



PENGARUH TINGKAT KEPEMIMPINAN DAN TINGKAT STRES TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT DAERAH KABUPATEN NGANJUK 2023

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND STRESS LEVEL ON NURSE PERFORMANCE AT NGANJUK REGIONAL HOSPITAL 2023

Fendy Hardyanto*, Sentot Imam Suprpto, Ratna Wardani

Jurusan Magister Kesehatan Masyarakat, Pasca Sarjana, Institut Ilmu Kesehatan Surya Mitra Husada
Kediri, Jl. Manila no.37 Tosaren, Kediri, Jawa Timur, Indonesia, 64123

*e-mail: fhardyanto@gmail.com

Abstract

The performance was described as the level of achievement from the activity/program's implementation in realizing the goals, objectives, mission, and vision of the organization contained in the strategic planning of an organization. This study was to analyze the leadership effect through stress levels on nurse performance at Nganjuk Regional Hospital. The design of study was a quantitative observational study with a cross-sectional approach. The research analyzed the effect of leadership through stress levels on performance of nurses at Nganjuk Regional Hospital. Population was 146 respondents, and a sample was 107 respondents. They were taken using the Simple Random Sampling technique. The findings showed that the effect of leadership on stress levels with p -value 0,409. The influence of leadership on performance with p -value 0,000. The effect of stress levels on performance with p -value 0,017. Based on mediation statistic analysis, it showed that the p -value was $0.471 > 0.05$, so this result was not significant to conclude that stress levels acted as a significant mediator between leadership and performance, or we could concluded that leadership through stress levels did not have a significant effect on nurse performance at Nganjuk Regional Hospital.

Keywords: leadership, stress levels, performance

Abstrak

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam langkah perencanaan strategis suatu organisasi. Tujuan penelitian yang dilakukan yaitu membuat analisis pengaruh tingkat gaya kepemimpinan melalui tingkat stres terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk. Penelitian dilakukan dengan desain kuantitatif observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian difokuskan pada melakukan analisis dari pengaruh tingkat kepemimpinan melalui tingkat stres pada kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk. Jumlah populasi yaitu 146 responden dengan sampel yang diambil 107 responden, dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa pengaruh tingkat kepemimpinan terhadap tingkat stres p -value 0,409. Pengaruh kepemimpinan pada kinerja perawat dengan p -value 0,000. Pengaruh tingkat stres terhadap kinerja perawat dengan p -value 0,017. Berdasarkan hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa nilai p -value $0,471 > 0,05$, sehingga hasil tersebut tidak cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa tingkat stres bertindak sebagai mediator yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja, atau dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melalui tingkat stress secara tidak langsung,

This is an open access article under the CC BY-SA license



tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk.

Kata Kunci: kepemimpinan, tingkat stres, kinerja

PENDAHULUAN

Yogyakarta selain dikenal sebagai sebutan kota Kinerja didefinisikan sebagai gambaran tingkat pencapaian dari proses pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* organisasi (Mansyur *et al* 2022). Kinerja juga di jelaskan sebagai tindakan melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan Arifin *et al* (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dinukur baik kualitas maupun kuantitas dari seseorang saat melaksanakan tugas fungsi/peran sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Fadli *et al* (2020), kinerja organisasi sebagai efektivitas keseluruhan organisasi secara dengan tujuan memenuhi kebutuhan yang sudah ditetapkan dari setiap kelompok yang berkaitan melalui usaha tersistematik. Tujuan lain yaitu meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai kebutuhan dengan efektif secara terus menerus.

Undang-Undang Pelayanan Publik Republik Indonesia No. 25 tahun 2009, tentang pelayanan kesehatan yang diselenggarakan saat ini masih menghadapi banyak kendala, terutama dari segi kualitas pelayanan. Untuk mengatasi hal tersebut, disusun pedoman umum penetapan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara yang dipakai untuk unit penyelenggara pelayanan publik. Pedoman tersebut tertuang dalam peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi No. 14 tahun 2017 tentang pedoman penyusunan survei IKM bagi penyelenggara pelayanan publik. IKM dapat dijadikan sebagai bahan penilaian terhadap pelayanan.

Pelaporan IKM di RSD Nganjuk dilakukan setiap enam bulan pada bulan Juni dan Desember. Jenis pelayanan yang diukur IKM antara lain: rawat inap, rawat jalan dan penunjang. Berdasarkan data IKM di RSD Nganjuk dapat dilihat adanya tren penurunan dari Desember 2020 sampai Juni 2022. Meskipun keempat data dalam tabel dibawah masih dalam penilaian kategori B dan kinerja unit pelayanan bernilai baik, namun perlu diketahui bahwa untuk bulan Juni 2022 nilai

IKM 76,68 hampir masuk dalam nilai interval penilaian mutu pelayanan berkategori C (65,00-76,60) dan kinerja unit pelayanan kurang baik. Selain itu Laporan Capaian Indikator Mutu, Komite Mutu RSD Kabupaten Nganjuk (2022), per Oktober 2022 yaitu UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat) esensial 60,88%. UKM pengembangan 44,57%, Mutu 70,2%, UKP (Upaya Kesehatan Perorangan) 72,2% dan Manajemen 80,1%.

