



JOURNAL OF Qualitative Health Research
& Case Studies Reports

ISSN 28079094 (Print)
ISSN 28078489 (Online)



INFORMASI ARTIKEL

Received: January, 08, 2025

Revised: March, 10, 2025

Available: March, 14, 2025

at : <https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/qlt>

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan *quality of nursing work life* (QNWL) dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan

Herleni*, Rizki Yeni Wulandari, Tri Adi Nugroho, Sulistia Nur

Program Studi Keperawatan Universitas Aisyah Pringsewu

Korespondensi penulis: Herleni. *Email: herlenileni85@gmail.com

Abstract

Background: Inappropriate leadership style of the head of the room and low quality of nursing work life (QNWL) are the main causes of declining performance of health workers. Low QNWL, due to poor communication, authoritarian decisions, and inadequate work facilities, impacts the motivation and quality of nursing services.

Purpose: To analyze the relationship between the leadership style of the ward head and QNWL on nurse performance.

Method: Quantitative research with cross-sectional design. A sample of 96 respondents was selected using proportional stratified random sampling technique. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The study was conducted on November 21-27 at General Ahmad Yani Metro Hospital. Analysis using the Gamma test.

Results: The leadership style of the head of the room is mostly democratic (56.3%), the quality of work life of nurses is mostly in the good category (68.8%), and the performance of nurses is also mostly in the good category (60.4%). Statistical analysis shows a sig. value of $0.005 < 0.05$ and a correlation strength of 0.504, in addition, QNWL and nurse performance have a sig. value of $0.005 < 0.05$ with a correlation strength of 0.615.

Conclusion: There is a significant relationship between the leadership style of the head of the room and the quality of work life (QNWL) on nurse performance. Democratic leadership style and good QNWL contribute positively to nurse performance, which is reflected in the majority of nurses who have good performance.

Suggestion: Hospitals are advised to conduct regular leadership training for ward heads to strengthen democratic leadership skills, and ensure that the quality of nurses' work life is maintained by providing adequate work facilities.

Keywords: Leadership style; Nurse performance; Nursing care; Quality of Nursing Work Life

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan *quality of nursing work life* (QNWL) dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan

Pendahuluan: Gaya kepemimpinan kepala ruangan yang tidak sesuai dan rendahnya kualitas kehidupan kerja (*Quality of Nursing Work Life* - QNWL) menjadi penyebab utama menurunnya kinerja tenaga kesehatan. QNWL yang rendah, akibat komunikasi buruk, keputusan otoriter, dan fasilitas kerja tidak memadai, berdampak pada motivasi dan kualitas pelayanan perawat.

Tujuan: Untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan QNWL terhadap kinerja perawat.

Metode: Penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Sampel sebanyak 96 responden dipilih menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian dilakukan pada tanggal 21-27 November di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro. Analisis menggunakan uji Gamma.

Hasil: Gaya kepemimpinan kepala ruangan mayoritas bersifat demokratis (56.3%), kualitas kehidupan kerja perawat mayoritas dalam kategori baik (68.8%), dan kinerja perawat juga mayoritas dalam kategori baik (60.4%). Analisis statistik menunjukkan nilai sig. $0.005 < 0.05$ dan kekuatan korelasi sebesar 0.504, selain itu QNWL dan kinerja perawat memiliki nilai sig. sebesar $0.005 < 0.05$ dengan kekuatan korelasi sebesar 0.615.

Simpulan: Terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kualitas kehidupan kerja (QNWL) terhadap kinerja perawat. Gaya kepemimpinan yang demokratis dan QNWL yang baik berkontribusi positif terhadap kinerja perawat, yang tercermin dalam mayoritas perawat yang memiliki kinerja baik.

Saran: Rumah sakit disarankan untuk melakukan pelatihan kepemimpinan berkala bagi kepala ruangan guna memperkuat kemampuan kepemimpinan demokratis, serta memastikan kualitas kehidupan kerja perawat tetap terjaga dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, *Quality of Nursing Work Life*, Kinerja perawat, Asuhan Keperawatan

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar yang esensial bagi setiap individu. Ketika kesehatan seseorang menurun, fasilitas kesehatan akan menjadi tempat utama untuk mendapatkan pelayanan pengobatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, mencakup pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Sukma, Sukaris, Dewantoro, & Baskoro, 2023).

