

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PERAWAT DI RSU DADI KELUARGA PURWOKERTO (The Correlation between Leadership Style and Nurses' Working Life Quality at RSU Dadi Keluarga Purwokerto)

Farah Wahyu Prastiwi^{1*}, Tri Sumarni², Indri Heri Susanti³
¹²³Program Studi Keperawatan Program Sarjana Universitas Harapan Bangsa
Jl. Raden Patah No. 100. Ledug, Kembaran, Banyumas 53182, Indonesia
¹farahwahyuprastiwi@gmail.com*; ²trisumarni@uhb.ac.id; ³indriherisusanti@uhb.ac.id

ABSTRACT

The improvement of nurses' work lives supports the provision of high-quality healthcare services. The leadership style of the room manager affects the nurses' ability to provide high-quality work. The purpose of this study is to ascertain the association between a leader's style and the nurses' satisfaction with their working conditions at Dadi Keluarga General Hospital in Purwokerto. In this study, a cross sectional methodology is used with a correlation description. 44 nurses in all were used as part of the sampling strategy for this investigation. A questionnaire was utilized as the study's tool. Chi-square analysis was employed in this study's data analysis. In this study, it was shown that the majority of respondents (97.7%) were between the ages of 26 and 35, had a D3 degree, and had been employed for more than three years (93.2%). The same composition, 50% men and 50% women, is used in the table to represent the gender distribution of responses. As many as 32 respondents (72.7%) are in favor of the participative leadership style of the room's leader. There were 36 responders (81.8%) who answered the question about the quality of nurses' work lives. The chi square test revealed a correlation between leadership style and nurses' satisfaction with their working conditions, with a p value of 0.042 (0.05). The study's finding is that there is a link between leadership style and the nurses' satisfaction with their working conditions at Dadi Keluarga Hospital in Purwokerto. It is recommended that nurses communicate with hospital leadership about workload issues in order for leaders to lessen the workload encountered by nurses by increasing the number of officers working in one team. This would improve the quality of work life in the work design dimension.

Keywords: Leadership Style, Workplace Quality, Nurse

ABSTRAK

Pencapaian kualitas kehidupan kerja perawat didukung oleh pencapaian pelayanan kesehatan yang mempengaruhi bermutu. Kualitas kehidupan kerja perawat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala ruangan. Penelitian bertujuan mengetahui gaya kepemimpinan perawat berkorelasi dengan kualitas kehidupan kerja di RSU Dadi Keluarga Purwokerto. Desain ini menggunakan deskripsi korelasi dan metode cross-sectional. Dalam penelitian ini, 44 perawat diambil sebagai sampel total. Penelitian ini menggunakan kuesioner. Penelitian ini menganalisis data menggunakan analisis persegi panjang. Sebagian besar responden penelitian, yang berusia antara 26 dan 35 tahun (97,7%), memiliki pendidikan D3 (70,5%), dan memiliki pengalaman kerja lebih dari 3 tahun (93,2%). Tabel menunjukkan komposisi responden yang sama, 50% laki-laki dan 50% perempuan. Gaya

* Farah Wahyu Prastiwi
Email:farahwahyuprastiwi@gmail.com



kepemimpinan kepala ruangan adalah partisipatif bagi sebagian besar responden, 32 responden (72,7%), memiliki kualitas kehidupan yang cukup baik., menurut 36 responden (81,8%). Ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja perawat, dengan p value 0,042 (<0,05). Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kualitas hidup perawat di RSUD Dadi Keluarga Purwokerto. Disarankan bahwa perawat dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dalam hal desain pekerjaan dengan berbicara dengan pimpinan rumah sakit tentang poin beban kerja. Dengan demikian, pemimpin rumah sakit dapat menurunkan beban kerja yang dialami perawat dengan menambah jumlah petugas yang berdinamika dalam satu tim.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kualitas Pekerjaan, Perawat