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada 17 Maret 2022 dengan sampel 10 perawat di RSD Kabupaten Nganjuk didapatkan hasil bahwa 7 dari 10 responden (70%) memiliki penilaian kinerja kategori kurang dimana hal tersebut dapat disebabkan oleh kepemimpinan yang dilakukan oleh petugas kesehatan kurang efektif sehingga menyebabkan kinerjanya juga menjadi kurang efektif, selain itu juga disebabkan karena tingkat stres yang meningkat karena beberapa hal yang dialami oleh petugas kesehatan yang tinggi mulai dari imbas pandemi kala itu yang menyebabkan segala agenda tertunda dan menumpuk setelah status PPKM dicabut pemerintah.

Peran penting pemimpin organisasi, dapat mengarah pada organisasi itu sendiri secara internal serta juga dalam berinteraksi dengan pihak eksternal secara keseluruhan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dimaknai sebagai sebuah aturan perilaku seseorang yang dilakukan atau digunakan pada saat individu atau seseorang tersebut ingin mempengaruhi perilaku orang lain. Setiap gaya kepemimpinan akan memiliki sisi kelebihan maupun kekurangan. Pada umumnya seorang *leader* akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan tipe/jenis kepribadian serta kemampuan. Secara umum, ada tiga tipe gaya kepemimpinan yang terkenal dalam manajemen keperawatan, meliputi tipe otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*. Gaya kepemimpinan otoriter tercermin dalam pemimpin yang memfokuskan fungsinya untuk menyelesaikan sesuatu. Semua bawahan dituntut untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya tanpa memperhatikan kepentingan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, kesejahteraan fisik, psikis dan sosial. Kepemimpinan yang demokratis dengan berfokus pada keseimbangan antara keinginan

dan harapan organisasi dan individu. Pemimpin dalam kategori ini bersedia mendengarkan saran dan keluhan bawahan, serta menghargai pendapat dan ide baru bawahan. Gaya kepemimpinan *laissez-faire* berfokus pada pemberian kebebasan kepada bawahan untuk berimprovisasi.

Tujuan organisasi akan dapat tercapai apabila seorang pemimpin organisasi yang memiliki kemampuan menjalankan kepemimpinan serta mengatur organisasi secara efektif. Hal ini mengarahkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan (Suarli & Y 2019).

Pemimpin perlu memberikan pembinaan yang serius kepada pegawainya guna membangun rasa keterikatan terhadap organisasi sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja. Setiap pemimpin yang fokus mengembangkan, menggerakkan, dan membimbing semua potensi pegawai dalam suatu lingkungan memiliki model yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda dari masing-masing pemimpin. Konsistensi antara gaya kepemimpinan, norma, dan budaya organisasi dipandang sebagai prasyarat utama bagi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Gaya dan sikap kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Salah satu jenis pelayanan dasar yang dibutuhkan oleh masyarakat luas yaitu pelayanan dibidang kesehatan. Kondisi Kesehatan global, adanya kejadian luar biasa maupun perubahan kebijakan yang masif dalam kondisi darurat dapat menjadi sumber masalah pada layanan kesehatan berdampak pada masyarakat penerima layanan maupun pemberi pelayanan dalam hal ini tenaga kesehatan salah satu kondisi yang saat ini terjadi pada secara global dalam waktu singkat terkait dengan adanya penyebaran virus COVID-19. Kondisi ini menimbulkan banyak permasalahan baru pada seluruh dunia, mempengaruhi seluruh sektor mulai sektor ekonomi, sosial, perubahan perilaku dan budaya, sektor keamanan dan fokus utama adalah pada sektor kesehatan. Kondisi ketidakpastian, resiko penularan, belum adanya penanganan yang baku serta ketersediaan saran kesehatan yang terbatas dan masih langka meningkatkan kecemasan secara kolektif pada masyarakat. Hal tersebut direspon oleh Lembaga

kesehatan dunia WHO dengan menetapkan status pandemi COVID-19.