Sebagai salah satu fungsi utama rumah sakit adalah memberikan upaya kuratif dan rehabilitatif untuk memulihkan kesehatan pasien, baik secara fisik maupun psikososial. Dalam hal ini, asuhan

keperawatan yang baik sangat penting untuk memberikan pelayanan yang optimal dan mempercepat proses penyembuhan pasien. Kinerja perawat memegang peranan sentral dalam keberhasilan asuhan keperawatan, bahkan menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi citra rumah sakit (Pratiwi, Haskas, & Darmawan, 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat di beberapa negara dan rumah sakit Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Penelitian lainnya yang dilaksanakan di Hospital Sudan menemukan bahwa kinerja perawat hanya mencapai 32% (Mukthar, 2020). Selain itu, kinerja perawat RS Raskita ruang rawat inap masih tergolong kurang baik (52.5%)

Herleni*, Rizki Yeni Wulandari, Tri Adi Nugroho, Sulistia Nur

Program Studi Keperawatan Universitas Aisyah Pringsewu
Korespondensi penulis: Herleni. *Email: herlenileni85@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i1.610>

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan *quality of nursing work life* (QNWL) dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan

(Meher, 2021).

Kinerja kerja perawat di RSUD Kefamenanu tergolong cukup baik yaitu sebesar 45.9% (Tulasi, Sinaga, & Kenjam, 2021). Meskipun secara nasional data kinerja perawat di Indonesia tahun 2020-2021 menunjukkan peningkatan yang signifikan, namun tantangan tetap ada terutama dalam memenuhi standar minimal kinerja yang ditetapkan oleh Depkes RI, yaitu sebesar 75%.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kualitas kehidupan kerja perawat atau *Quality of Nursing Work Life* (QNWL). Gaya kepemimpinan yang efektif seperti gaya demokratis dan partisipatif, terbukti mampu meningkatkan kinerja perawat hingga 35% (Pomeo & Winarti, 2024). Selain itu, QNWL yang tinggi dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat, sehingga pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka (Nursalam, Fibriansari, Yuwono, Hadi, Efendi, & Bushy, 2018).

Studi pendahuluan di RSUD Jenderal Ahmad Yani Kota Metro menunjukkan terdapat variasi dalam gaya kepemimpinan kepala ruangan dan persepsi perawat terhadap QNWL. Sebagian besar responden merasa bahwa kepala ruangan lebih mengutamakan kerja sama, sementara responden lainnya menilai terdapat ketidakselarasan dalam agenda kerja tim. Selain itu, mayoritas responden percaya bahwa pekerjaan mereka memberikan dampak positif bagi pasien, meskipun masih terdapat beberapa

hambatan dalam komunikasi dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja perawat.

METODE

Penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional* yang bertujuan menganalisis hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) dengan Kinerja Perawat di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro. Penelitian dilakukan pada 21-27 November 2024 menggunakan metode survei analitik. Populasi penelitian adalah 109 perawat dengan sampel sebanyak 96 responden yang dipilih secara *proportional stratified random sampling*.

Variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan kepala ruangan dan QNWL (*Quality of Nursing Work Life* - QNWL), sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja perawat. Indikator penilaian gaya kepemimpinan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Gaya kepemimpinan dinyatakan otoriter apabila memperoleh nilai sebesar 1-20, demokrasi sebesar 21- 60, dan dinyatakan *laissez faire* apabila memperoleh nilai 61-100.

Indikator penilaian *Quality Of Nursing Work Life* (QNWL) dan kinerja perawat menggunakan kuesioner, dinyatakan kurang apabila perolehan nilai sebesar 0-40, 41-60 dalam kategori cukup, dan 61-100 dalam kategori baik.

Analisis data dilakukan secara univariat untuk mendeskripsikan karakteristik variabel menggunakan uji *Gamma* untuk mengukur hubungan antar variabel.

