

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD ARJAWINANGUN KABUPATEN CIREBON

R. Deni Indrawan

Akademi Keperawatan Buntet Pesantren Cirebon, Indonesia

Email: deniindrawancrb@gmail.com

Abstract

This study aimed to find out the influence of leadership style, work ethic, and quality of work life on the performance of nurses Arjawinangun hospital Cirebon regency. The method used in this research is descriptive survey method with analysis. The independent variables in this research are organizational commitment, interpersonal communication and employee competency of dependent variable that is employee performance. Population and sample in this research is employee that exist in arjawinangun hospital 102 respondent. The data were collected using documentation and questionnaires, with data analysis methods namely instrument test (validity test and reliability test), descriptive percentage analysis, classical assumption test, and partial regression analysis using SPSS for windows version 20. The results showed that the three independent variables very positive effect on the independent variable. This is indicated from the tcount of all variables greater than table 1.984 and this there is a significant influence between variables X1 to variable Y of 3.385, variable X2 to variable Y of 11.261 and variable X3 to variable Y of 4.684 with significance level $\alpha = 5\%$ ($P < 0.05$). And based on t_{hitung} value can be seen that the variable that is very dominant influence on employee performance is on interpersonal communication variables with the value t_{hitung} (11.261) is greater than other variables with a significance value of $0.00 \leq 0.05$.

Keywords: *organizational commitment; interpersonal communication; employee competency; employee performance*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey deskriptif dengan analisis. Variabel independen pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi, komunikasi interpersonal dan kompetensi pegawai variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada sebanyak 102 responden. Pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner, dengan metode analisis data yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda secara parsial menggunakan SPSS for Windows Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen sangat berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Hal ini ditunjukkan dari hasil hitung dari semua

variabel lebih besar dari tabel 1,984 dan ini ada pengaruh yang signifikan antara variabel X1 terhadap variabel Y sebesar 3,385, variabel X2 terhadap variabel Y sebesar 11,261 dan variabel X3 terhadap variabel Y sebesar 4,684 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ ($p < 0,05$) dan berdasarkan nilai t_{hitung} dapat diketahui bahwa variabel yang sangat berpengaruh dominan pada kinerja pegawai adalah pada variabel komunikasi interpersonal dengan nilai t_{hitung} (11,261) yang lebih besar dibandingkan variabel yang lain dengan nilai signifikansi $0,00 \leq 0,05$.

Kata Kunci: komitmen organisasi; komunikasi interpersonal; kompetensi pegawai; kine

Corresponden Author

Email: deniindrawancrb@gmail.com

Artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan (Susilaningih, 2008). Era globalisasi sudah tidak terbanding lagi dan khususnya terjadi di Negara Indonesia sudah mulai merasakan dampaknya. Oleh karena itu, dalam menyikapi fenomena tersebut diperlukan dukungan dan kerjasama dari seluruh bagian yang ada di dalam organisasi, dimana salah satunya adalah dukungan SDM atau sering disebut juga dengan karyawan.

Peran SDM dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena mutu SDM yang tinggi umumnya diikuti dengan kinerja yang tinggi pula (Mangkuprawira & Hubeis, 2007). Faktor SDM memegang peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan karena SDM berperan penting dalam hal perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan dapat dipastikan memiliki satu atau beberapa tujuan yang memberikan arah dan menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam organisasi tersebut. Tujuan yang ingin dicapai adalah suatu keadaan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Untuk mencapainya diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, terdiri dari tindakan-tindakan: 1) perencanaan, 2) pengorganisasian, 3) menggerakkan dan mengendalikan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut (Logahan, 2009).

Pada dasarnya dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap pegawai yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi khususnya di rumah sakit.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. (Laksono, 2005). Semua instansi khususnya rumah sakit pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya guna pencapaian tujuan. Peran rumah sakit yaitu sebagai media atau fasilitas *social* yang mencakup pelayanan kesehatan, penelitian dan pendidikan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting rumah sakit karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional rumah sakit.

