

PENGARUH KETELADANAN, KOMUNIKASI, DAN KONSIDERASI KEPALA RUANGAN TERHADAP KINERJA PERAWAT RUANG RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT TIPE C KABUPATEN JEMBER

Asmuji¹⁾; Luh Titi Handayani²⁾; Komarudin³⁾

¹Departemen Manajemen Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Jember, Jember, Indonesia

²Departemen Keperawatan Medikal Bedah, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Jember, Jember, Indonesia

³Departemen Keperawatan Jiwa, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Jember, Jember, Indonesia

email: asmuji@unmuhjember.ac.id

Abstrak

Kinerja perawat merupakan unsur penting dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas di rumah sakit. Jumlah dan peran perawat yang dominan di tingkat pelayanan kesehatan menjadi bukti riilnya. Terwujudnya layanan keperawatan yang berkualitas harus didukung oleh kepala ruang dalam memberikan keteladanan, kemampuan berkomunikasi, dan konsiderasi. Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh keteladanan, komunikasi, dan konsiderasi kepala ruangan dengan kinerja perawat ruang rawat inap di rumah sakit tipe C di Kabupaten Jember. Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian adalah perawat pelaksana yang bekerja di dua rumah sakit tipe C di Kabupaten Jember. Sampel penelitian 128 perawat pelaksana menggunakan rumus Slovin, secara purposive sampling dengan kriteria masa kerja minimal 1 tahun dan bersedia menjadi responden. Variabel independen adalah keteladanan, komunikasi, dan konsiderasi kepala ruang. Variabel dependen adalah kinerja perawat pelaksana. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitasnya dan reliabilitasnya, dan analisis data menggunakan uji statistik regresi linier ganda $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan keteladanan, komunikasi dan konsiderasi kepala ruang rawat inap berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan ($pvalue = 0,000$; $\alpha = 0,05$). Keteladanan, komunikasi dan konsiderasi kepala ruang rawat inap berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat.

Kata kunci: kepala ruang, keteladanan, kinerja, komunikasi, konsiderasi, perawat pelaksana

Abstract

The performance of nurses plays a crucial role in delivering quality health services in hospitals, and their dominant presence at the health service level provides tangible evidence. This study aims to determine the effect of exemplary, communication, and consideration of the head nurse with the performance of inpatient room nurses in type c hospitals in Jember. This study employed a quantitative research design with a cross-sectional approach, focusing on associate nurses of two type C hospital. The sample consisted of 128 associate nurses, determined using the Slovin formula and selected through purposive sampling based on a minimum one-year working experience and willingness to participate as respondents. The study examined the impact of exemplary communication and consideration by head nurses on the performance of associate nurses. Data collection using a questionnaire that has been tested for validity and reliability, and data analysis using multiple linear regression statistical test $\alpha = 0.05$. The results showed that exemplary, communication and consideration of the head of the inpatient room affect the performance of associate nurses in providing nursing care ($pvalue = 0.000$; $\alpha = 0.05$). Exemplary, communication and consideration of the head of the inpatient ward have an important role in improving nurse performance.

Keywords: head nurse, exemplary, performance, communication, consideration, associate nurses

1. PENDAHULUAN

Perawat merupakan sumberdaya manusia terbesar di pelayanan kesehatan, termasuk rumah sakit (Asmuji et al., 2018;

Widiyanto et al., 2021; Sartiyah et al., 2022). Badan Pusat Statistik 2023 mencatat, jumlah perawat di Indonesia mencapai 582.023 orang atau sekitar 39% dari seluruh tenaga

kesehatan yang berjumlah 1,49 juta orang. Faktor lain yang menyokong semakin besarnya kontribusi perawat dalam pelayanan kesehatan adalah pelayanan keperawatan dilaksanakan secara terus menerus tanpa henti. Buktinya adalah pelayanan keperawatan dilakukan selama 24 jam sehari (Rahayu et al., 2022), tujuh hari dalam seminggu, 30 hari dalam sebulan, dan seterusnya.

Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan penentu terbesar terciptanya kualitas pelayanan kesehatan adalah dari pelayanan keperawatan. Yoon & Lee (2022) menyatakan perawat sebagai garda terdepan pemberi perawatan kepada pasien. Untuk itu perawat dituntut mampu unjuk kerja atau berkinerja secara profesional yang berpedoman pada standar praktik dan standar asuhan keperawatan (Abdullah, 2019). Salah satu konsekuensi perawat profesional dalam memberikan asuhan keperawatan harus selalu berpegang pada proses keperawatan.

Keberhasilan perawat pelaksana dalam unjuk kerja tidak hanya karena faktor diri pribadi seorang perawat. Di sisi lain ada faktor yang juga sangat menentukan kinerja perawat secara profesional, yaitu kepala ruangan. Lin et al., (2015); Santoso & Sudiro (2020) menyatakan peran kepala ruang sangat penting dalam peningkatan kinerja perawat pelaksana dalam pelayanan keperawatan. Karena menurut Mahendra et al. (2020) kepala ruang sangat mempengaruhi dalam menciptakan suasana dan kondisi lingkungan kerja yang positif. Defriani et al. (2022) kepala ruang merupakan posisi strategis dan berpengaruh sangat besar terhadap kinerja unsur organisasi pelayanan keperawatan. Fatimah & Darmawanti (2018) menyatakan kepala ruangan sangat besar perannya dalam mendukung suksesnya pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Kepala ruangan merupakan figur utama di ruangan yang bertanggung jawab memberikan arahan kepada perawat pelaksana, sehingga kinerja perawat pelaksana menjadi baik dan dapat lebih ditingkatkan (Purwanto & Fanji Pradiptha, 2020). Pentingnya peran kepala ruang menciptakan kinerja perawat pelaksana, maka kepemimpinannya sangat dibutuhkan. Beberapa ciri kepemimpinan yang sangat

baik untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana antara lain keteladanan (Hilmawan & Yumhi, 2019; Masaong et al., 2023; Pawerangi et al., 2023), kemampuan berkomunikasi (Hilmawan & Yumhi, 2019; Jankelová & Joniaková, 2021; dan konsiderasi (Asif et al., 2019; Suriagiri, 2020). Namun hasil penelitian (Walukow et al. (2018) menemukan 46% kepala ruang di suatu rumah sakit mempunyai kepemimpinan yang kurang baik. Dan kinerja perawat pelaksana yang kategorinya kurang baik mencapai 57,3%.

Penelitian tentang keteladanan, kemampuan komunikasi dan konsiderasi kepala ruang rawat inap yang dihubungkan dengan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan masih sangat terbatas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara keteladanan, kemampuan berkomunikasi, dan konsiderasi kepala ruang rawat inap dengan kinerja perawat ruang rawat inap rumah sakit tipe C di Kabupaten Jember.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study* pada bulan Januari-Maret 2024. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di 2 rumah sakit tipe C di Kabupaten Jember yang berjumlah 193 orang. Besar sampel sebanyak 128 yang ditentukan berdasarkan rumus Slovin. Sampel penelitian diperoleh menggunakan *non random probability* dengan metode *purposive sampling*. Pemilihan sampel mempertimbangan kriteria: masa kerja minimal 1 tahun dan bersedia menjadi responden penelitian.

Instrumen pengumpulan data variabel independen menggunakan kuesioner skala likert yang dibuat oleh peneliti terdiri dari 21 pernyataan dengan rincian: keteladanan kepala ruang terdiri dari 7 pernyataan, kemampuan berkomunikasi 7 pernyataan dan konsiderasi 7 pernyataan. Instrumen pengumpulan data variabel dependen (kinerja perawat) terdiri dari 10 pernyataan. Hasil uji validitas instrumen variabel independen (keteladanan, komunikasi, dan konsiderasi) dan dependen diperoleh nilai lebih dari 0,05, sehingga semua item valid. Nilai *cronbach alpha* variabel independen = 0,845, sedangkan instrumen variabel dependen

diperoleh nilai *cronbach alpha*= 0,855, sehingga reliabel. berdasarkan nilai tersebut berarti kedua instrumen reliabel. Pengumpulan data penelitian dilakukan selama seminggu dengan menyebarkan kuesioner kepada perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap rumah sakit tipe C di Kabupaten Jember.