PENDAHULUAN

Dibandingkan dengan sumber daya manusia kesehatan lainnya di rumah sakit, seperti dokter, paramedis, sanitarian, administrasi, dan lainnya, perawat merupakan sumber daya manusia kesehatan terbesar yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan berupa asuhan keperawatan di rumah sakit. Tenaga perawat merupakan sumber daya manusia kesehatan terbesar yang menyediakan asuhan keperawatan di rumah sakit (Ardiansyah, 2022). Dalam sebuah rumah sakit, perawat adalah orang pertama dan terlama yang berhubungan dengan pasien, terutama pasien rawat inap. Tugas utama perawat adalah memberikan asuhan keperawatan, termasuk pengkajian, penegakan diagnosa intervensi keperawatan, implementasi, dan evaluasi (Meliza, 2020).

Keterlibatan perawat pelaksana dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di rumah sakit sangat penting untuk menjamin kualitas pelayanan kesehatan yang baik. Kualitas kehidupan kerja perawat didukung oleh kualitas pelayanan kesehatan yang baik (Kemenkes RI, 2017). Kualitas kehidupan kerja, menurut Chandra, (2019), adalah ketika karyawan dapat memenuhi kebutuhan vital mereka saat bekerja untuk perusahaan. Kualitas hidup perawat yang dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi harus dipelajari untuk mencegah stres, kelelahan, beban kerja, kinerja, dan masalah lainnya.

Menurut penelitian Kalbiso (2017), 67,2% perawat tidak puas dengan kualitas kehidupan kerja mereka. Status pendidikan perawat, pendapatan/gaji, unit kerja, dan lingkungan kerja perawat adalah beberapa faktor yang menunjukkan ketidakcapaian kualitas kehidupan kerja perawat. Penelitian Ardiana (2020) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja perawat yang buruk berdampak pada

kualitas perawatan yang buruk sebesar 70,4% dari 19 klien.

Menurut Pertiwy (2020) banyak perawat yang tidak dapat menikmati kualitas hidup kerja yang baik selama menjalankan pekerjaan mereka. Ada juga beberapa faktor yang membantu meningkatkan kualitas hidup kerja, seperti kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi. Ketiga hal ini sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi saat menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah diprogramkan. Pemimpin rumah sakit harus memperhatikan kinerja perawat saat mencapai tahap produktivitas yang tinggi.

Dalam studinya, Pratama (2021) mengatakan bahwa hal-hal seperti keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas yang diterima, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbang, dan rasa bangga terhadap institusi adalah beberapa hal yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja.. Pemimpin dapat membuat kebijakan yang baik untuk meningkatkan rasa bangga terhadap institusi di tempat kerja. Gaya kepemimpinan memengaruhi seberapa baik kehidupan kerja perawat.

Kualitas kehidupan kerja perawat bergantung pada peran mereka dan manajer keperawatan mereka. Ada kebutuhan untuk seorang manager keperawatan untuk mengatur atau me-manage sejumlah perawat untuk memberikan asuhan keperawatan sehari-hari. Untuk memberikan asuhan keperawatan yang optimal, perawat memiliki tugas dan fungsi dalam perawatan pasien. Agar mereka dapat memberikan asuhan keperawatan yang optimal, mereka harus menjalani kualitas kehidupan kerja yang baik (Jannati, 2020).

Penelitian oleh Samosir et al., (2021) menemukan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala ruangan rawat inap. Dalam tim kerja, kepala ruangan sangat penting untuk menyelesaikan tugas. Merencanakan, mengarahkan, mengendalikan, bekerja sama, berkoordinasi, dan mengawasi staf adalah tanggung jawab kepala ruangan. Menurut penelitian Wulandari (2018) kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan citizenship organisasi.