Oleh karena itu sumber daya manusia khususnya perawat dituntut untuk memberikan pelayanan dengan mutu dan kualitas yang baik. Untuk meningkatkan mutu pelayanan di bidang kesehatan di rumah sakit, maka perlu disusun strategi peningkatan mutu sumber daya manusia yaitu dengan peningkatan mutu dan kualitas kerja para perawat, salah satunya adalah dengan peningkatan kinerja bagi para perawat.

Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. (Mangkunegara, 2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai.

Pelaksanaan kegiatan rumah sakit di Indonesia sudah bersifat padat modal, padat karya dan padat teknologi yang diandalkan untuk memberikan pengayoman medik bagi pusat-pusat pelayanan kesehatan. Di samping itu kegiatan di rumah sakit juga menimbulkan padat masalah. Oleh karena itu untuk melaksanakan seluruh kegiatan pelayanan tersebut sangat erat kaitannya dengan profesionalisme staf rumah sakit, termasuk kegiatan pelayanan keperawatan (Kuntoro, 2010). Dengan demikian perawat adalah jenis tenaga yang paling sering kontak langsung dengan pasien dan keluarga, sehingga peranannya sangat menentukan mutu serta citra rumah sakit. Pelayanan keperawatan menentukan nilai suatu pelayanan kesehatan sehingga perawat adalah salah satu unsur vital dalam rumah sakit. Perawat, dokter dan pasien merupakan satu kesatuan yang saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan.

Perawat merupakan "*the caring profession*" yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding jenis pelayanan lainnya. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Wahyuni, 2011).

Seorang perawat dengan etos kerja yang baik tidak hanya perlu memiliki *skill* dan *knowledge* saja tapi juga dibutuhkan attitude yang baik dalam hal ini yang dapat menerima, mendengarkan dan mengikuti aturan yang diberikan oleh pimpinan dalam hal ini adalah kepala keperawatan, dimana dengan melakukan kerjasama yang baik dan semangat untuk berprestasi tinggi untuk dapat mengembangkan organisasi dan rumah sakit tempatnya bernaung dan bekerja. Etos kerja juga disinggung secara verbal

(Wuryanto, komunikasi personal, 14 desember 2014) dalam seminar optimalisasi dan aplikasi undang-undang keperawatan yang diadakan di gedung Bakorwil Surakarta Desember 2014 lalu dikatakan bahwa etos kerja perawat indonesia masih perlu ditingkatkan untuk mencapai pelayanan keperawatan prima. Berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang kepala ruang untuk meningkatkan etos kerja perawat, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Kepala ruang sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut memiliki gaya kepemimpinan dimana dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi dalam kelompok kerja sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai.

Menurut (Hasibuan, 2012), kepemimpinan merupakan cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Ada berbagai macam atau tipe kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam memimpin sebuah organisasi menurut (Robbins, 2009) seperti tipe otokratik, tipe karismatik, tipe paternalistik, tipe laiser faire dan tipe demokratis. Pemimpin sebuah organisasi mungkin saja tidak sama menerapkan berbagai tipe kepemimpinan sesuai dengan kondisi yang ada. Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Danim, 2010).

Menurut Stoner (Handoko, 2013) kepemimpinan managerial merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Sesuai apa yang dikemukakan oleh (Siagian, 2003) bahwa terdapat korelasi positif antara kepemimpinan, etos kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pegawai. (Robbins, 2009) juga mengemukakan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai dengan etos kerja dan kualitas kehidupan kerja tinggi cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai pegawai yang kurang memiliki etos kerja dan kualitas kehidupan kerja.