Analisis data penelitian terdiri dari analisis data univariat dan multivariat. Analisis data univariat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk data kategorik (jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja responden). Untuk analisis data multivariat digunakan uji statistik regresi linier ganda dengan $\alpha= 0,05$ yang

bertujuan untuk menganalisis hubungan 3 variabel independen (keteladanan, kemampuan berkomunikasi, konsiderasi) dengan variabel dependen (kinerja perawat). Uji statistik menggunakan bantuan SPSS. Penelitian ini telah dinyatakan lulus uji etik oleh Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember No. 107/KEPK/FIKES/XII/2023.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini diikuti 128 orang perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap rumah sakit tipe C di Kabupaten Jember. Karakteristik responden secara rinci tertuang dalam tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (n= 128)

Karakteristik Responden	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	69	54
Perempuan	59	46
Total	128	100
Tingkat Pendidikan		
D3 Keperawatan	72	56
Ners	56	44
Total	128	100
Usia		
26 – 30 tahun	33	26
31 – 35 tahun	22	17
36 – 40 tahun	24	19
41 – 45 tahun	31	24
46 – 50 tahun	13	10
>50 tahun	5	4
Total	128	100
Masa Kerja		
0 – 5 tahun	38	30
6 – 10 tahun	24	19
11 – 15 tahun	35	27
16 – 20 tahun	12	9
Lebih dari 20 tahun	19	15
Total	128	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden perawat berjenis kelamin laki-laki sebanyak 69 (54%) orang, sedangkan yang perempuan berjumlah 59 (46%) orang. Besarnya jumlah responden perawat yang berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dibanding jumlah perempuan bukan berarti secara otomatis yang paling sesuai untuk menjadi seorang perawat adalah kaum laki-laki. Karena jika ditilik dari data Badan

Pusat Statistik (2023) jumlah perawat laki-laki hanya 1/3 dari jumlah perawat perempuan.

Banyaknya jumlah perawat yang berjenis kelamin perempuan menunjukkan bahwa secara riil perawat membutuhkan personal-personal yang mempunyai kinerja jiwa keibuan. Hal ini sesuai dengan *core* atau inti layanan keperawatan dimana kinerja seorang perawat adalah perilaku

caring. Hal ini didukung oleh penelitian Greenhalgh et al. (1998) yang mendapatkan data adanya hubungan antara jenis kelamin perawat dengan perilaku *caring*. Namun dilain pihak, penelitian (Aminudin, 2004; Supriatin, 2015) mendapatkan data tidak ada kaitan antara jenis kelamin dengan perilaku *caring*. Artinya bahwa perawat perempuan tidak lebih baik bila dibandingkan dengan perawat laki-laki dalam berperilaku *caring* selama memberikan asuhan keperawatan.

Tingkat pendidikan perawat pada penelitian ini 56% lulusan D3 Keperawatan, 44% lulusan Ners. Perkembangan jaman menjadi faktor penggerak bagi perawat untuk terus berbenah. Hal ini dapat dilihat dari jumlah dan persentase perawat yang berpendidikan Ners terus mengalami peningkatan. Meningkatnya tingkat pendidikan perawat diharapkan dapat berdampak pada kinerjanya. Siagian (1999) menyatakan tenaga keperawatan yang pendidikannya tinggi, kinerjanya akan lebih baik. Hal ini disebabkan oleh karena perawat telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas.

Melihat sebaran usia perawat pada tabel 1 menunjukkan bahwa responden pada rentang usia produktif. Usia pada rentang demikian sangat menunjang kinerja perawat

yang sangat baik. Usia produktif memberikan efek terhadap kemampuan seorang perawat dalam menjalankan peran dan fungsinya secara maksimal. Hal demikian dapat berdampak pada kinerja perawat yang semakin baik.