Tipe dan gaya kepemimpinan seseorang sangat terkait dengan norma perilaku mereka sendiri saat mempengaruhi perilaku orang lain. Ada banyak jenis kepemimpinan, termasuk otoritas (*autocrat*); peternalistik; kharismatik; demokratis; dan militeristik. Gaya dan tipe kepemimpinan ini tidak selalu ada. Sebaliknya, mereka selalu berubah dari waktu ke waktu. Pemimpin, seperti tuhan, memiliki kemampuan untuk memilih jalan mereka sendiri. Rumah sakit yang dipimpinnya dapat termasuk dalam berbagai kategori (Mattayang, 2019).

Sebuah Penelitian oleh Indrawan (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini memengaruhi sikap warga negara organisasi dan komitmen organisasi secara parsial dan penuh. (bersama-sama) (Wulandari, 2018).

Hasil prasarvei yang dilakukan pada bulan Desember 2022 di RSUD Dadi Keluarga Purwokerto menunjukkan bahwa dari 10 perawat yang menjawab, 2 merasa sudah tercapai, dan 8 merasa kualitas kehidupan kerjanya kurang tercapai karena kurangnya apresiasi dari pimpinannya. Dari 8 perawat, 5 di antaranya menganggap gaya kepemimpinan demokrasi sangat penting untuk mencapai kualitas kehidupan kerjanya, dan 3 perawat merasa membutuhkan pemimpin karena mereka tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk

Jika dibandingkan dengan tenaga medis lainnya, perawat di RSUD Dadi Keluarga Purwokerto selalu berada di sisi pasien setiap hari, memainkan peran penting dalam menyediakan perawatan. Oleh karena itu, perawat menghadapi banyak tantangan saat memberikan layanan kesehatan. Namun, beban kerja ini akan lebih ringan jika perawat memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara gaya kepemimpinan kepala

ruangan dan kualitas kehidupan kerja perawat di RSUD Dadi Keluarga Purwokerto. Kepemimpinan dianggap sebagai metode persuasi, suatu seni mendorong kelompok orang untuk bekerja sama dan mencapai pemahaman dan pencapaian melalui hubungan manusia dan motivasi yang tepat. tujuan RSUD Dadi Keluarga Purwokerto.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan deskripsi korelasi dan metode cross-sectional. Dalam penelitian ini, 44 perawat diambil sebagai sampel total. Kualitas kehidupan kerja perawat adalah variabel dependent penelitian ini dan variabel independennya adalah gaya kepemimpinan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode total sampling. Penelitian ini menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, perawat diberi kuesioner tentang gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini menganalisis data menggunakan analisis persegi panjang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakterisasi responden penelitian berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, dan waktu kerja di RSUD Dadi Keluarga Purwokerto

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakterisasi Responden Penelitian Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, dan Waktu Kerja di RSUD Dadi Keluarga Purwokerto 2023

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
Dewasa Awal (26-35 tahun)	43	97,7
Dewasa Akhir (36-45 tahun)	1	2,3
Jenis kelamin		
Laki-laki	22	50,0
Perempuan	22	50,0
Pendidikan		
D3 Kep	31	70,5
S1 Ners	13	29,5
Pascasarjana	0	0
Masa Kerja		
≤3 tahun	8	18,2
> 3 tahun	36	81,8
Total	44	100

Sebagian besar responden berusia 26-35 tahun (97,7%), berpendidikan D3 (70,5%), dan memiliki lebih dari 3 tahun pekerjaan (93,2%), menurut Tabel 1. Komposisi Responden terdiri dari 50% laki-laki dan 50% perempuan.

Gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSU Dadi Keluarga Purwokerto

Tabel 2. Distribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di RSU Dadi Keluarga Purwokerto pada tahun 2023

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi	Persentase (%)
Gaya kepemimpinan demokratis	12	27,3
Gaya kepemimpinan partisipatif	32	72,7
Gaya kepemimpinan <i>Laisser-Faire</i>	0	0
Total	44	100

Sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan partisipatif, 72,7%, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2, dan penilaian gaya kepemimpinan berdasarkan atribut responden dapat dilihat di tabel 3.

Tabel 3. Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan kepala ruangan berdasarkan demografi responden di RSU Dadi Keluarga Purwokerto tahun 2023.

