

## Kinerja perawat ditinjau dari gaya kepemimpinan, motivasi dan beban kerja

Pahala Maringan Jubel Simangunsong<sup>1\*</sup>, Eva Ellya Sibagariang<sup>2</sup>, Milka Rositi Sianipar<sup>3</sup>, Nurhayati Lindung Pohan<sup>1</sup>, Teresia Lisnawati Hia<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Universitas Prima Indonesia

<sup>2</sup>Bagian Kesehatan Reproduksi, Universitas Prima Indonesia

<sup>3</sup>Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Prima Indonesia

### INFO ARTIKEL

\*Corresponding Author

Email: pahalamj@icloud.com

DOI:

doi.org/10.34012/jkpi.v7i2.3956

### ABSTRAK

Perawat merupakan aset yang sangat berharga bagi fasilitas medis sehingga kinerja mereka berpengaruh dalam membantu fasilitas dalam mencapai tujuan kinerja secara keseluruhan. Studi kuantitatif ini menggunakan desain cross-sectional yang dilakukan di salah satu puskesmas yang termasuk wilayah Kota Medan selama bulan Agustus 2020. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas yang berjumlah 46 tenaga kesehatan yang keseluruhannya diikutsertakan sebagai subjek penelitian (*total sampling*). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan uji *Chi square* ( $\alpha=0,05$ ). Hasil studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $p=0,001$ ), motivasi ( $p=0,000$ ) dan beban kerja ( $p=0,000$ ) berhubungan signifikan dengan kinerja perawat.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, beban kerja, kinerja perawat

### ABSTRACT

Nurses are an invaluable asset to a health facility, and their performance has an impact on the facility's ability to achieve its overall performance goals. This quantitative study, using a cross-sectional design, was conducted in one of the health centres in Medan City in August 2020. The population of this study was all 46 employees of the health centre, all of whom were included as research subjects (convenience sampling). A questionnaire was used to collect data in this study. The results of the study were analysed using chi-square test ( $\alpha=0.05$ ). The results showed that leadership style ( $p=0.001$ ), motivation ( $p=0.000$ ) and workload ( $p=0.000$ ) were significantly related to nurses' performance.

Keywords: leadership style, motivation, workload, nurse performance

### PENDAHULUAN

Lembaga penyedia layanan kesehatan menghadapi tantangan besar untuk memastikan tersedianya akses pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau.<sup>1</sup> Literatur menyebutkan bahwa kekurangan tenaga kesehatan dan kinerja tenaga kesehatan yang buruk masih menjadi salah satu masalah yang paling mendesak bagi sistem kesehatan di berbagai negara berpenghasilan rendah.<sup>2</sup> Untuk merespon situasi tersebut, peningkatan kinerja dan efektivitas manajemen harus menjadi fokus dan prioritas pimpinan. Operasional manajemen kesehatan membutuhkan kerja sama dan koordinasi melalui kepemimpinan dan manajemen tenaga kerja yang efektif untuk memberikan perawatan berkualitas tinggi yang efektif, efisien, mudah diakses, berpusat pada pasien, adil, dan aman.<sup>3</sup> Tenaga kesehatan sebagai bagian dari manajemen kesehatan berperan penting untuk memastikan seluruh alur dan proses pelayanan berjalan dengan optimal.<sup>4,5</sup> Perawat sebagai salah satu jenis tenaga kesehatan yang ada di puskesmas, bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan pada pasien, sehingga kinerjanya perlu dievaluasi sebagai bagian dari proses perbaikan kualitas pelayanan.<sup>6</sup> Peran perawat menjadi kunci dalam upaya memastikan akses yang adil terhadap perawatan karena mereka berinteraksi langsung dengan individu dan keluarga dalam memberikan dan mengkoordinasikan perawatan yang fokus pada kebutuhan kesehatan preventif, akut, dan kronis di lingkungan kesehatan. Perawat bekerja sama dengan layanan sosial untuk memenuhi kebutuhan sosial

individu, serta terlibat dalam upaya kesehatan masyarakat yang lebih luas melalui peran mereka dalam bidang kesehatan masyarakat dan lingkungan berbasis masyarakat.<sup>7</sup>