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden perawat pelaksana memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Kondisi tersebut merupakan hal yang sangat positif. Secara logika, seorang perawat yang mempunyai masa kerja yang lama akan memperoleh banyak pengalaman. Sehingga pengetahuan, sikap, dan keterampilannya akan mengalami perbaikan seiring pengalaman yang mereka dapatkan. Pengalaman positif selama bekerja memberikan asuhan keperawatan, kemudian ditambah dengan terus belajar akan dapat menjadi bekal untuk unjuk kerja yang lebih baik.

Bagian kedua adalah data khusus variabel independen (keteladanan, kemampuan berkomunikasi, dan konsiderasi) dan variabel dependen (kinerja perawat) yang disajikan dalam bentuk tabel yang memuat data-data numerik hasil uji statistik regresi linier ganda. Secara rinci disajikan pada tabel 2, tabel 3, tabel 4, dan tabel 5 berikut:

Tabel 2. Nilai Mean, Median, Mode, dan Standart Deviasi Variabel Keteladanan, Komunikasi, dan Konsiderasi Kepala Ruang, serta Kinerja Pertawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tipe C di Kabupaten Jember

	Keteladanan Kepala Ruang	Komunikasi Kepala Ruang	Konsiderasi Kepala Ruang	Kinerja Perawat Pelaksana
Mean	3.348	3.358	3.279	3.341
Median	3.300	3.300	3.300	3.300
Mode	3.3	3.2	3.5	3.4
Std. Deviation	.1739	.1830	.2219	.1220
Minimum	3.0	3.0	2.0	3.1
Maximum	3.8	4.0	3.7	3.7

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai rata-rata keteladanan kepala ruang rawat inap di rumah sakit tipe C di Kabupaten Jember menurut penilaian perawat pelaksana dengan skor penilaian antara 1-4 adalah sebesar 3,348, median= 3,300, mode= 3,3, SD= 0,1739, nilai minimum= 3,0 dan nilai maksimum= 3,8. Nilai rata-rata komunikasi kepala ruang sebesar 3,358, median= 3,300, mode= 3,2, SD= 0,1830, nilai minimum=

3,0 dan nilai maksimum 4,0. Nilai rata-rata konsiderasi kepala ruang sebesar 3,279, median= 3,300, mode= 3,5, SD= 0,2219, nilai minimum= 2,0 dan nilai maksimum 3,7. Sedangkan nilai rata-rata kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sebesar 3,341, median= 3,300, mode= 3,4, SD= 0,1220, nilai minimum 3,1 dan nilai maksimum 3,7.

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.628 ^a	.395	.380	.0960	1.695

Tabel 3 menunjukkan nilai R Square = 0,395 artinya model regresi yang diperoleh dapat menjelaskan 39,5% variasi variabel dependen kinerja perawat pelaksana. Dengan kata lain ketiga variabel independen

(keteladanan, komunikasi, dan konsiderasi) kepala ruang dapat menjelaskan variabel kinerja perawat pelaksana sebesar 39,5%. Sedangkan 61,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 4. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.746	3	.249	26.965	.000 ^b
Residual	1.143	124	.009		
Total	1.889	127			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4 menunjukkan nilai p (sig)= 0,000, artinya pada $\alpha= 0,05$ dapat disimpulkan bahwa

model regresi cocok atau fit dengan data yang ada. Dan dikatakan bahwa persamaan garis regresi secara keseluruhan sudah signifikan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Ganda Hubungan Keteladanan (X1), Kemampuan Berkomunikasi (X2), dan Konsiderasi (X3) Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat (Y) Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Tipe C Kabupaten Jember

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.259	.246		5.124	.000		
Keteladanan kepala ruang rawat inap	.290	.055	.413	5.293	.000	.801	1.248
Kemampuan komunikasi kepala ruang rawat inap	.219	.054	.328	4.067	.000	.750	1.333
Konsiderasi kepala ruang rawat inap	.115	.046	.209	2.480	.014	.684	1.461