Karakteristik responden	Gaya Kepemimpinan						Total	
	Demokratis		Partisipatif		<i>Laisser-Faire</i>		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Umur								
Dewasa Awal	12	27,9	31	72,1	0	0	43	100
Dewasa Akhir	0	0	1	100	0	0	1	100
Jenis kelamin								
Laki-laki	4	18,2	18	81,8	0	0	22	100
Perempuan	8	36,4	14	63,6	0	0	22	100
Pendidikan								
D3 Kep	9	29,0	22	71,0	0	0	31	100
S1 Ners	3	23,1	10	76,9	0	0	13	100
Pascasarjana	0	0	0	0	0	0	0	0
Masa kerja								
≤ 3 tahun	0	0,0	3	100	0	0	3	100
> 3 tahun	12	29,3	29	70,7	0	0	41	100
Total	8	100	36	100	0	0	44	100

Sebagian besar responden yang menilai gaya kepemimpinan kepala ruang partisipatif adalah laki-laki berpendidikan D3 Kep dengan masa kerja lebih dari 3 tahun, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3.

Kualitas kehidupan kerja perawat di RSU Dadi Keluarga Purwokerto

Tabel 4. Distribusi frekuensi kualitas kehidupan kerja perawat di RSU Dadi Keluarga Purwokerto pada tahun 2023.

Kualitas kehidupan kerja perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	8	18,2
Cukup	36	81,8
Total	44	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa 81,8% responden memiliki kualitas kehidupan kerja perawat yang cukup, sedangkan kualitas kehidupan kerja perawat berdasarkan

karakteristik responden ditunjukkan dalam tabel 4.5.

Tabel 5. Distribusi Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Berdasarkan Karakter Responden di RSU Dadi Keluarga Purwokerto pada tahun 2023

Karakteristik responden	Kualitas Kehidupan Kerja Perawat				Total	
	Baik		Cukup		n	%
	n	%	n	%		
Umur						
Dewasa Awal	8	18,6	35	81,4	43	100
Dewasa Akhir	0	0,0	1	100	1	100
Jenis kelamin						
Laki-laki	3	13,6	19	86,4	22	100
Perempuan	5	22,7	17	77,3	22	100
Pendidikan						
D3 Kep	6	19,4	25	80,6	31	100
S1 Ners	2	15,4	11	84,6	13	100
Pascasarjana	0	0	0	0	0	0
Masa kerja						
≤ 3 tahun	1	33,3	2	66,7	3	100
> 3 tahun	7	17,1	34	82,9	41	100
Total	8	100	36	100	44	100

Tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kualitas kehidupan kerja perawat cukup adalah laki-laki dengan pendidikan D3 Kep dan telah bekerja lebih dari 3 tahun.

Hubungan Hubungan antara gaya kepemimpinan dan standar hidup perawat di RSU Dadi Keluarga Purwokerto

Tabel 6. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja perawat di RSU Dadi Keluarga Purwokerto pada tahun 2023

Gaya Kepemimpinan	Kualitas Kehidupan Kerja Perawat				Total	P value	
	Baik		Cukup				
	n	%	n	%	n	%	
Demokratis	5	62,5	7	19,4	12	27,3	0,042
Partisipatif	3	37,5	29	80,6	32	72,7	
Total	8	100	36	100	44	100	

Menurut Tabel 6 tabulasi silang hubungan yang cukup antara gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja perawat di RSU Dadi Keluarga Purwokerto, dengan p value 0,042 (<0,05). Ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja mereka.

Pembahasan

Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja di RSU Dadi Keluarga Purwokerto

Hasil menunjukkan bahwa 97,7% orang berusia 26-35 tahun termasuk dalam kategori

usia produktif untuk bekerja, atau usia dewasa awal. Studi oleh Anggoro et al., (2019) menemukan bahwa usia sangat memengaruhi kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, dengan perawat yang lebih tua lebih bertanggung jawab dan berpengalaman dalam menerima posisi tersebut.