Herleni*, Rizki Yeni Wulandari, Tri Adi Nugroho, Sulistia Nur

Program Studi Keperawatan Universitas Aisyah Pringsewu
Korespondensi penulis: Herleni. *Email: herlenileni85@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i1.610>

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan *quality of nursing work life* (QNWL) dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan

HASIL

Tabel 1. Data Distribusi Frekuensi Variabel (N=96)

Variabel	Hasil
Gaya Kepemimpinan (n/%)	
Otoriter	24/24.0
Demokratis	54/56.3
Laissez Faire	18/18.8
Quality Of Nursing Work Life (n/%)	
Kurang	7/7.3
Cukup	23/24.0
Baik	66/68.8
Kinerja Perawat	
Kurang	19/19.8
Cukup	19/19.8
Baik	58/60.4

Tabel 1. menunjukkan data distribusi frekuensi variabel pada responden. Sebanyak 54 (56.3%) responden menyatakan gaya kepemimpinan yang demokratis dengan *Quality Of Nursing Work Life* masuk dalam kategori baik sebanyak 66 (68.8%) responden. Mayoritas responden memiliki kinerja perawat dalam kategori baik yaitu sebanyak 58 (60.4%).

Tabel 2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan *Quality Of Nursing Work Life* (QNWL) Dengan Kinerja Perawat (N=96)

Variabel	Kinerja Perawat			Sig.	Kekuatan korelasi
	Kurang	Cukup	Baik		
Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan (n/%)					
Otoriter	16/66.7	3/12.5	5/20.8	0.005	0.504
Demokratis	2/3.7	9/16.7	43/79.6		
Laissez Faire	1/5.6	7/38.9	10/55.5		
QNWL (n/%)					
Kurang 7	5/71.4	0/0.0	2/28.6	0.005	0.615
Cukup 23	8/34.8	5/21.7	10/43.5		
Baik 66	6/9.1	14/21.2	46/69.7		

Herleni*, Rizki Yeni Wulandari, Tri Adi Nugroho, Sulistia Nur

Program Studi Keperawatan Universitas Aisyah Pringsewu
Korespondensi penulis: Herleni. *Email: herlenileni85@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i1.610>

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan *quality of nursing work life* (QNWL) dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.005 dengan nilai kekuatan korelasi 0.504, yang mengindikasikan hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja perawat. Selain itu hasil signifikansi hubungan

antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja perawat sebesar 0.005 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan. Nilai kekuatan korelasi sebesar 0.615 menunjukkan hubungan yang kuat, artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja perawat maka semakin baik pula kinerjanya.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas responden (56.3%) di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, diikuti oleh gaya otoriter (25%) dan laissez-faire (18.8%). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya demokratis lebih dominan di lingkungan kerja kesehatan (Jemadun & Hasan, 2018). Kepemimpinan demokratis dinilai efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan partisipasi aktif tim melalui komunikasi terbuka dan kolaborasi. Gaya ini memungkinkan otonomi dalam pengambilan keputusan sekaligus meningkatkan rasa tanggung jawab anggota tim, yang mendukung produktivitas dan inovasi (Yuki, 2021).

Namun, setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan. Gaya otoriter dapat berguna dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat, meski dapat mengurangi motivasi dan kreativitas (Bayu, 2017). Sebaliknya, gaya laissez-faire memberikan kebebasan penuh kepada tim, yang efektif jika diterapkan pada individu yang mandiri dan kompeten (Hardi, 2018). Kepemimpinan adalah hasil interaksi antara pemimpin dan bawahan, di mana efektivitasnya dipengaruhi oleh situasi, kondisi, dan konteks organisasi.

Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas di lingkungan rumah sakit. Kepemimpinan

yang baik melibatkan fungsi manajemen seperti pengarahan, pengawasan, dan perencanaan yang bertujuan untuk memastikan kelancaran komunikasi dan pelaksanaan tugas staf. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif antara kepala ruangan dengan stafnya (Wulandari, Elasari. Nugroho. & Kusnita, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan demokratis masuk dalam kategori dominan di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro, sehingga mendukung keterlibatan aktif, kolaborasi, dan komunikasi efektif antara pemimpin dan staf. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Penyesuaian gaya kepemimpinan terhadap kebutuhan situasi menjadi kunci keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

Tabel 1. menunjukkan bahwa dari 96 responden, mayoritas perawat di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik (68.8%). Sebanyak 24% responden berada pada kategori cukup, dan hanya 7.3% yang berada pada kategori kurang. Temuan ini menggambarkan tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi, sehingga berkontribusi pada produktivitas dan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan.