Tabel 5 *coefficients* hasil analisis regresi menunjukkan bahwa persamaan

regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja perawat} = 1,259 + 0,290\text{keteladanan} + 0,219\text{komunikasi} + 0,115\text{konsiderasi} \dots 1)$$

Berdasarkan persamaan 1) model regresi linier ganda tersebut dapat diartikan bahwa:

- Setiap kenaikan nilai keteladanan kepala ruang rawat inap sebesar satu satuan kepala ruang rawat inap, maka kinerja perawat akan naik sebesar 0,290 point.
- Setiap kenaikan nilai kemampuan komunikasi kepala ruang rawat inap sebesar satu satuan kemampuan

komunikasi kepala ruang rawat inap, maka kinerja perawat akan naik sebesar 0,219 point.

- Setiap kenaikan nilai konsiderasi kepala ruang rawat inap sebesar stau satuan konsiderasi kepala ruang rawat inap, maka kinerja perawat akan naik sebesar 0,115 point.

Berdasarkan nilai beta pada tabel 5 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$\beta_1 = 0,413$ menunjukkan bahwa besarnya pengaruh keteladanan kepala ruang terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit tipe C di Kabupaten Jember adalah sebesar 41,3 %. Dan variabel keteladanan yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan.

$\beta_2 = 0,328$ menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kemampuan komunikasi kepala ruang terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit tipe C di Kabupaten Jember adalah sebesar 32,8%.

$\beta_3 = 0,209$ menunjukkan bahwa besarnya pengaruh konsiderasi kepala ruang terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit tipe C di Kabupaten Jember adalah sebesar 20,9%.

Pengaruh Keteladanan Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Tipe C

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah terbukti bahwa keteladanan kepala ruang berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan ($p\text{value} = 0,000$; $\alpha = 0,05$).

Ruang perawatan menjadi area garda terdepan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Keterlibatan langsung hubungan antara pemberi layanan dengan pasien terjadi di ruang perawatan. Perawat merupakan profesi pemberi layanan yang terus menerus tanpa berhenti kepada pasien. Pelayanan keperawatan harus dilandasi tanggung jawab yang tinggi. Perawat pelaksana yang selalu dekat dengan pasien harus mampu menunjukkan kinerjanya dengan baik selama memberikan pelayanan.

Keberhasilan perawat pelaksana dalam menjalankan tugasnya memberikan asuhan keperawatan tidak dapat dilepaskan dari peran kepala ruang (Sari et al., 2019). Kepala ruang merupakan sosok pemimpin unit ruang perawatan, baik yang rawat jalan maupun rawat inap. Sebagai figur yang juga sangat menentukan kinerja bawahan, Solehudin et al. (2022) menyatakan kepala

ruang harus mampu menjadi teladan atau role model perawat pelaksana. Lin et al. (2015) Sehingga kepala ruang juga harus mampu menginspirasi bawahannya.

Keteladanan kepala ruang berpengaruh sangat besar terhadap lingkungan kerja ruang perawatan (Dewi, 2017). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai β keteladanan sebesar 0,413. Artinya bahwa besarnya pengaruh keteladanan kepala ruang terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit tipe C di Kabupaten Jember adalah sebesar 41,3%. Nilai tersebut lebih besar bila dibandingkan faktor kemampuan berkomunikasi maupun konsiderasi kepala ruang.

Besarnya pengaruh keteladanan kepala ruang terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit tipe C tersebut didukung pernyataan Dewi, (2017) yang mengatakan keteladanan pengaruhnya lebih besar bila dibanding dengan faktor lainnya. Karena sebagai teladan, baik pengetahuan, sikap, keterampilan, disiplin, dan cara bicara kepala ruang dalam menjalankan tugasnya, maka akan menjadi perhatian dan menjadi panutan bawahannya.

Keteladanan kepala ruang akan mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik (Alicia, 2022). Teladan merupakan referensi yang mempunyai peran menjadi panutan yang dapat menstimulasi untuk bertindak dan meraih tujuan yang telah ditetapkan. Alasan keteladanan kepala ruang sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana adalah karena sebagai sumber inspirasi, sebagai tolok ukur kemampuan diri, sebagai tuntutan berperilaku, dan sebagai motivator (Efrata & Maichal, 2016).