Masa dewasa awal biasanya melibatkan pengejaran pekerjaan dan status sosial. sosial ekonomi mereka (Potter & Perry, 2015). Donsu (2017) mengatakan bahwa usia dapat memengaruhi bagaimana seseorang berperilaku di tempat kerja. Ini karena semakin tua seseorang, semakin mahir mereka melakukan tugas tersebut. Oleh karena itu, peneliti berasumsi bahwa usia seorang perawat memiliki pengaruh terhadap tingkat tanggung jawab yang diberikan kepada perawat. Hal ini karena bertambahnya usia akan memberikan ilmu pengetahuan dan ketrampilan dalam melaksanakan asuhan keperawatan maupun patuh dalam melaksanakan kepatuhan pedoman pelayanan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tabel menunjukkan sebagian besar responden laki-laki dan sebagian besar perempuan. Dalam memberikan perawatan keperawatan, tidak ada perbedaan antara perawat laki-laki dan perempuan. Anggoro et al., (2019) menyatakan bahwa perawat laki-laki dan perempuan sebagian besar menunjukkan perilaku caring yang baik.

Menurut asumsi peneliti kondisi tersebut karena seorang perawat dituntut untuk dapat memiliki perilaku caring yang baik. Hal ini karena perilaku caring yang baik sangat penting bagi seorang perawat karena ini berkaitan langsung dengan kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien. Disisi lain, seorang perawat juga harus memiliki perhatian, empati, dan kepedulian kepada pasien, dengan tujuan dapat membantu membangun hubungan saling percaya antara perawat dan pasien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden (70,5%) memiliki pendidikan D3. Tingkat pendidikan seseorang sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan. Pendidikan yang lebih tinggi biasanya menghasilkan individu yang lebih mampu dan lebih siap untuk menduduki posisi yang lebih tinggi (Notoatmodjo, 2014).

Menurut asumsi peneliti minimal pendidikan seorang perawat adalah D3 keperawatan. Oleh karena itu, responden

didominasi oleh pendidikan D3. Pada pendidikan D3 memberikan pembelajaran yang khusus dan berfokus pada praktik keperawatan yang langsung dapat diaplikasikan dalam perawatan pasien.

Gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSUD Dadi Keluarga Purwokerto

Menurut hasil penelitian, sebagian besar responden menganggap gaya kepemimpinan kepala ruangan partisipatif 32 orang yang menjawab (72,7%) dan 12 orang yang menjawab (27,3%) menilai demokratis. Pegawai akan merasa nyaman dan lebih bersemangat saat bekerja jika ada gaya manajemen yang sesuai dengan keinginan mereka. Di dalam perusahaan, kepemimpinan sangat penting karena merekalah yang akan menggerakkan perusahaan untuk mencapai tujuan, yang merupakan tugas yang sulit. Pemimpin bertanggung jawab untuk meningkatkan prestasi karyawan mereka. Tidak adanya sumber daya manusia, sumber penganggaran dan sarana dan prasarana (Faridah, 2019).

Hasil analisis tabulasi menunjukkan bahwa pertanyaan "penentuan tujuan ruangan, dilakukan kepala ruangan dengan cara" menerima skor tertinggi, dengan skor 164. Saat menentukan tujuan ruangan, kepala ruangan biasanya berbicara dan bernegosiasi dengan anggota kelompoknya. Hasil analisis menunjukkan bahwa responden rata-rata menilai bahwa kepala ruangan paling sering membuat usulan Tindakan, Selanjutnya, perawat pelaksana menyatakan bahwa membuat keputusan adalah kepala ruangan.

Dalam penelitiannya, Setiawan (2017) menyatakan bahwa elemen keterlibatan karyawan dalam tujuan bersama akan berdampak positif pada kinerja mereka. Ini sangat mungkin karena karyawan akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas mereka karena keputusan yang dibuat juga berasal dari pikiran karyawan yang bersangkutan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Studi Habi et al., (2022) menemukan bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh 0,892 atau 89,2% terhadap perilaku kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa perilaku kerja karyawan akan meningkat sebesar 89,2% dengan setiap perubahan variabel kepemimpinan partisipatif sebesar 1%.