Salah satu stressor di masyarakat yang terbaru muncul pada masa ini yaitu situasi yang ditetapkan sebagai pandemi secara global, terutama bagi tenaga kesehatan yang bekerja langsung dengan pasien. Di Indonesia, data Kemenkes RI, sebanyak 2066 tenaga Kesehatan di Indonesia meninggal akibat COVID-19. Hal ini tentunya menjadi pemicu tingkat stres tenaga kesehatan. Kematian karena COVID-19 yang terjadi mengenai pada masyarakat dan tenaga kesehatan yang secara langsung berinteraksi dan kontak fisik dengan pasien terkonfirmasi positif. Dalam situasi pandemi yang baru, ketidakpastian proses pengobatan yang belum terstandar dan teruji secara *cohort*, disertai kewaspadaan yang tinggi, maka setiap dinamika perubahan pandemi menimbulkan rasa cemas tenaga kesehatan. Berdasarkan penelitian Tazkirah *et al* (2021) hasil penelitian yang diperoleh dari 644 responden di 8 pulau Indonesia menggambarkan bahwa stres akibat pandemi Covid-19 dialami oleh 55% tenaga kesehatan mengalami. Menurut hasil penelitian Fadli *et al* (2020), didapatkan nilai 50,4% tenaga kesehatan mengalami gejala depresi dan 44,6% memiliki gejala kecemasan karena perasaan tertekan. Meningkatnya angka kasus positif dan kematian pasien COVID-19 berdampak pada gangguan mental seperti kecemasan, ketakutan, stress, depresi, panik, kesedihan, frustrasi, marah serta menyangkal (Huang *et al* 2020)

Peningkatan kelelahan fisik dan mental disampaikan tenaga kesehatan perawat yang bekerja selama masa pandemi. Stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu berhadapan dengan suatu kesempatan, tuntutan, atau sumber daya yang berhubungan dengan keinginan individu yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Beberapa hasil penelitian mendapatkan hubungan antara stres dan beban kerja, tekanan untuk menyelesaikan kewajiban dan desakan waktu. Situasi yang dihadapi selama penanganan pasien COVID-19 juga merupakan stressor tersendiri bagi tenaga kesehatan, ditambah masalah-masalah pribadi lain yang mungkin terjadi (Pasay-an & Ph 2020).

Berdasarkan laporan penelitian yang dilakukan oleh Crowe *et al* (2020) bahwa dari 54,1% perawat yang mengalami stres selama pandemi COVID-19 terdapat distribusi yaitu 16,5% stres ringan, 37,6% stres sedang hingga berat. dari penelitian lain sebagai pembandingan, Selama pandemi COVID-19 diperoleh data,

sebanyak 36,4% perawat mengalami stres ringan dan 25,4% mengalami stres sedang (Tazkirah et al., 2021). Berdasarkan kondisi di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan tingkat stres terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk.

METODE PENELITIAN

Desain dan Sampel Penelitian

Penelitian menganalisis pengaruh kepemimpinan dan tingkat stres terhadap kinerja perawat di Rumah sakit daerah kabupaten Nganjuk. Desain penelitian yaitu kuantitatif

analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Variabel yang diteliti diukur berdasarkan kuesioner (*point time approach*), yaitu pengamatan terhadap seluruh subjek penelitian dilakukan pada waktu yang sama. Jumlah populasi sejumlah 147 responden dan sampel sebanyak 107 responden yang diambil dengan teknik *Probability sampling* dengan jenis *Simple Random Sampling*. Variabel penelitian terdiri dari 2 yaitu variabel independen meliputi gaya kepemimpinan dan tingkat stres serta variabel dependen adalah kinerja.

Tabel 1. Variabel penelitian

Jenis Variabel	Parameter	Alat Ukur	Skala data interval
Variabel Independen:			
Tingkat Kepemimpinan transformasional	1. <i>Idealized influence (Attributes)</i> 2. <i>Idealized influence (Behavior)</i> 3. <i>Inspirational Motivation</i> 4. <i>Intellectual stimulation</i> 5. <i>Individual consideration</i>	Kuesio-ner	Baik Cukup Kurang
Tingkat stres	1. Fisik 2. Perilaku 3. Psikologis	Kuesio-ner	Tinggi Sedang Rendah
Variabel Dependen:			
Kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian komitmen kerja	Kuesio-ner	Baik Cukup

Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang melalui uji validitas serta uji reliabilitas. Data yang terkumpul diolah dengan tahapan pengolahan terdiri dari *Editing, Coding, Skoring* dan *Tabulating*. Analisa data dengan uji *Path Analisis* dengan *Statistic Product And Solution Servis* (SPSS) 18.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Tingkat Stres

Hasil analisis *Regresi Linear* variabel kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,409 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. H_0 diterima dapat

dibuat kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh dari tipe kepemimpinan terhadap tingkat stres perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk

Tabel 2. Hasil uji statistik *Regresi Linear* pengaruh kepemimpinan terhadap tingkat stres perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk

Variabel	Sig	B
Constand	0.000	
Kepemimpinan	0.409	0.078

Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* variabel tingkat kepemimpinan terhadap tingkat stres menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,409 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga

disimpulkan bahwa tidak didapatkan pengaruh dari tingkat kepemimpinan transformasional terhadap tingkat stres perawat di tempat penelitian dilakukan.

Penelitian oleh G. Cummings *et al* (2020) mengevaluasi hubungan gaya kepemimpinan dan tingkat stres perawat di rumah sakit. Studi tersebut menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung dan berorientasi pada tim tidak terdapat kaitan bermakna dengan tingkat stres perawat. Kepemimpinan yang memberikan dukungan, komunikasi yang efektif, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan tidak dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental perawat.

