nyaman dengan tempatnya bekerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja perawat yang semakin membaik dan memberikan hasil kinerja yang maksimal.

Peneliti berasumsi bahwa Lingkungan Kerja telah menunjukkan adanya hubungan secara signifikan atau nyata dengan kinerja perawat. hasil ini telah menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ini sangat berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja perawat.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit XYZ tentang hubungan gaya kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di ruangan rawat inap, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil distribusi frekuensi usia, jenis kelamin, dan masa kerja diketahui dapat di ketehai bahwa lebih banyak perawat yang berusia 22 – 36 tahun (77,5%), jenis kelamin lebih banyak perawat perempuan 65 (81,3%), masa kerja lebih banyak yang telah bekerja lebih dari 3 tahun 48 (60,0%), dan perawat dengan Pendidikan DIII Keperawat 51 (63,8%)
2. Hasil distribusi frekuensi hubungan gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit XYZ yaitu, gaya kepemimpinan dalam katagori cukup sebanyak 44 perawat (55,0%), perawat dengan disiplin dengan katagori baik 43 perawat (53,0%), lingkungan kerja dengan katagori cukup sebanyak 47 perawat (58,8), dan dengan kinerja perawat baik sebanyak 45 perawat (56,3%).
3. hasil uji statistic dengan *chi-square* didapatkan *p value* = 0,000 (*p value* < 0,05) dengan hasil OR = 10,702 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit XYZ.

## Referensi

Adolfina, A., Suak, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen,*

- Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Depkes RI. (2013). *Riset Kesehatan Dasar*. Badan Penelitian dan pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
- Erdiansyah, E. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV Patakaran Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(1), 93–108.
- Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). *Jurnal Komunikasi*, 8(2).
- Ekombis Review -Jurnal, J., Ekonomi, I., Bisnis, D., Novitasari, D., Bhakti, S., & Bengkulu, H. (2023). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat di Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review*, 11(2), 1523–1528. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i12>
- Fornara, F., Bonaiuto, M., & Bonnes, M. (2006). Perceived hospital environment quality indicators: A study of orthopaedic units. *Journal of Environmental Psychology*, 26(4), 321–334. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2006.07.003>
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika.
- Hariato, I. (2022). Analisis Kinerja Anggota Kepolisian Ditinjau dari Motivasi dan Gaya Kepemimpinan pada Polresta Bandar Lampung. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 187–194.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pranada Media Group.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irawan, D. A., Marsharina, H., & Evasari, J. (2020). Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(4), 710–719.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. UPP STIM YKPN.
- Mamik, M. (2017). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan dan Kebidanan*. Zifatama.
- Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. In *Bandung: Rosda*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2007). *Model Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. IPB (Bogor Agricultural University).
- Manihuruk, C. P. (2017). *Pengaruh Current Ratio dan Debt to Total Asset Ratio terhadap Return On Equity pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)*.
- Maslita, K. (2017). *Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Tangerang*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, 2017.
- Muslim, B., Harapan, E., & Kesumawati, N. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Indralaya Selatan. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 9(1), 149–158.
- Mustika Dewi, S., Sando, W., Satria Efendi, A., & Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana Fakultas Kesehatan Universitas Hang Tuah Pekanbaru, P. (n.d.). *Analisis Faktor-Faktor Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Di Poli Rawat Jalan Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Polda Riau Analysis of Factors of Service Quality on Patient Satisfaction in the Outpatient Clinic of Bhayangkara TK Hospital. III Pekanbaru, Riau Police*. <https://doi.org/10.56466/orkes/Vol1.Iss3.74>
- Nursalam. (2015). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis*.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.

- Nursalam, N. (2017). *Metodologi Penelitian Keperawatan; Pendekatan Praktis*. Salemba Medika.
- PPNI. (2010). *Standar Profesi & Kode Etik Perawat Indonesia*. UNJAYA. [https://slims.unjaya.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=2720&keywords=](https://slims.unjaya.ac.id/index.php?p=show_detail&id=2720&keywords=)
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2022). *Manajemen Strategik & Pengambilan Keputusan Korporasi (Strategic Management & Corporate Decision Making)*. Bumi Aksara.
- Pengaruh Beban Kerja, A., Kerja, S., Kerja, K., Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Haidar Ferdian Ilyasa, dan, & Ratni Juliardi, N. A. (2023). *INSOLOGI: Jurnal Sains dan Teknologi Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) 791. Media Cetak*, 2(4), 791–802. <https://doi.org/10.55123/insologi.v2i4.2476>
- Pramudya Taringan, S., Simanjorang, A., & Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia, M. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT PABATU DI SERDANG BERDAGAI. In *Jurnal Komunitas Kesehatan Masyarakat* (Vol. 2, Issue 1).
- Purwanza dkk., S. W. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *News.Ge* (Issue March).
- Putri, S. W., Rodhiyah, R., & Nugraha, H. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kimia Farma, Tbk. Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 254–261.
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. Penerbit NEM.
- Santoso, S., & Oetomo, H. W. (2013). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan Laboratorium Klinik Populer Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 2(6), 1–20.
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Institusi X di Kediri. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 15–30.
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja sebagai Mediasi. *GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting*, 13(1), 51–59.
- Septianto, D., & Eisha. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Pataya Raya Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Singodimedjo, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surajiyono, S. E., Nasruddin, S. E., & Herman Paleni, S. H. I. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM Spss 22 for Windows)*. Deepublish.
- Suryani, N. N., Gama, I. G., & Parwita, G. B. S. (2019). The Effect of Organizational Compensation and Commitment to Organizational Citizenship Behavior in the Cooperative and Small, Middle Enterprises Department of Bali Province. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 10(1), 21210–21218.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Soumokil, Y., Syafar, M., & Yusuf, A. (2021). Analisis Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit Umum Daerah Piru. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 543–551. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.645>
- Taiwo, A. S. (2013). The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*,

4(3), 299.

- Triwijayanti, R., Siska Dewi, S., Studi Diploma III Keperawatan STIKes Muhammadiyah Palembang Jl AYani, P., Plaju Palembang, U., & Studi Ilmu Keperawatan STIKes Muhammadiyah Palembang Jl AYani, P. (2020). HUBUNGAN MASALAH TIDUR DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT. In *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan* (Vol. 11, Issue 1).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo.
- Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Wulan, L. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Zulkarnain, O. :, Fikitri, ), Sari, M., & Kando, B. (n.d.). *ABSTRAK FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD TEBING TINGGI KABUPATEN EMPAT LAWANG TAHUN 2020*
- Zakiyah, N., Aquarista, Mf., & Kesehatan Masyarakat Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, F. (n.d.). *FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD dr. H. MOCH ANSARI SALEH BANJARMASIN TAHUN 2020*.