Dari hasil diatas maka peneliti berasumsi bahwa kepala ruangan menggunakan gaya

kepemimpinan partisipatif dengan menunjukkan kepala ruang selalu melibatkan anggotanya dalam mencari solusi untuk masalah dan menetapkan tujuan untuk setiap kegiatan. Selain itu, ada kemungkinan kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, karena kepala ruangan perawat ingin mengajak anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi unit perawatan. Gaya kepemimpinan ini juga diharapkan dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan tanggung jawab anggota tim terhadap pekerjaan mereka dan membuat mereka merasa dihargai.

Kualitas kehidupan kerja perawat di RSU Dadi Keluarga Purwokerto

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kualitas kehidupan kerja yang cukup baik saat bekerja di Rumah Sakit, dengan 36 responden (81,8%) dan 8 responden (18,2%). harus menjadi prioritas utama. Pihak manajemen Rumah Sakit sudah semestinya memberikan perhatian pada kualitas kehidupan kerja, jika Rumah Sakit belum dapat memberikan perhatian pada kebutuhan dan harapan karyawan, maka tidak ubahnya Rumah Sakit telah menurunkan motivasi kerja karyawan rendah dan pencapaian kinerjanya pun menjadi kurang maksimal (Soetipto, 2017).

Hasil dari analisis tabulasi menunjukkan bahwa item konteks pekerjaan menerima skor tertinggi, dengan nilai rata-rata 182. Topik "kepala ruangan ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan bersama" menerima skor paling rendah, 90, yang menunjukkan bahwa perawat percaya bahwa kepala ruangan secara aktif berpartisipasi dalam pengambilan keputusan bersama. Secara keseluruhan, jawaban responden menunjukkan bahwa responden rata-rata memberikan penilaian setuju untuk setiap item pertanyaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmawati, (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terbesar pada kualitas kehidupan kerja. Pengaturan kerja perawat serta dampak lingkungan kerja membentuk dimensi kualitas kehidupan kerja dalam konteks pekerjaan (Hayulita et al., 2022). Suwandi et al., (2021) menemukan bahwa dimensi lingkungan kerja menunjukkan seberapa baik kualitas hidup kerja seorang perawat berkorelasi dengan manajemen, rekan kerja, dan tim tenaga kesehatan lainnya

dalam hal keterlibatan dan komunikasi yang baik.

Dari hasil diatas maka peneliti maka peneliti berasumsi bahwa peran kepala ruangan berkontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan kerja dengan aktif berpartisipasi dalam tugas dan penyelesaian masalah. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat. Hal ini karena lingkungan yang nyaman dan aman secara tidak langsung akan memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Hubungan gaya kepemimpinan dengan kualitas kehidupan kerja perawat di RSU Dadi Keluarga Purwokerto.

Hasil penelitian menunjukkan p value 0,042 (<0,05) dengan uji chi square. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan seberapa baik kehidupan kerja perawat di RSU Dadi Keluarga Purwokerto. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meringankan tanggung jawab perawat. Kondisi tersebut akan secara tidak langsung meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat. Penemuan penelitian ini sejalan dengan Jensenem dan Sambul (2014), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang karyawan akan memengaruhi kualitas kehidupan kerja mereka. Penelitian Ebrahim et al., (2022) juga mendukung temuan penelitian ini dengan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat.

Hasil menunjukkan bahwa kepala ruangan harus berhati-hati dalam menggunakan gaya kepemimpinan mereka jika mereka ingin menjaga atau bahkan meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat. Keputusan yang dibuat oleh seorang pemimpin harus selalu mempertimbangkan kualitas kehidupan kerja perawat. Jika hal ini diabaikan, itu akan berdampak pada kualitas kerja perawat. Dalam penelitian yang dilakukan Chandra pada tahun 2018 dia menjelaskan bahwa ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja perawat dan kinerjanya; lebih baik kualitas kehidupan kerja perawat, lebih baik kinerjanya.