Beberapa penelitian telah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat. Faktor lingkungan kerja yang baik seperti dukungan tim, sumber daya memadai, dan kebijakan yang jelas, dapat mempengaruhi kinerja perawat secara positif.<sup>8,9</sup> Komunikasi yang efektif antara perawat dengan pasien, tim perawatan, dan rekan kerja sangat penting karena dapat membantu memastikan koordinasi yang tepat dalam perawatan pasien dan mempromosikan kolaborasi yang efektif.<sup>10-12</sup> Faktor lainnya adalah pelatihan dan pengembangan profesional, perawat yang terus menerus meningkatkan kompetensinya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.<sup>13</sup> Hasil studi lainnya mengonfirmasi pengakuan terhadap kontribusi dan pencapaian perawat, baik melalui apresiasi verbal, promosi, atau insentif finansial, dapat memotivasi mereka dan meningkatkan kinerja mereka.<sup>14</sup> Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja perawat karena dapat menyebabkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan penurunan kepuasan kerja.<sup>15,16</sup> Kepemimpinan yang efektif juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, memotivasi tim, dan mencapai hasil yang berkualitas. Tenaga kesehatan dapat bekerja secara terkoordinasi, berkolaborasi, dan fokus pada tujuan bersama, yang pada akhirnya akan memperkuat kualitas perawatan dan integrasi layanan kesehatan.<sup>17,18</sup> Penelitian lainnya mengidentifikasi bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perawat. Ketika perawat merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja dengan lebih efisien dan mengalokasikan waktu dan energi dengan lebih baik untuk mencapai target kerja dan menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik.<sup>19</sup>

Hasil survei awal yang dilakukan di salah satu puskesmas yang ada di Kota Medan memberikan informasi bahwa 7 dari 10 perawat beranggapan kurangnya keteladanan seorang pemimpin sehingga para perawat sering meninggalkan tugas pada saat jam kerja, pulang sebelum jam kerja selesai, tingkat kehadiran perawat dan beban kerja tidak merata. Situasi ini mempengaruhi kinerja perawat dan akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Studi ini bertujuan untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Puskesmas X Kota Medan.

## METODE

Studi kuantitatif ini menggunakan desain cross-sectional untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek. Penelitian ini dilakukan di salah satu puskesmas yang termasuk wilayah Kota Medan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2020. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas yang berjumlah 46 tenaga kesehatan yang keseluruhannya diikutsertakan sebagai subjek penelitian (*total sampling*). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan 2 jenis analisis penelitian yakni analisis univariat untuk mendeskripsikan hasil penelitian dan analisis bivariat dilakukan dengan mendeskripsikan penyajian data dari dua variabel secara silang dengan menggunakan uji *Chi square* untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dengan terikat ( $\alpha=0,05$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tabel 1 terlihat bahwa mayoritas subjek berjenis kelamin perempuan (89,1%), dan subjek terbanyak berumur di atas 35 tahun (82,6%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas subjek merupakan tamatan diploma (93,5%) dan mayoritas subjek telah bekerja lebih dari lima tahun (76,1%).

Tabel 1. Karakteristik subjek (n=46)

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	5	10,9
Perempuan	41	89,1
Umur		
<35 tahun	8	17,4
>35 tahun	38	82,6
Pendidikan		
D-III	43	93,5
Sarjana	3	6,5
Lama kerja		
<5 tahun	11	23,9
>5 tahun	35	76,1

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis *Chi Square* dan didapatkan informasi bahwa gaya kepemimpinan berhubungan signifikan dengan kinerja perawat ( $p=0,001$ ). Dari 42 responden yang menganggap gaya kepemimpinan yang baik dengan kinerja baik sebanyak 37 responden (88,1%) dan kinerja tidak baik sebanyak

5 responden (11,9%). Sedangkan dari 4 responden yang menganggap gaya kepemimpinan tidak baik dengan kinerja baik hanya 1 responden (25,0%) dan 3 responden (75,0%) kinerja tidak baik. Penelitian sebelumnya melaporkan bahwa kepemimpinan kesehatan dan manajemen tenaga kerja saling terkait dan memainkan peran penting dalam manajemen layanan kesehatan.<sup>20</sup> Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, dan produktivitas perawat dalam melaksanakan tugas mereka. Literatur menyebutkan kepemimpinan merujuk pada seni memengaruhi orang lain untuk mencapai potensi penuh staf dalam menyelesaikan tugas, tujuan, atau proyek. Kepemimpinan meliputi membimbing, memotivasi, dan menginspirasi individu atau tim untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan mencakup berbagai gaya dan pendekatan yang dapat disesuaikan dengan situasi dan konteks yang berbeda. Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam mendorong kesuksesan dan mendorong pertumbuhan dalam organisasi dan tim.<sup>21</sup> Berbagai studi sebelumnya juga menyimpulkan gaya kepemimpinan sebagai elemen kunci untuk kualitas layanan kesehatan.<sup>22-25</sup> Penting untuk dicatat bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling baik untuk semua situasi. Pemimpin yang efektif mungkin menggabungkan beberapa gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan konteks.