Pengaruh Kemampuan Komunikasi Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Tipe C

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kemampuan komunikasi kepala ruang berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan ($p\text{value} = 0,000$; $\alpha = 0,05$).

Komunikasi merupakan komponen penting dalam kehidupan berorganisasi pelayanan keperawatan. (Fatihah & Darmawanti (2018) mengatakan komunikasi merupakan salah satu alat dalam menggerakkan pelayanan. Peran komunikasi di dalam membangun kinerja tim pelayanan kesehatan sangatlah penting (Wang et al., 2016). Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat menjadi lebih baik (Amudha et al., 2018). Pernyataan ini menegaskan bahwa komunikasi sangat berpengaruh terhadap terselenggaranya pelayanan keperawatan yang bermutu dan menjadi bukti kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap.

Praktik komunikasi dalam ruang perawatan dapat terjadi dalam berbagai kondisi, antara lain komunikasi antara atasan dengan bawahan, antar perawat pelaksana, antara perawat dengan profesi lain, dan antara tenaga kesehatan dengan pasien dan keluarga. Salah satu komunikasi penting yang dapat menentukan mutu pelayanan adalah komunikasi antara atasan (kepala ruang) dengan bawahan (perawat pelaksana). Begitu pentingnya komunikasi diantara posisi ini, maka kemampuan komunikasi sangat diperlukan, utamanya adalah sebagai kepala ruang.

Kepala ruang perawatan selama menjalankan tugasnya, lebih dari 80% waktunya digunakan melakukan komunikasi (Nursalam, 2014). Sebagian besar waktunya yang didominasi dalam melakukan komunikasi, maka kepala ruang harus mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal yang baik kepada perawat pelaksana (Sari et al., 2019). Kepala ruang juga harus mempunyai keterampilan komunikasi yang kuat (van Diggele et al., 2020). Karena di dalam menjalankan perannya, kepala ruang harus dapat mempengaruhi, mengatur dan mengarahkan perawat pelaksana selama memberikan asuhan keperawatan.

Terjalannya komunikasi antara kepala ruang dengan bawahan tidak dapat dielakkan. Sehingga kemampuan komunikasi kepala ruang sangat dapat mempengaruhi keberhasilan perawat pelaksana dalam kinerjanya (Sari et al., 2019). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh nilai $p = 0,000 < 0,05$ yang

berarti kemampuan komunikasi kepala ruang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Nilai tersebut dipertegas dengan diperolehnya nilai β sebesar 0,328 yang berarti besarnya pengaruh kemampuan komunikasi kepala ruang terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit tipe C di Kabupaten Jember adalah sebesar 32,8%. Walaupun nilai β tersebut tidak sebesar nilai keteladanan, namun kemampuan komunikasi sudah sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Pengaruh Konsiderasi Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Tipe C

Konsiderasi menurut KBBI berarti pertimbangan. Jika dikaitkan dengan peran kepala ruang sebagai pemimpin di ruang perawatan dapat diartikan suatu bentuk perhatian, penghargaan, apresiasi, dan support yang dilakukan oleh kepala ruangan kepada perawat pelaksana (Suwignjo, 2015). Konsiderasi kepala ruang diharapkan dapat terciptanya persahabatan, keakraban, saling percaya, dan saling menghargai antara kepala ruang dengan perawat pelaksana (Ramdhani, 2018).

Organisasi pelayanan keperawatan yang baik jika kehadiran kepala ruang dinantikan oleh perawat pelaksana. Penantian ini menunjukkan bahwa kepala ruang bukan sekedar atasan yang sering memberi perintah, mencari kesalahan, suka menghukum, suka meremehkan, dan menjaga jarak dengan bawahan. Namun, kepala ruang dirasakan sebagai sahabat atau bahkan orang tua yang selalu memberikan dan menciptakan suasana yang nyaman bagi anak buah.