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat menjadi sangat penting dan perlu menjadi perhatian para manajer karena akan mempengaruhi kinerja rumah sakit. Kegiatan pelayanan keperawatan dilakukan oleh para perawat pelaksana pada pasien diawali dengan pengkajian, penetapan diagnosis/masalah keperawatan, penyusunan rencana, pelaksanaan implementasi, dan diakhiri dengan kegiatan mengevaluasi seluruh tindakan yang telah dilakukan (PPNI, 2010). Semua instansi pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya guna pencapaian tujuan.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada tingkat keberhasilan dari tiap individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon

mereka (Wahyuddin, 2016). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Wahyuddin, 2016). Bagi organisasi yang memberikan pelayanan publik, tentu saja kinerja pegawai itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik, seperti dalam rumah sakit umum daerah Arjawinangun Kabupaten Cirebon yang memberikan pelayanan berkaitan dengan bidang kesehatan masyarakat.

RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon merupakan pusat rujukan pelayanan kesehatan di Kabupaten Cirebon. Mengingat tujuan utama dari RSUD ini adalah memberikan pelayanan optimal dalam arti penyelenggaraan *“good patient care”*, diharapkan dapat selalu meningkatkan mutu pelayanan dalam upaya pemenuhan tuntutan masyarakat yang semakin meningkat dan kompleks seiring dengan semakin tingginya tingkat persaingan dengan rumah sakit swasta.

Dan untuk mewujudkan pelayanan prima yang berorientasi pada kepuasan pelanggan harus didukung dari segala aspek baik sumber daya manusia, sarana prasarana, metode, lingkungan baik internal maupun eksternal, serta manajemen yang baik pula. Berbagai perkembangan tersebut telah berpengaruh besar terhadap perkembangan pengelolaan rumah sakit yang lebih efisien, peningkatan sarana prasarana serta pengembangan dengan memanfaatkan peluang yang ada.

Berikut ini Tabel yang menerangkan berkaitan dengan sarana prasarana yang terdapat pada RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon pelayanan 24 jam.

Tabel 1
Sarana dan Prasarana Penunjang Pelayanan Publik

No	Sarana Prasarana	Pelayanan
1	Instalasi Rawat Jalan	Klinik Spesialis, Klinik Umum, Klinik Konsultasi Gizi, Klinik KesPro, Klinik KIR/General Check Up, dsb
2	Instalasi Gawat Darurat	Tenaga Medis dan Paramedis dengan sertifikasi PPGD, serta dilengkapi mobil ambulance
3	Instalasi Rawat Inap	Ruang Inap meliputi Kelas III, Kelas II, Kelas I, VIP, VVIP
4	Instalasi Perawatan Intensif (ICU, HCU dan ICCU)	38 bed dengan peralatan sesuai standar ICU dan perawat dengan spesifikasi perawat ICU
5	Ruang Perinatologi, NICU, PICU	6 inkubator, 10 bed, peralatan standar perinatologi, serta dokter spesialis anak dan perawat khusus
6	Ruang OK	10 tempat tidur
7	Ruang Isolasi	8 tempat tidur
8	Instalasi Bedah Sentral	Tenaga Medis dan peralatan pelayanan

No	Sarana Prasarana	Pelayanan
		bedah sentral
9	Instalasi Bank Darah	Pelayanan Bank Darah Rumah Sakit
10	Instalasi Kesehatan Reproduksi	KIA, program KB, Kesehatan Lansia
11	Sterilisasi Sentral	Pelayanan sterilisasi sentral
12	Pemulasaran Jenazah	Pelayanan pemulasaran jenazah
13	Ambulance dan Mobil Jenazah	Pelayanan Ambulance dan mobil jenazah
14	Instalasi Laboratorium	Pemeriksaan kimia darah, Imunologi, Skrening zat-zat narkoba, Urinalisa, dsb
15	Instalasi Radiologi	Radiologi Diagnostik dan Radiologi Imaging
16	Instalasi Gizi	Pelayanan kebutuhan gizi
17	Instalasi Farmasi	Pelayanan untuk rawat inap dan rawat jalan
18	Instalasi Rehabilitasi Medis	Dokter spesialis rehabilitasi medis, tenaga fisioterapis, psikolog, dsb
19	Elektromedik	Peralatan canggih dan tenaga profesional guna mendukung penegakan diagnosa
20	Instalasi Pengelolaan Limbah	Pengelolaan dengan sistem FBBR (<i>Fluidized Bed Bio-Film Reactor</i>)
21	Komputerisasi	Sistem jaringan komputer (<i>Work Station-Server</i>)
22	Informasi	Didukung SDM profesional, komputerisasi, serta fasilitas telepon PABX(<i>Private Automatic Branch Exchange</i>)
23	Kasir	Didukung sistem komputerisasi