Tabel 2. Hubungan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja perawat

Variabel	Kinerja Perawat				Total		p
	Baik		Tidak baik		n	%	
	n	%	n	%			
Gaya kepemimpinan							
Baik	37	88,1	5	11,9	42	100,0	0,001
Kurang baik	1	25,0	3	75,0	4	100,0	
Motivasi							
Baik	38	92,7	3	7,3	41	100,0	0,000
Kurang baik	-	-	5	100,0	5	100,0	
Beban kerja							
Sesuai	38	88,4	5	11,6	43	100,0	0,000
Kurang sesuai	-	-	3	100,0	3	100,0	

Selanjutnya hasil uji juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan signifikan dengan kinerja perawat ( $p=0,000$ ). Dari 41 responden yang memiliki motivasi kerja baik dengan kinerja baik sebanyak 38 responden (92,7%) dan kinerja tidak baik sebanyak 3 responden (7,3%). Sedangkan dari 5 responden yang memiliki motivasi kerja tidak baik, seluruh responden memiliki kinerja tidak baik yaitu 5 responden (100,0%). Motivasi didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang siap untuk bertindak, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi, meningkatkan, dan mengarahkan perilaku individu. Dalam lingkup pekerjaan, motivasi merujuk pada sejauh mana seseorang bersedia dan mampu menunjukkan usaha dan dedikasi dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>26</sup> Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan dorongan yang berbeda, yang dipicu oleh berbagai faktor motivasi. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja maksimal dalam organisasi, penting bagi organisasi dan manajer untuk memahami faktor-faktor yang benar-benar memotivasi setiap karyawan.<sup>27</sup> Manajer yang dapat mengakui dan menghargai apa yang memotivasi perawat akan berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk mengidentifikasi kebutuhan perawat dan merancang program motivasi yang sesuai guna mendorong perawat mencapai kinerja terbaiknya.<sup>28,29</sup>

Hasil uji menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan signifikan dengan kinerja perawat ( $p=0,000$ ). Dari 43 responden yang menyatakan beban kerja sesuai dan memiliki kinerja baik sebanyak 38 responden (88,4%) dan kinerja tidak baik sebanyak 5 responden (11,6%). Sedangkan dari 3 responden yang menyatakan beban kerja tidak sesuai, seluruh responden memiliki kinerja tidak baik yaitu 3 responden (100,0%). Dalam perawatan pasien, perawat dibebani dengan tanggung jawab yang besar, beban kerja yang berat, tekanan kerja yang ekstrim dan kebutuhan untuk bekerja dalam shift bergilir.<sup>30</sup> Temuan sebuah studi melaporkan sekitar 18% perawat terpaksa meninggalkan pekerjaan mereka karena beban kerja yang berat.<sup>31</sup> Selain itu, beban kerja yang berat menyebabkan perawatan yang kurang optimal bagi pasien.<sup>32</sup> Oleh karena itu, peningkatan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja.<sup>33</sup>

## KESIMPULAN

Manajemen yang efektif diperlukan untuk memfasilitasi perubahan dan mencapai hasil dengan memastikan mobilisasi dan pemanfaatan tenaga kerja kesehatan dan sumber daya lainnya secara efisien. Dari hasil studi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan beban kerja berhubungan signifikan dengan kinerja perawat.