Studi oleh Wang *et al* (2019) menyelidiki pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap tingkat stres perawat di rumah sakit menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional yang berfokus pada tugas dan pemberian reward berhubungan dengan tingkat stres perawat yang lebih tinggi. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional yang memotivasi dan memberdayakan perawat berhubungan dengan tingkat stres yang lebih rendah. Hasil tersebut menegaskan nilai penting kepemimpinan yang mengutamakan aspek humanistik dan keterlibatan perawat dalam pengambilan keputusan. Pada penelitian pendahulu dilaporkan terdapat variasi korelasi antara gaya kepemimpinan transaksional maupun transformasional terhadap tingkat stres tenaga medis. Kepemimpinan transaksional dapat memiliki pengaruh yang signifikan pada nilai tingkat stres apabila menitikberatkan pada saling bergantian antara sistem penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*).

Tingkat kepemimpinan transformasional kurang efektif dalam mengurangi tingkat stres perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk. Kepemimpinan yang memotivasi dan memberdayakan perawat dapat meningkatkan kesejahteraan dan kualitas kerja mereka, akan tetapi tidak dapat dibuktikan kepemimpinan yang baik dapat menurunkan stres perawat. Meskipun begitu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk memperhatikan kepemimpinan yang diadopsi. Tujuan dari hal tersebut adalah terwujudnya kesehatan lingkungan kerja serta dapat memberikan dukungan yang positif bagi kinerja perawat. Kepemimpinan yang baik dan mendukung mungkin akan memberikan dampak untuk tingkat stres perawat yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang

berorientasi pada perawat dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat memiliki dampak positif pula dalam mengurangi stres.

Pengaruh Kepemimpinan dan Tingkat Stres Terhadap Kinerja

1. Parsial

a. Pengaruh tingkat kepemimpinan terhadap kinerja perawat

Analisis menggunakan *Regresi Linear* pada pengaruh variabel tingkat kepemimpinan terhadap variabel kinerja menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh tingkat kepemimpinan terhadap kategori kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk

b. Pengaruh tingkat stres terhadap kinerja

Analisis *Regresi Linear* pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,017 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial tingkat stres mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk

2. Simultan

Hasil melalui analisis *Regresi Linear Berganda* yaitu diperoleh nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan dari nilai tersebut adalah terdapat pengaruh kepemimpinan dan tingkat stres secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk dengan nilai besaran pengaruh 56,1%.

Tabel 3. Hasil uji *regresi linear berganda*

Variabel	Sig	B	R ²	Sig
Constant	0.000	17.047	0.516	0.000
Kepemimpinan	0.000	0.099		
Tingkat Stres	0.017	0.032		

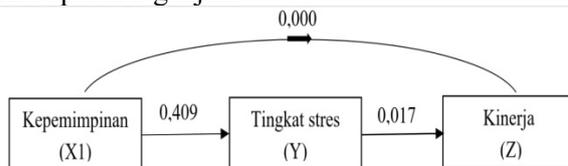
Nilai hasil analisis *Regresi Linear* variabel kepemimpinan terhadap tingkat stres memiliki yaitu *p-value* $0,409 > 0,05$ maka disimpulkan tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap tingkat stres. Analisis variabel kepemimpinan terhadap kinerja memiliki *p-value* $0,00 < 0,05$. Hasil analisis tersebut dapat dibuat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh tingkat kepemimpinan pada kinerja.

Analisis statistik mediasi menggunakan uji *Sobel* dengan rumus berikut yakni $Sobel = (a\text{-path} * b\text{-path}) / \sqrt{(a\text{-path}^2 * Std. Error b\text{-path}^2) + (b\text{-path}^2 * Std. Error a\text{-path}^2)}$.

Penelitian yang sedang dilakukan memiliki nilai-nilai berikut:

1. a-path (koefisien jalur dari kepemimpinan ke tingkat stres) = -0,078
2. b-path (koefisien jalur dari tingkat stres ke kinerja) = 0,123
3. Std. Error a-path = 0,107
4. Std. Error b-path = 0,024

Selanjutnya, perlu mengubah nilai *z-score Sobel* menjadi nilai *p-value* dengan menggunakan tabel distribusi normal. Dari tabel distribusi normal standar, maka nilai *z-score* -0,722, sesuai dengan *p-value* yaitu 0,471. Dengan menggunakan teknik *Sobel*, ditemukan bahwa *p-value* 0,471. Hasil nilai *p-value* 0,471 > 0,05, sehingga hasil tersebut diambil kesimpulan bahwa tingkat stres tidak bertindak sebagai mediator antara kepemimpinan dan kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk.



Gambar 1. Uji *path analysis* pengaruh kepemimpinan melalui tingkat stres terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk

Kategori tingkat kepemimpinan transformasional terbanyak dari 58 sampel responden termasuk dalam kategori cukup yaitu sekitar 51,3%. Tiga puluh enam sampel responden (31,9%) memiliki kepemimpinan transformasional kategori kurang, sedangkan 19 responden (16,8%) memiliki kepemimpinan transformasional kategori baik. Hasil tabulasi silang didapatkan bahwa responden yang memiliki kepemimpinan cukup juga memiliki kinerja kategori cukup sebanyak 47 responden (41,6%).