Sumber: RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon, 2017

Sarana prasarana ini diharapkan mampu memfasilitasi segala aspek di bidang kesehatan berkaitan dengan pelayanan publik yang nantinya dapat berdampak pada peningkatan mutu dan kualitas serta peningkatan kepercayaan dan kepuasan pelanggan terhadap RSUD tersebut (Husnawati, 2006).

Pada dasarnya, kinerja perawat pada RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon sudah dikatakan baik. Berawal dengan kinerja yang baik itulah diharapkan dapat menghasilkan output pelayanan yang sesuai. Kinerja perawat dikatakan baik apabila semua indikator yang mempengaruhinya sudah baik pula. Indikator kinerja perawat menurut (Mathis, 2002) adalah kuantitas, kualitas, keandalan, dan kehadiran perawat. Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja. Kualitas adalah ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi. Sedangkan keandalan karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon

serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat. Kehadiran adalah keyakinan karyawan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

Manajemen kinerja yang diterapkan oleh pimpinan RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme perawat untuk memberikan kinerja yang lebih baik yang bermuara pada tingkat pelayanan yang diberikan terhadap masyarakat yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, etos kerja, dan kualitas kehidupan kerja dan suatu Instansi dikatakan sudah melakukan kinerja pelayanan prima menurut (Mathis, 2002) apabila seluruh elemen kinerja meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama sudah terlaksana dengan baik pula karena suatu rumah sakit dituntut harus memberikan pelayanan yang prima dengan mengikuti perkembangan teknologi sarana prasarana serta studi berkaitan dengan bidang kesehatan yang semakin berkembang pula.

Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai konsep yang luas, mencakup kondisi kerja yang sehat dan aman yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuannya dalam bekerja (Dino, Ismail, & Zahara, 2019). Penciptaan kualitas kehidupan kerja pada rumah sakit sangat diperlukan. Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Cascio & Boudreau, 2010).

Rumah sakit sebagai bagian dari lembaga penyelenggaraan pelayanan publik, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, profesional, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur kepada masyarakat dan pihak-pihak terkait. Untuk itu diperlukan peningkatan kinerja perawat. Dari semua penjelasan yang telah dipaparkan diatas maka dengan ini penulis merasa tertarik untuk mencoba menggali lebih jauh lagi tentang pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat, maka dalam penelitian ini penulis memberi judul “pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon”.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian studi kasus di rumah sakit umum daerah Arjawinangun Kabupaten Cirebon dalam kategori penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono & Kuantitatif, 2014) metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau pada saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan kuesioner yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Menurut (Sugiyono & Kuantitatif, 2014) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Pendekatan kualitatif yang dilakukan yaitu dengan mengambil data sekunder dari pihak rumah sakit. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk di isi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X), yaitu kepemimpinan, etos kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon.

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon ini dimaksudkan untuk memberi gambaran dan kejelasan serta pemahaman yang diperoleh dari hasil analisis data sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat RSUD

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja perawatnya. Gaya kepemimpinan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek melibatkan pegawai dalam hal pengambilan keputusan dan perlu meningkatkan aspek di mana pimpinan harus memperhatikan kepentingan pegawai maupun kepentingan rumah sakit. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Amirullah, 2015), kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dan didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Kartika, 2014), ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut: pertama, keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan. Kedua, komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan dan ketiga, banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat.

Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wibowo, 2012) dengan judul pengaruh “Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan” studi khusus pada PT Sarihusada

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon

Generasi Mahardhika Yogyakarta yang dimana gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil survei penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perawat yang perlu dipertahankan adalah pada aspek dimana setiap pekerjaan yang diberikan kepada perawat dikerjakan dengan hati-hati. Sedangkan kinerja perawat yang perlu ditingkatkan adalah pada aspek di mana perawat harus dapat memberikan pelayanan yang jauh lebih baik kepada pasien yang datang ke RSUD Arjawinangun.

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan staf, menggunakan kekuasaan posisi untuk mendorong ide dari staf, memberikan informasi seluas-luasnya. Diantara ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yang sudah terlihat pada kepala ruang di RSUD Arjawinangun adalah adanya pelimpahan sebagian wewenang kepada bawahan, keputusan dibuat secara musyawarah, prakarsa dapat datang dari bawahan, pengawasan tidak ketat. Namun ada beberapa yang belum dilakukan oleh kepala ruang diantaranya belum meratanya kesempatan untuk mendapatkan pelatihan, kritik yang lebih banyak diberikan daripada pujian, ketidakbebasan memilih kelompok bekerja yang merupakan bukti yang nampak pada gaya kepemimpinan di RSUD Arjawinangun, sehingga menyebabkan gaya kepemimpinan hanya pada kategori sedang. Pemimpin dalam melaksanakan tugas tersebut seorang dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya: kematangan, kecerdasan, motivasi dan hubungan manusiawi. Faktor kematangan diantaranya adalah jenis kelamin dan usia yang tidak terlalu muda juga tidak terlalu tua, yang memiliki kematangan dan kestabilan emosi, sedangkan faktor kecerdasan diantaranya adalah kecerdasan berfikir yang biasanya berhubungan dengan tingkat pendidikan (Djaelani, 2013).

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon, ini ditunjukkan dari nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0.712, selain itu dapat dilihat dari nilai *t*-hitung variabel etos kerja sebesar 9.369 dengan nilai sig 0,000 maka secara parsial dapat dikatakan bahwa hipotesis etos kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon dapat diterima.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah dalam Mimin, 2016). Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

(Tasmara, 2002) menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Perawat RSUD Arjawinangun yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari aspek kerja keras. Kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

Adanya sikap kerja keras akan membuka pandangan dan sikap bersungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Etos kerja juga ditunjukkan dari sikap tanggung jawab perawat RSUD Arjawinangun. Seorang perawat RSUD Arjawinangun yang mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, maka hal ini menunjukkan kuatnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saleha, 2020) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

Perawat yang memiliki etos kerja yang tinggi yang disebabkan karena kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memiliki prinsip untuk tidak membuang waktu luang maka hal ini akan meningkatkan pelayanan yang baik, misalnya perawat akan berusaha memanfaatkan kemampuan, meningkatkan mutu, semangat dalam bekerja, mengembangkan diri dalam meningkatkan kemampuan bekerja, meningkatkan mutu dan efisiensi. Didalam dunia kerja, ketika seseorang perawat mempunyai penilaian sangat positif terhadap hasil kinerja, maka etos kerjanya akan meningkat. Dan ketika seseorang perawat merasa bahwa pekerjaan merupakan suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, maka etos kerja pun secara langsung akan meningkat.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat etos kerja yang dimiliki perawat semakin tinggi pula kinerja perawat dalam melakukan pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat etos kerja perawat, semakin rendah pula kinerja yang diberikan oleh perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon.

3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon yang ditunjukkan dari nilai *standardized*

coefficients beta sebesar 0.227, selain itu dapat dilihat dari nilai t_{hitung} variabel kualitas kehidupan kerja sebesar $2.991 >$ dari nilai t_{tabel} 2,73 dengan nilai sig sebesar $0,004 <$ dari nilai 0,05 dan ini membuktikan bahwa secara parsial hipotesis kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon dapat diterima.