## REFERENSI

1. Bhatt J, Bathija P. Ensuring Access to Quality Health Care in Vulnerable Communities. *Acad Med*. 2018 Sep;93(9):1271–5.
2. Leonard K, Mæstad O. Measuring the Performance of Health Workers. In: *Health Labor Market Analyses in Low- and Middle-Income Countries: An Evidence-Based Approach* [Internet]. The World Bank; 2016. p. 163–95. Available from: [http://elibrary.worldbank.org/doi/10.1596/978-1-4648-0931-6\\_ch7](http://elibrary.worldbank.org/doi/10.1596/978-1-4648-0931-6_ch7)
3. WHO. *Quality of care: a process for making strategic choices in health systems*. Manila; 2006.
4. Jaskiewicz W, Tulenko K. Increasing community health worker productivity and effectiveness: a review of the influence of the work environment. *Hum Resour Health*. 2012 Dec 27;10(1):38.
5. Mosadeghrad AM. Factors Influencing Healthcare Service Quality. *Int J Heal Policy Manag*. 2014;3(2):77–89.
6. Sovia, Suharti, Yellyanda, Abbasiah, Nomiko D. Factors affecting the performance of public health nurses in family nursing care. *Enfermería Clínica*. 2019 Mar;29:74–7.
7. National Academies of Sciences Engineering and Medicine 2021. *The Future of Nursing 2020-2030*. Wakefield MK, Williams DR, Menestrel S Le, Flaubert JL, editors. Washington, D.C.: National Academies Press; 2021.
8. Mabona JF, van Rooyen D, ten Ham-Baloyi W. Best practice recommendations for healthy work environments for nurses: An integrative literature review. *Heal SA Gesondheid*. 2022 Apr 25;27(a1788).
9. Kieft RA, de Brouwer BB, Francke AL, Delnoij DM. How nurses and their work environment affect patient experiences of the quality of care: a qualitative study. *BMC Health Serv Res*. 2014 Dec 13;14(1):249.
10. Wieke Noviyanti L, Ahsan A, Sudartya TS. Exploring the relationship between nurses' communication satisfaction and patient safety culture. *J Public Health Res*. 2021 Apr 14;10(2).
11. O'Hagan S, Manias E, Elder C, Pill J, Woodward-Kron R, McNamara T, et al. What counts as effective communication in nursing? Evidence from nurse educators' and clinicians' feedback on nurse interactions with simulated patients. *J Adv Nurs*. 2014 Jun;70(6):1344–55.
12. Morley L, Cashell A. Collaboration in Health Care. *J Med Imaging Radiat Sci*. 2017 Jun;48(2):207–16.
13. Karami A, Farokhzadian J, Foroughameri G. Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? Hills RK, editor. *PLoS One*. 2017 Nov 8;12(11):e0187863.
14. Negussie N. Relationship between rewards and nurses' work motivation in addis ababa hospitals. *Ethiop J Health Sci* [Internet]. 2012 Jul;22(2):107–12. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22876074>
15. Bae S. Intensive care nurse staffing and nurse outcomes: A systematic review. *Nurs Crit Care*. 2021 Nov 5;26(6):457–66.
16. MacPhee M, Dahinten V, Havaei F. The Impact of Heavy Perceived Nurse Workloads on Patient and Nurse Outcomes. *Adm Sci*. 2017 Mar 5;7(1):7.
17. Zamroni AH, Nursalam N, Wahyudi AS. The Leadership and Performance of Nurses in The Hospital. *Fundam Manag Nurs J*. 2021 Oct 14;4(2):28.
18. Al-Sawai A. Leadership of Healthcare Professionals: Where Do We Stand? *Oman Med J*. 2013 Jul 16;28(4):285–7.
19. Gunawan NPIN, Hariyati RTS, Gayatri D. Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. *Enfermería Clínica*. 2019 Sep;29:515–20.
20. Reich MR, Javadi D, Ghaffar A. Introduction to the Special Issue on "Effective Leadership for Health Systems." *Heal Syst Reform*. 2016 Jul 2;2(3):171–5.
21. Kotter JP. *Leadership Perspectives*. Routledge; 2003.
22. Khairunnisa P, Nadjib M. Effect of leadership style on service quality and job satisfaction among hospital nurses: A systematic review. In: *6th International Conference on Public Health 2019*. Sebelas Maret University; 2019. p. 461–70.
23. Adams AMN, Chamberlain D, Giles TM. The perceived and experienced role of the nurse unit manager in supporting the wellbeing of intensive care unit nurses: An integrative literature review. *Aust Crit Care*. 2019 Jul;32(4):319–29.
24. Cummings GG, Tate K, Lee S, Wong CA, Paananen T, Micaroni SPM, et al. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *Int J Nurs Stud*. 2018 Sep;85:19–60.
25. Wong CA, Cummings GG, Ducharme L. The relationship between nursing leadership and patient outcomes: a systematic review update. *J Nurs Manag*. 2013 Jul;21(5):709–24.
26. Rahimić Z. *Human Resource Management*. Faculty of Economics in Sarajevo; 2010.
27. Lee MT, Raschke RL. Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *J Innov Knowl*. 2016 Sep;1(3):162–9.
28. Aduo-Adjei K, Emmanuel O, Forster OM. The Impact of Motivation on the Work Performance of Health Workers (Korle Bu Teaching Hospital): Evidence from Ghana. *Hosp Pract Res*. 2016 May 28;1(2):45–50.
29. Hee O, Kamaludin N, Lee L. Motivation and Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia. *Int J Caring Sci*. 2016 Sep 1;9(1).
30. Huang CL-C, Wu M-P, Ho C-H, Wang J-J. Risks of treated anxiety, depression, and insomnia among nurses: A nationwide longitudinal cohort study. *Alameddine M*, editor. *PLoS One*. 2018 Sep 25;13(9):e0204224.
31. Kaewboonchoo O, Yingyuad B, Rawiworakul T, Jinayon A. Job Stress and Intent to Stay at Work among Registered Female Nurses Working in Thai Hospitals. *J Occup Health*. 2014 Mar 3;56(2):93–9.
32. Arghami S, Kamali K, Radanfar F. Task performance induced work load in nursing. *J Occup Hyg Eng*. 2015;2(3):45–54.
33. Ardestani-Rostami R, Ghasembaglu A, Bahadori M. Evaluation of workload and performance of nurses in ICUs of teaching hospitals of Tehran. *Sci J Nursing, Midwifery Paramed Fac*. 2019;4(3):63–71.