Hasil penelitian Hayulita et al., (2022) menunjukkan hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja perawat dan kinerja mereka. Dengan kata lain, skor yang lebih tinggi menunjukkan kualitas kehidupan kerja

yang lebih baik, dan skor yang lebih rendah menunjukkan kualitas kehidupan kerja yang lebih rendah. Aljuhri, (2017) menyatakan bahwa konsep kualitas kehidupan kerja perawat merupakan pendekatan sistem manajemen yang bertujuan untuk mengatur dan mengelola potensi seorang perawat sehingga mereka merasa aman dalam bekerja, merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan akhirnya memungkinkan perawat untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Sumarni et al., (2022) menyatakan bahwa, karena atasan sangat memperhatikan hasil kerja perawat, pimpinan sendiri merupakan faktor penting dalam kehidupan profesional perawat. Perawat dapat mendapatkan motivasi dan semangat untuk bekerja melalui gaya pimpinannya. Sebaliknya, Perilaku atasan yang kurang berkenan pada perawat dapat menyurutkan semangat mereka untuk bekerja. Kondisi seperti ini akan membuat bawahan merasa lebih baik tentang atasan mereka, yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat.

Menurut asumsi peneliti hubungan gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja perawat adalah aspek penting dalam pengelolaan rumah sakit serta lingkungan perawatan kesehatan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat berdampak positif pada kualitas kehidupan kerja perawat. Pada saat perawat merasa dihargai, didukung, dan memiliki lingkungan kerja yang positif, maka kualitas kehidupan kerja mereka meningkat.

SIMPULAN

Sebagian besar peserta berusia antara 26 dan 35 tahun (97,7%), memiliki pendidikan D3 (70,5%), dan telah bekerja selama lebih dari 3 tahun (93,2%). Sebagian besar responden terdiri dari 50% laki-laki dan 50% perempuan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel. Sebanyak 32 orang yang menjawab (72,7%) menganggap gaya kepemimpinan kepala ruangan mereka partisipatif, dan 36 orang yang menjawab (81,8%) menganggap kehidupan kerja perawat cukup baik. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan, dengan p value 0,042 (<0,05) dan kualitas kehidupan kerja perawat di RSUD Dadi Keluarga Purwokerto.

SARAN

Rekomendasi untuk Pihak Rumah Sakit: Rumah sakit harus dapat menjamin bahwa perawat memiliki kualitas hidup kerja yang baik, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka sendiri dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan sifat perawat yang ada di lingkungan rumah sakit saat ini. Rumah sakit juga dapat mengajak seluruh kepala ruangan untuk mengikuti seminar atau workshop tentang cara mengoptimalkan kinerja perawat.

Diharapkan bahwa perawat dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dalam hal desain pekerjaan dengan berkomunikasi dengan pimpinan rumah sakit tentang poin beban kerja. Dengan melakukan ini, pemimpin rumah sakit dapat menurunkan beban kerja yang dialami perawat karena jumlah petugas yang berdinamis dalam satu tim akan lebih sedikit. Selain itu, perawat hanya bertindak sebagai pemberi asuhan keperawatan.

Rekomendasi untuk Peneliti: Peneliti dapat mengeksplorasi penelitian ini lebih lanjut dengan menggunakan berbagai variabel dan teknik penelitian. Salah satu contohnya adalah meneliti perbedaan dalam kualitas kehidupan kerja perawat berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Aljuhri, M. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(1), 146–158.
<https://doi.org/10.17509/jap.v14i1.6717>
- Anggoro, W. T., Aeni, Q., & Istioningsih, I. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), 98.
<https://doi.org/10.26714/jkj.6.2.2018.98-105>
- Ardiana. (2020). NoHubungan Antara Kualitas Pekerjaan Perawat Dengan Kualitas Pelayanan Perawatan Pada Pasien Di Rumah Sakit Daerah Jember. *Jurnal Keperawatan*, 12(2).
- Ardiansyah. (2022). *Pentingnya Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. https://yankes.kemkes.go.id/view_artikel/76/pentingnya-manajemen-keperawatan-di-rumah-sakit
- Chandra. (2019). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Perawat*. Universitas Surabaya.