Hasil analisis *Regresi Linear* variabel tingkat kepemimpinan terhadap kategori/tingkat kinerja menunjukkan bahwa nilai *p-value* 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima jadi disimpulkan bahwa ada pengaruh tingkat jenis kepemimpinan transformasional terhadap kategori/tingkat kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk.

Kualitas dari seorang pemimpin (*leader*) yang terdapat pada suatu organisasi, dimana kemampuan yang dimaksud akan menunjukkan peran dari pemimpin untuk dapat memberikan arah pada setiap pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh bawahan atau pekerja dalam kerangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dan disepakati. Apabila kemampuan kepemimpinan tersebut tidak terdapat pada suatu organisasi maka dapat terjadi suatu kerengganan atau *gap* interaksi antara tujuan individu dan tujuan bersama dalam berorganisasi. Akibat dari interaksi yang lemah maka akan menimbulkan kondisi dengan pribadi atau individu akan bekerja untuk tujuan perseorangan pula dan pencapaian sasaran tujuan organisasi menjadi tidak efisien (Awaliyah 2020).

Dua hal yang diperhatikan dalam kinerja meliputi kinerja pegawai secara individu dan kinerja pegawai dalam kerangka organisasi. Kinerja secara individu merupakan hasil kerja oleh pribadi atau perseorangan. Hal ini berbeda dengan kinerja dalam kerangka organisasi yang merupakan keseluruhan hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing individu secara simultan dalam acuan suatu organisasi (Agustine 2021).

Gambaran mengenai nilai atau tingkat pencapaian suatu proses pelaksanaan kegiatan dapat didefinisikan pula sebagai kinerja. Proses pencapaian tersebut tetap dalam kerangka arah tujuan, dasar visi dan misi organisasi yang dapat dilihat pada langkah strategis yang direncanakan oleh organisasi (Mansyur *et al* 2022). Kinerja dapat pula di terjemahkan sebagai usaha untuk melakukan kegiatan dengan penyempurnaan yang disesuaikan dengan tanggung jawab sehingga memberikan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan Arifin *et al.* (2019) mengatakan bahwa bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dari segi jumlah maupun kualitas yang dilakukan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab pekerja atau individu. Fadli *et al* (2020) menyatakan bahwa kinerja organisasi menggambarkan efektivitas keseluruhan dari organisasi dalam memenuhi kebutuhan setiap kelompok yang telah ditetapkan melalui usaha-usaha sistemik. Selain itu kinerja juga bertujuan terus menerus meningkatkan secara efektif kemampuan organisasi mencapai kebutuhannya.

Studi penelitian menyoroiti pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja perawat. Kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi tim,

Catatan penting yang perhatikan yaitu bahwa efektivitas gaya kepemimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja positif bagi perawat di rumah sakit. Kepemimpinan yang baik dapat membangun komunikasi yang baik pula antara pemimpin dan perawat, memfasilitasi kolaborasi dan partisipasi aktif perawat dalam pengambilan keputusan, serta memberikan dorongan dan pengakuan yang tepat atas prestasi perawat. Semua ini berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja perawat dan pada gilirannya, meningkatkan berkualitas kinerja perawat saat memberikan pelayanan kepada pasien.

Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi perawat. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan rasa keterikatan perawat terhadap organisasi, memotivasi mereka untuk berkontribusi secara aktif, dan mengembangkan relasi yang kuat dengan visi dan nilai-nilai organisasi. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan perawat dalam tugas dan tanggung jawab mereka yang berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik, memiliki dampak yang signifikan terhadap kategori/tingkat kinerja perawat di rumah sakit. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, memberikan pengarahannya yang jelas, serta memfasilitasi pengembangan hubungan baik dapat menciptakan efek lingkungan kerja positif. Dampak positif dari kepemimpinan tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja perawat, meningkatkan komitmen terhadap organisasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perawat saat menjalankan tugas, fungsi, dan tanggung jawab kualitas pelayanan kesehatan bagi pasien.

Pengaruh Tingkat Stres Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat stres kategori rendah sebanyak 43 responden (38,1%). Sejumlah 42 responden (37,2%) memiliki tingkat stres kategori sedang. Sedangkan sejumlah 28 responden (24,8%) memiliki tingkat stres kategori tinggi. Hasil tabulasi silang menggambarkan bahwa sebagian kecil responden dengan tingkat stres kategori sedang ternyata memiliki hasil kinerja dalam kategori cukup sebanyak 26 responden (23,0%).