Quality of Nursing Work Life (QNWL) mencerminkan kepuasan perawat

Herleni*, Rizki Yeni Wulandari, Tri Adi Nugroho, Sulistia Nur

Program Studi Keperawatan Universitas Aisyah Pringsewu
Korespondensi penulis: Herleni. *Email: herlenileni85@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i1.610>

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan *quality of nursing work life* (QNWL) dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan

terhadap kehidupan kerja mereka, termasuk peluang pengembangan diri, lingkungan kerja yang mendukung, dan keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang disediakan (Rohmayanti & Wijayanti, 2023). Konsep ini juga selaras dengan Job Demands-Resources Model (JD-R Model), yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan dukungan yang diberikan oleh organisasi.

Pengetahuan perawat tentang standar pelayanan dan tugas mereka juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Pemahaman yang baik mengenai prosedur keperawatan dan pengelolaan diri di tempat kerja meningkatkan kepercayaan diri dan kualitas perawatan, yang berkontribusi pada pengurangan kesalahan medis dan peningkatan kepuasan pasien (Fardina, 2019).

Selain itu, kinerja perawat mencerminkan tanggung jawab, dedikasi, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis tetapi juga kepuasan kerja yang dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti penghargaan terhadap kinerja dan dukungan emosional dari atasan maupun rekan kerja, perawat dapat lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien (Rohmayanti & Wijayanti, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas perawat di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro merasa puas dengan kualitas kehidupan kerja yang tercermin dalam tingkat motivasi dan produktivitas yang tinggi. Namun, masih terdapat beberapa perawat yang kualitas kehidupannya cukup atau kurang. Hal ini menunjukkan pentingnya langkah strategis dari manajemen rumah sakit untuk terus meningkatkan

kesejahteraan perawat melalui penyediaan fasilitas yang memadai, pelatihan, dan penghargaan atas kinerja mereka.

Melalui upaya tersebut, rumah sakit tidak hanya dapat meningkatkan retensi perawat tetapi juga mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan, sehingga mampu memberikan dampak positif bagi perawat, pasien, dan rumah sakit. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya fokus pada kualitas kehidupan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan.

Berdasarkan hasil analisis Tabel 1. mayoritas kinerja perawat di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro berada dalam kategori baik, dengan jumlah 58 responden atau 60.4 persen dari total 96 responden. Sisanya terbagi rata antara kategori cukup dan kurang, masing-masing dengan 19 responden atau 19.8 persen. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah menunjukkan performa kerja yang memadai untuk mendukung pelayanan kesehatan yang optimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya di RSI Ibnu Sina Padang Panjang yang menyatakan dari 44 perawat yang menjadi responden, tidak ada perawat yang masuk dalam kategori kinerja rendah, sebanyak 32 orang atau 72.7 persen memiliki kinerja pada kategori cukup, sedangkan 12 orang atau 27.3 persen memiliki kinerja yang baik (Hayulita, Andriani, & Ningsih 2023). Temuan ini menegaskan pentingnya upaya untuk terus memperkuat kinerja perawat dalam rangka menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Perawat memiliki peran yang sangat penting dalam pelayanan kesehatan, mengingat mereka menghabiskan waktu lebih banyak bersama pasien dibandingkan tenaga kesehatan lainnya.

Herleni*, Rizki Yeni Wulandari, Tri Adi Nugroho, Sulistia Nur

Program Studi Keperawatan Universitas Aisyah Pringsewu
Korespondensi penulis: Herleni. *Email: herlenileni85@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i1.610>

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan *quality of nursing work life* (QNWL) dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan

Interaksi yang intens ini memberikan dampak signifikan terhadap kualitas asuhan keperawatan yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat menjadi langkah strategis yang esensial untuk mendukung keselamatan pasien dan meningkatkan pengalaman pasien secara keseluruhan.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mencakup aspek, seperti kemampuan mengambil keputusan secara mandiri, pengetahuan, dan keterampilan profesional, hubungan interpersonal dengan pasien maupun rekan kerja, serta karakteristik individu seperti pengalaman dan sikap pribadi. Selain itu, dukungan dari tim dan atasan, gaya kepemimpinan di tempat kerja, budaya organisasi, beban kerja, motivasi, dan nilai-nilai institusi pelayanan kesehatan juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap performa kerja perawat. Semua elemen ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, memiliki kontribusi terhadap kinerja perawat, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Rohita, Nurapriya, & Nurkholik, 2023).