Nilai yang positif tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja mempengaruhi tingkat kinerja perawat, dan nilai yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja perawat. Kualitas kehidupan kerja perlu diciptakan oleh organisasi untuk memberikan keseimbangan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Secara umum kualitas kehidupan kerja mencakup aktivitas-aktivitas yang ada di dalam rumah sakit, seperti kesehatan dan keselamatan mencakup perlindungan dari kesehatan serta peningkatan kesehatan. Apabila kondisi kesehatan perawat baik maka peningkatan kinerja akan lebih baik. Ekonomi dan kebutuhan keluarga, pemberian gaji tinggi sangat mempengaruhi kinerja, karena mereka akan lebih semangat dalam bekerja. Kebutuhan sosial seperti dengan adanya teman baik ditempat kerja akan lebih meningkatkan semangat dalam bekerja. Kebutuhan penghargaan, dengan dihargainya perawat bekerja di rumah sakit secara pasti mereka akan meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yaitu kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mahardikawanto, 2013) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon

Berdasarkan hasil uji analisis statistik yang dilakukan secara simultan pada variabel bebas dan terikat yang mana hasilnya adalah dapat dijelaskan dari nilai F_{hitung} ketiga variabel sebesar 37.356. Dimana nilai F_{hitung} ini lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2,73$ dengan nilai signifikansi dari ketiga variabel itu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dengan ini jelas dikatakan jika hipotesis yang didapat adalah H_a di terima dan H_o di tolak.

Selain dari nilai F_{hitung} di dapatkan juga hasil nilai dari *adjusted r square* dari ketiga variabel ini sebesar 0.589, ini berarti variabel *independent* gaya kepemimpinan, etos kerja dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependent* kinerja perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon dalam memberikan pelayanan sebesar 58,9 % sedangkan sisanya 41,1 % dipengaruhi oleh faktor lain dilingkungan kerja RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon itu sendiri.

Dan dari hasil analisis statistik ini pun diketahui bahwa adanya hubungan yang sangat kuat secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan, etos kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon yang ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0.778.

Karena saat ini dalam pelayanan kesehatan sekarang ini, pasien memiliki hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang dibutuhkannya. Pasien sekarang cenderung kritis dan menuntut pelayanan berkualitas baik. Etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja adalah unsur penilaian, maka penilaian bisa positif dan negatif. Etos kerja positif atau tinggi akan menunjukkan penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan, membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita serta sebagai bentuk ibadah.

Selain itu kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Oh & Lewis, 2013). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan kinerja dan peran serta karyawan terhadap organisasi. Menurut (Hasibuan, 2002) pada teori *quality of work life* dikatakan bahwa para manajer memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam menghasilkan produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif. Karena dengan pemberian kualitas kehidupan kerja karyawan yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh (Do Rêgo, Supartha, & Yasa, 2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: pertama, berdasarkan hasil uji analisis regresi dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas ini dalam mempengaruhi kinerja perawat sebesar 58,9% ini artinya ada faktor lain sebesar 41,1% yang tidak masuk dalam penelitian ini. Sedangkan dilihat dari hasil nilai R sebesar 0.778 maka ini dapat dipastikan bahwa secara korelasi ketiga variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang kuat secara bersama-sama. Kedua, Sedangkan dari hasil pengujian secara parsial (uji t) yang dapat dilihat dari hasil t_{hitung} ketiga variable $>$ dari nilai t_{tabel} 1.993 dengan nilai signifikansi $<$ dari nilai 0,05 maka dengan ini jelas diketahui jika variabel gaya kepemimpinan, etos kerja dan kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja perawat pada saat memberikan pelayanan kepada pasien yang datang ke RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon. Ketiga, hasil

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon

pengujian hipotesis secara simultan (uji F) diketahui bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, hal ini dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar $37.356 >$ dari nilai F_{tabel} 2,73. Ini artinya variabel gaya kepemimpinan, etos kerja dan kualitas kehidupan kerja merupakan beberapa faktor yang juga sangat mempengaruhi kinerja perawat kepada pasien yang datang ke RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon.