Melihat keunggulan penerapan konsiderasi kepala ruang di atas, maka dapat dikatakan konsiderasi akan dapat memberikan motivasi kepada perawat pelaksana untuk bekerja lebih baik. Konsiderasi kepala ruang juga dapat berdampak terhadap bertambahnya rasa percaya diri perawat pelaksana. Perawat pelaksana juga merasa diakui akan keberadaan dan kinerjanya (Azmi, 2019).

Kondisi ini tentu akan berefek pada kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas.

Pengaruh konsiderasi kepala ruang terhadap kinerja perawat pelaksana dibuktikan dari hasil penelitian dengan nilai $p=0,000 < 0,05$. Hasil ini juga dipertegas dengan nilai β sebesar 0,209 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh konsiderasi kepala ruang terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit tipe C di Kabupaten Jember adalah sebesar 20,9%. Walaupun pengaruhnya terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan tidak sebesar keteladanan dan kemampuan komunikasi kepala ruang, namun hasil ini sudah menunjukkan pengaruh yang signifikan.

4. KESIMPULAN

Kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan tidak dapat dipisahkan dari peran kepala ruang. Keteladanan, kemampuan berkomunikasi, dan konsiderasi kepala ruang rawat inap sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja perawat bawahannya. Kepala ruang merupakan manajer utama ruang rawat inap yang harus mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan.

5. REFERENSI

- Abdullah, R. P. I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. *UMI Medical Journal*, 4(1), 102–110.
- Alicia. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja di RS TK. II Dustira Cimahi*. Universitas Pasundan Bandung.
- Aminudin, T. Y. (2004). *Hubungan iklim kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu*. Universitas Indonesia.
- Amudha, P., Hamidah, H., Annamma, K., & Ananth, N. (2018). Effective Communication between Nurses and Doctors: Barriers as Perceived by Nurses. *Journal of Nursing & Care*, 07(03). <https://doi.org/10.4172/2167-1168.1000455>
- Asif, M., Jameel, A., Hussain, A., Hwang, J., & Sahito, N. (2019). Linking transformational leadership with nurse-assessed adverse patient outcomes and the quality of care: Assessing the role of job satisfaction and structural empowerment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132381>
- Asmuji, A., Faridah, F., & Handayani, L. T. (2018). Implementation of Discharge Planning in Hospital Inpatient Room by Nurses. *Jurnal Ners*, 13(1), 106–113. <https://doi.org/10.20473/jn.v13i1.5942>
- Azmi, M. F. (2019). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.
- Badan Pusat Statistik (2023). *Profil Statistik Kesehatan 2023*. Volume 7. Jakarta: Badan Pusat Statistik
- Defriani, N. W., Nyorong, M., & Nasution, R. S. (2022). Evaluasi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 8(1), 183–189.
- Dewi, M. K. (2017). *Hubungan sikap disiplin perawat dengan efektifitas pelaksanaan timbang terima di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo*. Universitas Jember.
- Efrata, T. C., & Maichal. (2016). Peran role model dan identitas entrepreneurial untuk meningkatkan kinerja dalam berwirausaha. *Prosiding Forum Manajemen Indonesia Ke-8*, 216–228.
- Fatihah, D. C., & Darmawanti, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan

- Komunikasi terhadap Motivasi serta dampaknya pada Kinerja Perawat di Administrasi Keuangan, Politeknik Piksi Ganesha Bandung. *Jurnal E-Bis*, 2(1), 35–52.
- Greenhalgh, J., Kyngas, H., & Vanhanen, L. (1998). Nurse caring behavior. *Journal of Advanced Nursing*, 27(5), 927–932. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1998.t01-1-00577.x>.
- Hilmawan, H., & Yumhi. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung. *The AsiaPacific Journal OfManagement Studies*, 6(1986), 1–10.
- Jankelová, N., & Joniaková, Z. (2021). *Communication Skills and Transformational Leadership Style of First-Line Nurse Managers in Relation to Nurses and Moderators of These Relationships*.
- Lin, P. Y., MacLennan, S., Hunt, N., & Cox, T. (2015). The influences of nursing transformational leadership style on the quality of nurses' working lives in Taiwan: A cross-sectional quantitative study. *BMC Nursing*, 14(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-015-0082-x>
- Mahendra, R. I., Purwanti, E., & Susilowati, Y. (2020). *The Relationship Between The Head Of Room Leadership Style And Nurse's Performance at PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital*. 000, 756–764.
- Masaong, K. A., Syukur, S. B., Abas, R., & Mansoer, P. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Otanaha. *Detector: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan*, 1(2), 124–136. <https://ejournal.politeknikpratama.ac.id/index.php/Detector/article/view/1367>
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Pawerangi, M. H., Amang, B., & Nurpadila. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dtrhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 468–476.
- Purwanto, I., & Fanji Pradipta, I. D. A. G. (2020). Hubungan Kompetensi (Pengarahan) Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 5(1), 477. <https://doi.org/10.52822/jwk.v5i1.114>
- Rahayu, M. L. P., Manurung, I., Bangsawan, M., & Astini, Y. (2022). Hubungan Komunikasi Perawat Dan Dokter Dengan Kinerja Perawat Perioperatif. *Malahayati Nursing Journal*, 4(6), 1412–1425. <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i6.6585>
- Ramdhani, S. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsiderasi Dan Struktur Inisiasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Ciamis. *Journal of Management Review*, 2(1), 97. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i1.912>
- Santoso, P. B., & Sudiro, S. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Service Excellent pada Perawat di Rumah Sakit Ken Saras Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(1), 56–60. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jmki/article/view/24805>
- Sari, I. Y., Paramitha, D. S., & Iswantoro. (2019). Hubungan Gaya Komunikasi Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap (The Correlation of Head Nurse's Communication Style with Nurse's Performance at Inpatient Care Unit). *Jurnal Darul Azhar*, 8(1), 38–44.
- Sartiyah, Ngasu, K. E., & Septimar, Z. M. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Pada Masa Pandemi

- Covid-19 di RSUD Kabupaten Tangerang Tahun 2021. *Nusantara Hasana Journal*, 1(9), 45–52.
- Siagian, S. P. (1999). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Solehudin, S., Hadi, M., Sulaeman, S., Kurniati, T., & Nursalam, N. (2022). Efek Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v5i1.1183>
- Supriatin, E. (2015). Perilaku Caring Perawat Berdasarkan Faktor Individu dan Organisasi. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 18(3), 192–198. <https://doi.org/10.7454/jki.v18i3.425>
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. (D. Hermina, Ed.). CV. Radja Publika. <https://doi.org/https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>
- Suwignjo, R. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Manajemen Rumah Sakit Dalam Iklim Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Sentra Medika Cibinong Tahun 2013. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 1(3), 135–146. <https://doi.org/10.7454/arsi.v1i3.2179>
- van Diggele, C., Burgess, A., Roberts, C., & Mellis, C. (2020). Leadership in healthcare education. *BMC Medical Education*, 20(Suppl 2), 1–6. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02288-x>
- Walukow, P. A., Mandagi, C. K. F., & Ramayar, A. (2018). Hubungan Masa Kerja Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Minahasa Selatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(3), 1–8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/kesmas/article/view/22943>
- Wang, C.-H., Anthony, K., & Kuo, N.-W. (2016). The Role of Head Nurse on Communication: A Social Network Approach. *International Journal of Future Computer and Communication*, 5(1), 43–46.
- Widiyanto, A., Aditya Pradana, K., Syaqui Mubarak, A., Tri Atmojo, J., Tri cahyono, J., Mowo Panuluh, S., Yuliani, S., & Tri Cahyani, A. (2021). Literatur Review: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat. *Avicenna: Journal of Health Research*, 4(2), 147–153. <https://doi.org/10.36419/avicenna.v4i2.539>
- Yoon, S., & Lee, T. (2022). Factors Influencing Military Nurses' Reporting of Patient Safety Events in South Korea: A Structural Equation Modeling Approach. *Pubmed*, 16(3), 162–169. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2022.05.006>