- Chandra, A. N. (2018). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Publik (Non - Intensif) Di Rsud a.W Sjahranie Samarinda. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Donsu. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Pustaka Baru Press.
- Ebrahim, Z. B., Hafidzuddin, S. A., Sauid, M. K., Mustakim, N. A., & Mokhtar, N. (2022). Leadership Style and Quality of Work Life among Nurses in Malaysia during the COVID-19 Pandemic Crisis. *Proceedings*, 82(1), 99. <https://doi.org/10.3390/proceedings2022082099>
- Faridah, E. M. U. (2019). *Peranan Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja di PT . DAYA MAHA BERKARYA Kajian Pustaka*. Universitas Narotama.
- Habi, R. A. S., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Perilaku Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 498–503. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjRvKL6lef8AhXEVWwGHfJ1CwIQFnoECBcQAQ&url=https%3A%2F%2Fejurnal.ung.ac.id%2Findex.php%2FJIMB%2Farticle%2Fdownload%2F16467%2F5188&usg=AOvVaw0RsXdSGn0C8XsN6BbZNI9>
- Hayulita, S., Andriani, M., & Ningsih, A. M. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Rsi Ibnu Sina Padang Panjang. *Jurnal Ners*, 7(1), 20–26. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i1.8301>
- Indrawan. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(2).
- Jannati. (2020). *Optimalisasi asuhan keperawatan yang berkualitas*.
- Jensenem, M. B., & Sambul, S. M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Perum Pegadaian Kantor Pusat Wilayah V Manado. *Artikel Ilmiah*.
- Kalbiso. (2017). Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *National Library Of Medicine*,. <https://doi.org/10.1155/2017/5181676>.
- Kemendes RI. (2017). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK. 01.07 / Menkes / 659 / 2017. In *Kementerian Kesehatan RI* (Vol. 5, Issue 1). http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/KMK_No._HK_.01_.07-MENKES-659-2017_ttg_Formularium_Nasional_.pdf
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal OF Economic, Management And Accounting, Volume 2 N(4)*, 1–8.
- Meliza. (2020). Peran Perawat dalam Tahap Pengambilan Keputusan. *Artikel Ilmiah*.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Pertiwy, C. I. U. M. M. (2020). Hubungan Quality of Work Life (QWL) dengan Kinerja Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(2), 186–198. <http://www.umpar.ac.id/jurnal/index.php/makes/article/view/298>
- Potter, A., & Perry, A. G. (2015). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, Dan Praktik* (4th ed.). EGC.
- Pratama. (2021). *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru*.
- Rahmawati, I. N. (2018). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Malang*, 2(2), 57–62. <https://doi.org/10.36916/jkm.v2i2.23>
- Samosir, N., Dwijayanti, F., Rita, K., Kusumapraja, R., Fachrudin, M., & Adhikara, A. (2021). Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Rawat Inap terhadap Kinerja Perawat dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit Kanker. *Indonesian Journal of Nursing Health Science ISSN*, 6(2), 68–76.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Agora*, 5(3), 1–7.
- Soetipto. (2017). *Quality Work of Life Teori dan Implementasinya*. K Media.
- Sumarni, T., R, A. N., & K, W. E. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional

dengan Self Efficacy Perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. *Malahayati Nursing Journal*, 4(8), 2119–2131. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Suwandi, F. R., Fahmy, R., Murni, D., Nelwati, N., Susanti, M., & Putri, Z. M. (2021). Analisis Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Kualitas Hidup Dimasa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1065. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1710>

Wulandari, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT.Telkom Magelang). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern*, 669–683.