Lingkungan kerja yang mendukung, pelatihan yang memadai, serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan menjadi faktor penting yang turut memperkuat kinerja perawat. Ketika perawat memiliki pemahaman yang baik tentang lingkup pekerjaan mereka dan mampu mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam tugas sehari-hari, mereka dapat menunjukkan tanggung jawab yang tinggi serta kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil analisis Tabel 1. perawat di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro telah mampu melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Hal ini menjadi salah satu alasan utama mengapa kinerja mereka didominasi oleh kategori baik. Selain itu,

dukungan lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor pendukung utama yang memengaruhi pencapaian ini. Adanya pelatihan yang memadai, penghargaan terhadap kinerja, dan dukungan emosional dari rekan kerja serta atasan, perawat dapat merasa lebih termotivasi dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Secara keseluruhan, kombinasi antara kompetensi individu dan faktor pendukung di lingkungan kerja menjadi kunci utama dalam mencapai kinerja yang optimal. Meningkatkan faktor-faktor tersebut secara berkelanjutan, institusi pelayanan kesehatan dapat memperkuat kualitas layanan yang diberikan sekaligus membangun kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi perawat itu sendiri tetapi juga bagi pasien dan institusi secara keseluruhan.

Hasil analisis statistik menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap dewasa. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.005 dan kekuatan korelasi sebesar 0.504. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan kepala ruangan, semakin baik pula kinerja perawat. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi perawat untuk bekerja lebih produktif dan memberikan layanan yang lebih berkualitas kepada pasien.

Penelitian ini didukung oleh hasil studi penelitian yang menunjukkan hubungan signifikan antara kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Ciamis, dengan nilai p-value sebesar 0.000 (Rohita et al., 2023). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja perawat. Kepala ruangan yang

Herleni*, Rizki Yeni Wulandari, Tri Adi Nugroho, Sulistia Nur

Program Studi Keperawatan Universitas Aisyah Pringsewu
Korespondensi penulis: Herleni. *Email: herlenileni85@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i1.610>

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan *quality of nursing work life* (QNWL) dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan

memiliki kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi perawat untuk lebih optimal dalam memenuhi kebutuhan pasien, yang pada akhirnya mendukung tercapainya pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Kepemimpinan memainkan peranan sentral dalam manajemen organisasi rumah sakit. Pemimpin yang efektif tidak hanya menggunakan keahliannya untuk menguasai bawahan tetapi juga mendorong mereka mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku pemimpin dalam menyelaraskan tujuan organisasi dengan kebutuhan individu. Seorang pemimpin yang baik mampu memotivasi staf untuk bekerja dengan baik, memberikan arahan yang jelas, dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif (Suarli & Bahtiar, 2019). Kepala ruangan bertanggung jawab untuk menggerakkan perawat pelaksana agar dapat melaksanakan tugas dengan optimal, sehingga keberhasilan pelayanan keperawatan bergantung pada kinerja perawat yang sesuai standar (Kuntoro & Istiono, 2017).

Gaya kepemimpinan yang dominan di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya ini menciptakan hubungan kerja yang baik antara kepala ruangan dan perawat pelaksana, ditandai dengan adanya komunikasi dua arah, saling percaya, penghormatan, serta penghargaan. Kepemimpinan demokratis juga melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah yang paling diinginkan dalam pencapaian tujuan organisasi karena mendorong kreativitas tanpa tekanan, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja (Jemadun & Hasan, 2018).

Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dapat membuat bawahan lebih

respek terhadap tugas dan bersedia memberikan kontribusi terbaik (Jemadun & Hasan, 2018). Penugasan yang tepat berdasarkan kapasitas dan kapabilitas bawahan juga dapat mendorong mereka untuk memaksimalkan kinerja.

Kinerja perawat yang baik mencerminkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang sesuai standar, seperti melakukan pengkajian awal dan pengumpulan data dengan metode yang benar, menegakkan diagnosa keperawatan, serta memberikan asuhan yang sesuai kebutuhan pasien. Faktor-faktor seperti keterampilan, lingkungan kerja yang nyaman, dan kepemimpinan yang baik mendukung perawat untuk bekerja secara optimal.

Kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan komunikasi, dan memberikan arahan yang jelas. Kepala ruangan juga diharapkan mampu mendengarkan masukan dari perawat serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Sehingga, kinerja perawat meningkat, suasana kerja menjadi lebih harmonis dan produktif, serta pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien menjadi lebih berkualitas. Semua ini mendukung tercapainya tujuan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan terbaik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara Quality of Nursing Work Life (QNWL) dengan kinerja perawat. Hasil analisis statistik menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara QNWL dengan kinerja perawat, dengan nilai signifikansi sebesar 0.005 dan kekuatan korelasi 0.615. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja perawat, semakin optimal pula kinerja mereka dalam memberikan asuhan keperawatan.

Herleni*, Rizki Yeni Wulandari, Tri Adi Nugroho, Sulistia Nur

Program Studi Keperawatan Universitas Aisyah Pringsewu
Korespondensi penulis: Herleni. *Email: herlenileni85@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i1.610>

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan *quality of nursing work life* (QNWL) dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa QNWL berpengaruh terhadap kinerja perawat, penelitian ini juga mengonfirmasi pengaruh positif dari QNWL terhadap variabel kinerja perawat. Tabel hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 49.339 lebih besar dari F tabel (2.69), dengan nilai signifikansi 0.000 ($\text{sig} < 0.05$), yang mengindikasikan bahwa QNWL berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat (Amalia (2018).

QNWL dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, kepuasan kerja, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, sementara faktor eksternal melibatkan aspek lingkungan kerja dan dukungan organisasi. Hubungan antar perawat, komunikasi yang efektif, dan dukungan kepemimpinan yang baik merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Anderson, 2021). Dukungan sosial juga terbukti mengurangi stres kerja dan menciptakan suasana yang harmonis bagi perawat.

Keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, dukungan organisasi, serta kondisi lingkungan kerja berkontribusi besar terhadap kualitas kehidupan kerja perawat (Fitriani, 2022). Kepemimpinan yang baik dan fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan semangat dan produktivitas kerja perawat. Hal ini juga berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Selain itu, QNWL yang baik dapat membantu meningkatkan retensi tenaga perawat. Perawat yang merasa nyaman di tempat kerja lebih cenderung bertahan dan memberikan pelayanan yang lebih profesional. Dukungan fasilitas yang memadai, pendidikan berkelanjutan, serta kebijakan yang fleksibel dapat menciptakan lingkungan

kerja yang mendukung perawat untuk bekerja lebih baik.

Penilaian terhadap QNWL juga dapat menjadi metode efektif untuk meningkatkan kinerja perawat. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan profesionalisme perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas (Fardiana, 2019). Berdasarkan hasil penelitian, dapat dipahami bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kinerja. Kualitas kehidupan kerja yang baik, ditunjang oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, dukungan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kebijakan yang adil, berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme perawat. Oleh karena itu, untuk mencapai kualitas pelayanan keperawatan yang optimal, perlu ada peningkatan QNWL yang holistik yang melibatkan aspek fisik, mental, sosial, dan organisasi, dengan perhatian khusus pada faktor-faktor pendukung seperti komunikasi interpersonal, penghargaan, dan dukungan psikologis.

SIMPULAN

Terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kualitas kehidupan kerja (QNWL) terhadap kinerja perawat. Gaya kepemimpinan yang demokratis dan QNWL yang baik berkontribusi positif terhadap kinerja perawat, yang tercermin dalam mayoritas perawat yang memiliki kinerja baik. Gaya kepemimpinan kepala ruangan yang efektif dan komunikasi yang baik sangat berperan dalam meningkatkan motivasi dan kualitas pelayanan perawat.