Analisis Regresi Linear variabel motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai p -value $0,017 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tingkat stres terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk. Stres yang berlebihan dapat memiliki dampak negatif pada kemampuan kognitif, konsentrasi, dan pengambilan keputusan perawat. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu kemampuan kognitif perawat, termasuk kemampuan untuk memproses informasi dengan efektif, mengingat detail penting, dan memecahkan masalah dengan cepat dan tepat. Stres yang berlebihan juga dapat menghambat kemampuan perawat untuk mempertahankan fokus dan konsentrasi selama tugas yang kompleks dan membutuhkan perhatian yang tinggi. Selain itu, stres yang berkelanjutan juga dapat menghambat kinerja perawat dalam menghadapi situasi darurat. Ketika perawat mengalami tingkat stres yang tinggi, maka terdapat kemungkinan mereka kesulitan mengambil keputusan cepat dan tepat dalam konteks kondisi yang membutuhkan respon segera. Hal ini dapat berdampak negatif pada kecepatan dan efektivitas perawatan yang diberikan kepada pasien dalam situasi yang kritis. Selain itu, tingkat stres yang tinggi juga dapat mempengaruhi kemampuan perawat dalam memberikan perawatan yang aman bagi pasien. Stres yang berlebihan dapat mengganggu ketelitian dan kehati-hatian perawat dalam melaksanakan prosedur medis, mengelola obat-obatan, dan melakukan tindakan keperawatan lainnya. Hal ini dapat meningkatkan risiko kesalahan medis dan membahayakan keselamatan pasien. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan stres yang efektif bagi perawat di rumah sakit. Upaya untuk mengurangi tingkat stres dan memberikan dukungan yang tepat kepada perawat dapat membantu meningkatkan kinerja mereka dalam menghadapi situasi yang menantang dan memberikan perawatan yang aman dan berkualitas kepada pasien.

Stres yang dialami oleh perawat dapat berasal dari berbagai faktor, antara lain tingginya tekanan kerja, beban kerja berlebihan, kekurangan sumber daya, lingkungan kerja yang buruk, dan konflik dengan pasien atau rekan kerja. Stres yang terjadi dalam berbagai tingkatan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit

Stres yang memberikan dampak negatif dapat terjadi apabila melebihi dari ambang daya tahan terhadap stresor dan atau terjadi dalam periode yang panjang maka dapat menyebabkan peningkatan tingkat absensi, peningkatan kesalahan medis, penurunan kepuasan kerja, kelelahan fisik dan emosional, mengurangi motivasi perawat dan meningkatkan risiko *burnout*.

Beberapa langkah pencegahan dan intervensi perlu diperhatikan dalam mengatasi pengaruh negatif stres terhadap kinerja perawat, rumah sakit dan institusi kesehatan. Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain membangun lingkungan kerja yang solid dan saling mendukung antara rekan kerja, serta memberikan kesempatan untuk berdiskusi dan berbagi pengalaman (1), memberikan pelatihan kepada perawat untuk mengenali tanda-tanda stres dan mengembangkan strategi penanganan stres yang efektif (2), mengelola beban kerja perawat dengan adil dan rasional, menghindari pemberian tugas yang berlebihan atau tidak realistis (3), memastikan ketersediaan sumber daya yang cukup, termasuk jumlah perawat yang memadai, peralatan yang memadai, dan dukungan administratif yang memadai (4), mengedepankan pentingnya perawat untuk menjaga kesehatan fisik dan mental mereka sendiri melalui kegiatan seperti olahraga, tidur yang cukup, dan mengatur waktu istirahat (5).

Pengaruh tingkat stres terhadap kinerja perawat di rumah sakit merupakan isu yang penting dan perlu diperhatikan oleh institusi kesehatan. Dukungan dan langkah-langkah pencegahan yang efektif dapat membantu menurunkan tingkat stres perawat dan menaikkan kinerja serta kesejahteraan mereka dalam memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien. Kondisi dampak negatif tersebut juga dapat menghambat kemampuan perawat dalam menghadapi situasi darurat dan memberikan perawatan yang aman bagi pasien.

Pengaruh Kepemimpinan Melalui Tingkat Stres Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk

Hasil analisis *Regresi Linear* variabel tingkat kepemimpinan transformasional terhadap tingkat stres memiliki nilai *p-value* $0,409 > 0,05$. Hal ini disimpulkan sebagai tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap tingkat stres, sedangkan variabel tingkat kepemimpinan transformasional terhadap kinerja memiliki nilai *p-value* $0,00 < 0,05$ maka

disimpulkan ada pengaruh tingkat kepemimpinan terhadap kinerja. *Path Analysis* menggunakan uji *Sobel*, setelah mengubah nilai *z-score Sobel* menjadi *p-value* dengan menggunakan tabel distribusi normal. Dari tabel distribusi normal standar, jika menggunakan *z-score* $-0,722$, maka *p-value* yang sesuai adalah $0,471$. Dengan menggunakan teknik *Sobel*, ditemukan bahwa nilai *p*-nilai adalah sekitar $0,471$. Karena nilai *p*-nilai $0,471 > 0,05$, sehingga hasil tersebut tidak cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa tingkat stres bertindak sebagai mediator antara tingkat kepemimpinan transformasional dan kinerja, atau secara sederhana tingkat kepemimpinan tidak melalui stres kerja dalam mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk.

Penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan dan tingkat stres terhadap kinerja perawat di rumah sakit memberikan wawasan penting bagi pemahaman kita. Salah satu penelitian yang relevan adalah yang dilakukan oleh (Hayes et al., 2012). Studi ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja perawat. Tingkat stres yang berkelanjutan dapat mengganggu kemampuan kognitif, konsentrasi, dan pengambilan keputusan perawat. Hal ini dapat menghambat kemampuan mereka dalam menghadapi situasi darurat dan memberikan perawatan yang aman bagi pasien.

Dalam konteks kepemimpinan, penelitian yang dilakukan oleh G. G. Cummings *et al.*, (2018) menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja perawat. Kepemimpinan transformasional melibatkan inspirasi, motivasi, dan pengembangan hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota tim. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan dengan kinerja perawat yang lebih tinggi, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aiken *et al.*, (2012) menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dan kinerja perawat. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan yang efektif antara pemimpin dan perawat. Hal ini dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat.

Kepemimpinan yang efektif dapat membantu mengurangi tingkat stres perawat.

Studi oleh Lu *et al* (2020) menemukan bahwa kepemimpinan yang mendukung, berkomunikasi dengan baik, dan memberikan dukungan emosional kepada perawat dapat membantu mengurangi tingkat stres yang mereka alami. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja perawat, tetapi juga memiliki potensi untuk memitigasi dampak negatif stres terhadap kinerja mereka.

Kepemimpinan transformasional dapat memberdayakan dan memotivasi perawat berhubungan dengan tingkat stres lebih rendah dan kinerja yang lebih tinggi. Kepemimpinan yang positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja perawat. Kepemimpinan transformasional yang mendorong kolaborasi dan partisipasi perawat berhubungan dengan tingkat stres yang lebih rendah, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja perawat. Sebaliknya, kepemimpinan otoriter yang kurang mendukung cenderung meningkatkan tingkat stres dan dapat mempengaruhi kinerja perawat secara negatif. Kepemimpinan transformasional dapat memfasilitasi perawat untuk mencapai tujuan bersama dan memberikan dukungan berhubungan dengan tingkat stres yang lebih rendah. Kepemimpinan transaksional yang lebih berfokus pada pengaturan tugas dan penghargaan terkait tugas tidak memiliki dampak yang signifikan pada tingkat stres atau kinerja perawat.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan antara kepemimpinan, tingkat stres, dan kinerja perawat di rumah sakit. Kepemimpinan dapat memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Nganjuk akan tetapi tanpa melalui stres kerja sebagai variabel mediator. Penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan motivasi dan pengaruh positif terhadap kinerja perawat melalui insiprasi, pemberdayaan, dan pembangunan hubungan. Demikian pula, kepemimpinan transaksional dapat mempengaruhi kinerja perawat melalui pengaturan harapan, penghargaan, dan penegakan aturan yang jelas.

Tingkat stres kerja pada penelitian ini menunjukkan hubungan positif dengan peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Nganjuk. Hal ini dapat di jabarkan bahwa tingkat stres yang masih dalam ambang

batas tertentu atau eustres akan memberikan dampak positif oleh karena faktor pemicu stres yang ada dapat menjadi motivasi seseorang untuk bertindak aktif menyelesaikan stresor tersebut. Tindakan aktif tersebut dapat tercermin sebagai salah satu bagian dari peningkatan kinerja. Hubungan positif tingkat stres dan kinerja perawat juga menandakan bahwa pengelolaan pemicu stres di lingkungan kerja dilakukan dengan cukup baik

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Terdapat pengaruh tingkat kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk. Terdapat pengaruh tingkat stres terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk. Terdapat pengaruh kepemimpinan bersama dengan tingkat stres terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Nganjuk. Tidak ada pengaruh tingkat kepemimpinan transformasional terhadap tingkat stres perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk. Tidak ada pengaruh tingkat kepemimpinan transformasional melalui tingkat stres terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk.

Saran

Pertama, saran ditujukan kepada responden. Diharapkan sebagai seorang perawat dapat menjalankan organisasi keperawatan di rumah sakit dengan baik mulai dari pembagian tugas dan sebagainya, lalu juga bisa melakukan coping stres agar ketika bekerja bisa fokus agar menghasilkan kinerja pelayanan yang maksimal kepada seluruh pasien. Responden juga mampu menggali potensi positif leadership dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang dimiliki untuk meningkatkan motivasi, kinerja dan aktualisasi dalam pencapaian tujuan. Kedua, saran ditujukan kepada Instansi Pendidikan. Dengan hasil penelitian ini harapan peneliti yaitu institusi pendidikan dapat menggunakan hasil penelitian tersebut sebagai bahan pembelajaran terkait pengaruh tingkat kepemimpinan dan tingkat stres terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit dan dapat menjadi data dasar, data pembanding untuk untuk penelitian sejenis atau penelitian pada level selanjutnya. Ketiga, saran ditujukan kepada Peneliti selanjutnya. Diharapkan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya perlu menggali lebih jauh unsur-unsur penelitian dan

dapat diperluas menjadi cabang penelitian baru dengan lebih spesifik fokus analisis pada faktor faktor yang mempengaruhi tingkat stres perawat di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk.