BIBLIOGRAFI

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Cascio, Wayne, & Boudreau, John. (2010). *Investing in people: Financial impact of human resource initiatives*. Ft Press.
- Danim, Sudarwan. (2010). *Profesionalisasi dan etika profesi guru*. Bandung: Alfabeta.
- Dino, Vallent Aflan, Ismail, Muhammad, & Zahara, Anzu Elvira. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja Cabang Jambi*. UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Djaelani, Moh Solikodin. (2013). Peran pendidikan agama Islam dalam keluarga dan masyarakat. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 1(2), 100–105.
- Do Rêgo, Elvino Bonaparte, Supartha, Wayan Gede, & Yasa, Ni Nyoman Kerti. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 3731–3764.
- Handoko, Riwidikdo. (2013). *Statistik kesehatan dengan aplikasi SPSS dalam prosedur penelitian*. Yogyakarta: Rohima Press.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia Jakarta: Bumi Aksara*.
- Husnawati, Ari. (2006). *Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel (studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang)*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Kartika, Hendra. (2014). Pembelajaran matematika berbantuan software matlab sebagai upaya meningkatkan kemampuan komunikasi matematis dan minat belajar siswa SMA. *JUDIKA (Jurnal Pendidikan Unsika)*, 2(1).
- Kuntoro, Agus. (2010). *Buku Ajar: Manajemen Keperawatan*.
- Laksono, Paschalis Maria. (2005). Social science associations. *Social Science and Power in Indonesia*, 221–246.
- Logahan, Jerry Marcellinus. (2009). Pengaruh lingkungan kerja dan stres pekerjaan terhadap kinerja pekerja di pt nemanac rendem. *Jurnal Ilmu Komunikasi*.
- Mahardikawanto. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon

Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang. *Skripsi. . Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.*

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri, & Hubeis, Aida Vitayala. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis. (2002). Projection of an immunological self shadow within the thymus by the aire protein. *Science*, 298(5597), 1395–1401.
- Mimin, Sumiati. (2016). *Motivasi dan Etos Kerja Pada Masyarakat Jepang Terhadap Kebangkitan Jepang di Bidang Ekonomi Pasca Perang Dunia II*. Universitas Darma Persada.
- Oh, Seong Soo, & Lewis, Gregory B. (2013). Performance ratings and career advancement in the US Federal Civil Service. *Public Management Review*, 15(5), 740–761.
- Robbins, Stephen P. (2009). *organisational behaviour in Southern Africa*. Pearson South Africa.
- Saleha, Saleha. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 4(3).
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sugiyono, M. P. P., & Kuantitatif, P. (2014). *Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Susilaningsih, Nur. (2008). Pengaruh kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *STIE AUB Surakarta*, 1(2).
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan etos kerja Islami*. Gema Insani.
- Wahyuddin, Wawan. (2016). The Relationship between of Teacher Competence, Emotional Intelligence and Teacher Performance Madrasah Tsanawiyah at District of Serang Banten. *Higher Education Studies*, 6(1), 128–135.
- Wahyuni, Fitri Arofiati. (2011). Hubungan antara Tingkat Pengetahuan Perawat tentang Kode Etik Keperawatan dan Hukum Kesehatan dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di RS. PKU Muhammadiyah Yogyakarta Tahun 2009. *Jurnal Kesehatan Suara Forikes*, 11(2), 117.
- Wibowo, Dionysius Dendy. (2012). *Pendidikan karakter: Strategi membangun karakter bangsa berperadaban*. Pustaka Pelajar.