SARAN

Rumah sakit disarankan untuk melakukan pelatihan kepemimpinan berkala bagi kepala ruangan guna memperkuat kemampuan kepemimpinan

Herleni*, Rizki Yeni Wulandari, Tri Adi Nugroho, Sulistia Nur

Program Studi Keperawatan Universitas Aisyah Pringsewu
Korespondensi penulis: Herleni. *Email: herlenileni85@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i1.610>

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan *quality of nursing work life* (QNWL) dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan

demokratis, serta memastikan kualitas kehidupan kerja perawat tetap terjaga dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Peningkatan kedua faktor ini dapat berpengaruh signifikan dalam memperbaiki kinerja perawat dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. (2018). *Pengaruh Quality Of Nursing Work Life Terhadap Kinerja Perawat*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Anderson, E. (2021). Hasil Uji Kompetensi Serta Prestasi Belajar Berdasarkan Motivasi Dan Keterlibatan Mahasiswa Profesi Ners Universitas Klabat. *Jurnal Skolastik Keperawatan*, 7(1), 19-27.
- Bayu, Y., A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Fardiana, A. (2019). *Hubungan Quality Of Nursing Work Life Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan*.
- Fardina, E. (2019). *Manajemen Pengembangan Sdm Dalam Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Sekolah: Studi Kasus Di Sdit Al-Hilmi Dompu Tahun Pelajaran 2018/2019* (Doctoral Dissertation, Uin Mataram).
- Fitriani, A. A. (2022). *Peran Religiosity Dan Work-Life Balance Dalam Mengatasi Job Burnout* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Hardi, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sidenreng Rappang. *Praja: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 6(1), 6-11.
- Hayulita, S., Andriani, M., & Ningsih, A. M. (2023). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Rsi Ibnu Sina Padang Panjang. *Jurnal Ners*, 7(1), 20-26.
- Jemadun, E., & Hasan, K. O. (2018). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar* (Doctoral Dissertation, Stik Stella Maris).
- Kuntoro, W., & Istiono, W. (2017). Kepuasan Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan Di Tempat Pendaftaran Pasien Rawat Jalan Puskesmas Kretek Bantul Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 2(1), 140-147.
- Nursalam, N., Fibriansari, R. D., Yuwono, S. R., Hadi, M., Efendi, F., & Bushy, A. (2018). Development Of An Empowerment Model For Burnout Syndrome And Quality Of Nursing Work Life In Indonesia. *International Journal Of Nursing Sciences*, 5(4), 390-395.
- Pomeo, W. R. R., & Winarti, E. (2024). Dinamika Implementasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kesehatan Di Daerah Terpencil: Tantangan Dan Realitas Lapangan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), 2309-2329.
- Pratiwi, I. P., Haskas, Y., & Darmawan, S. (2023). Hubungan Perilaku Caring

Herleni*, Rizki Yeni Wulandari, Tri Adi Nugroho, Sulistia Nur

Program Studi Keperawatan Universitas Aisyah Pringsewu
Korespondensi penulis: Herleni. *Email: herlenileni85@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i1.610>

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan *quality of nursing work life* (QNWL) dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan

- Perawat Dengan Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar. Jimpk: Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan, 3(1).
- Rohita, T., Nuraprilia, D., & Nurkholik, D. (2023). Hasil Similarity Check_Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rs X Kabupaten Ciamis Tahun 2023.
- Rohmayanti, E., & Wijayanti, C. D. (2023). Quality Of Nursing Work Life Terhadap Kinerja Perawat: Quality Of Nursing Work Life On Nurse Performance. *Open Access Jakarta Journal Of Health Sciences*, 2(7), 810-816.
- Suarli, S., & Bahtiar, Y. (2019). Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis.
- Sukma, M. I., Sukaris, S., Dewantoro, A. Q., & Baskoro, H. (2023). The Influence Of Individual Characteristics, Work Motivation And Organizational Support On Employee Performance. *Innovation Research Journal*, 4(1), 51-57.
- Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 90-98.
- Wulandari, R. Y., Elasari, Y., Nugroho, T. A., & Kusnita, F. E. (2023). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Pelaksanaan Handover Menggunakan Komunikasi Sbar. *Profesi (Profesional Islam): Media Publikasi Penelitian*, 21(1), 1-7.
- Yuki, R. (2021). Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepada Nasabah Baitul Maal Wattamwil (Bmt) As-Syafi'iyah Gisting Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).

Herleni*, Rizki Yeni Wulandari, Tri Adi Nugroho, Sulistia Nur

Program Studi Keperawatan Universitas Aisyah Pringsewu
Korespondensi penulis: Herleni. *Email: herlenileni85@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i1.610>