DAFTAR RUJUKAN

- 1] Agustine, E. (2021). Gambaran Kualitas dan Kinerja Pelayanan Rawat Jalan Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat di Rumah Sakit Umum Firdaus Tahun 2020. *Skripsi. Htps://Repositori.Usu.Ac.Id/Handle/123456789/45773 (Online).*
- 2] Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS), Vol. 1 No. 1, Pp. 22-29. Htps://Doi.Org/10.47065/Ekuitas.V1i1.10*
- 3] Awaliyah, R. (2020). Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Kejadian Hipertensi Pada Usia Produktif di Klinik Gracia Ungaran Kabupaten Semarang. *Skripsi. Semarang: Universitas Ngudi Waluyo.*
- 4] Crowe, J. ., Zost, S. ., Grischuk, P., Case, J. ., Bernstein, E., Chen, R. ., Nkolola, J. ., Schäfer, A., Reidy, J. ., Trivette, A., Nargi, R. ., & Sutton, R. . (2020). Potently Neutralizing and Protective Human Antibodies Against SARS-Cov-2. *Nature, Vol. 584 No. 7821, Pp. 443-449. Htps://Www.Nature.Com/Articles/S41586-020-2548-6.*
- 5] Cummings, G., Hayduk, L., Estabrooks, C. A., & Mitton, C. (2020). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies, 103, 103487.2.*
- 6] Fadli, F., Safruddin, S., Ahmad, A. S., Sumbara, S., & Baharuddin, R. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Kecemasan pada Tenaga Kesehatan dalam Upaya Pencegahan Covid19. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia, Vol. 6 No. 1, Pp. 57-65. Htps://Doi.Org/10.17509/Jpki.V6i1.24546*
- 7] Huang, C., Wang, Y., Li, X., Ren, L., Zhao, J., Hu, Y., Zhang, L., Fan, G., Xu, J., Gu, X., Cheng, Z., Yu, T., Xia, J., Wei, Y., Wu, W., Xie, X., Yin, W., Li, H., Liu, M., & Cao, B. (2020). Clinical Features Of Patients Infected With 2019 Novel Coronavirus In Wuhan, China. *The Lancet, Vol. 395 No. 10223, Pp. 497-506. Htps://Doi.Org/10.1016/S0140-6736(20)30183-5.*
- 8] Laporan Capaian Indikator Mutu, Komite Mutu RSD Kabupaten Nganjuk, 2022.
- 9] Lu, H., Zhao, Y., & While, A. E. (2020). Job satisfaction among hospital nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies, 103, 103487.*
- 10] Mansyur, A., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). Relationship Between Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance. *Point Of View Research Management, Vol. 3 No. 2, Pp. 108 - 120. Http://Www.Journal.Accountingpointofview.Id/Index.Php/POVREMA/Article/View/197.*
- 11] Pasay-an, E., & Ph, D. (2020). Exploring The Vulnerability Of Frontline Nurses To COVID-19 And Its Impact On Perceived Stress. *Journal of Taibah University Medical Sciences, Vol. 15 No. 5, Pp. 404-409. Htps://Doi.Org/10.1016/j.Jtumed.2020.07.00*
- 12] Suarli, S., & Y, B. (2019). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis. Jakarta: Erlangga.*
- 13] Tazkirah, R., Husna, C., & Safuni, N. (2021). Gambaran Tingkat Stres Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FKep, Vol. 5 No. 1, Pp. 16-21. Http://Www.Jim.Unsyiah.Ac.Id/FKep/Article/View/17938.*
- 14] Utriainen, K., Kyngäs, H., & Nikkilä, J. (2018). Nurse Managers' Characteristics and Locus of Control as Predictors of Nurse Burnout: A Multivariate Linear Regression Model Analysis. *Journal of Nursing Management, 26(3), 275-282.*
- 15] Wang, J., Chao, Y., Liu, H., & Wu, Y. (2019). The Impact of Different Leadership Styles on Nurse Emotional Exhaustion, Organizational Commitment, and Patient Satisfaction: A Joint Moderated Mediation Model. *Journal of Nursing Management, 27(8), 1651-1659.*
- 16] Wong, C. A., Cummings, G. G., & Ducharme, L. (2013). The relationship between nursing leadership and patient outcomes: A systematic review. *Journal of Nursing Management, 21(5), 709-724.*

- 17] Yuliana. (2020). Coronavirus Disease (Covid-19); Sebuah Tinjauan Literatur. *Wellness and Healthy Magazine, Vol. 2 No. 1*, Pp. 187-192. <https://Moraref.Kemenag.Go.Id/Documents/Article/98984515036260534>.