



ANALISIS FUNGSI MANAJEMEN KEPALA RUANGAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PERAWAT DI RUANG INTENSIF DAN NON INTENSIF

Wahid Sofian, Andi subandi*, Yunina Elasari, Riska Hediya Putri, Sutrisno

Program Studi Magister Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Aisyah Pringsewu, Jl. A Yani No. 1 A Tambak Rejo, Wonodadi, Pringsewu, Kabupaten Pringsewu, Lampung 35372, Indonesia

*andisubandi@unja.ac.id

ABSTRAK

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena pegawai akan bekerja secara lebih tekun sehingga hasil dari pekerjaannya dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Untuk meningkatkan semangat kerja yang baik maka diperlukan penerapan manajemen keperawatan yang baik karena memiliki dampak langsung terhadap semangat kerja perawat. Dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen secara efektif, tenaga keperawatan dapat merasa lebih dihargai, termotivasi, dan berkomitmen dalam pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fungsi manajemen keperawatan dengan semangat kerja perawat. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dan teknik pendekatan cross-sectional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden yang dipilih sebagai sampel dengan menggunakan total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner dan dianalisis secara univariat (frekuensi dan persentase), dan bivariat (uji Chi-Square). Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen kepala ruangan secara utuh ($p=0,010$; $r\ 0,451$) dengan semangat kerja perawat. Begitu juga Analisa pada setiap bagian yaitu pada fungsi perencanaan ($p=0,010$; $r\ 0,401$), fungsi pengorganisasian ($p=0,019$; $r\ 0,348$), fungsi pengarahan ($p=0,020$; $r\ 0,370$), dan fungsi pengawasan ($p=0,009$; $r\ 0,405$). Hasil ini menunjukkan fungsi manajemen kepala ruang di ruang intensif dan non intensif berhubungan dengan dengan semangat kerja perawat.

Kata kunci: fungsi manajemen; kepala ruang; semangat kerja perawat

ANALYSIS OF THE FUNCTION OF MANAGEMENT OF THE HEAD OF THE ROOM AGAINST THE WORK MORALE OF NURSES IN INTENSIVE AND NON - INTENSIVE ROOMS IN

ABSTRACT

The spirit of work is a pleasant emotional attitude and loves his work. This attitude is reflected eh moral attitude of work, discipline and work performance. With a high morale, the performance will increase because employees will work more diligently to the results of their work can be expected to be faster and better. To increase good morale, it is necessary to apply good nursing management because it has a direct impact of the morale of the nurse's work. By applying management functions effectively, nursing staff can feel more valued, motivated, and committed to their work. This research is quoted to analyze the nursing management function of the nurses' work spirit. This study uses quantitative design and cross-sectional approach techniques. The sample in this study amounted to 70 respondents chosen as a sample of the delay using the total sampling. Data was collected using a questionnaire and was analyzed univariate (frequency and percentage), and bivariate (chi-square test). The results show that there is a significant relationship between the management functions of the Ruiangan KPala as a whole ($p = 0.010$; $r\ 0.451$) the spirit of the work spirit. As well as loyal analysis of each part, namely the planning function ($p = 0.010$; $r\ 0.401$), organization fungus ($p = 0.019$; $r\ 0.348$), exhaust function ($p = 0.020$; $r\ 0.370$), the function, user, user function ($p = 0.020$; $r\ 0.370$), the formation function ($p = 0.020$; $r\ 0.370$) ($p = 0.020$; $r\ 0.405$). These results indicate the management function of the head of the space in the Intensive and Non Intensive Room is related to the morale of the nurse's work.

Keywords: head of ward; management function; nurse work spirit

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan-perusahaan diuntut untuk menumbuhkan keunggulan daya saing global bagi produk-produk maupun layanan - layanan yang dihasilkan. Dalam penelitian "Keadaan Tempat Kerja Global 2024" yang dirilis oleh Gallup World Poll menunjukkan bahwa sekitar 34% responden global merasa "bersemangat" ketika berada di tempat kerja. 10 negara teratas dengan proporsi tertinggi didominasi oleh negara-negara Eropa, sementara negara-negara Asia memiliki proporsi yang relatif rendah, Sementara 58% mengatakan bahwa mereka "kesulitan" di tempat kerja. Dan sekitar 8% responden lainnya mengaku "menderita" dan tidak bersemangat di tempat kerja (Poll, 2024).

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena pegawai akan bekerja secara lebih tekun sehingga hasil dari pekerjaannya dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika kinerja turun dapat dilihat dari semangat kerja pegawai juga meurun (Syihab et al., 2020). Menurut (Widyaningrum, 2020) Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja seseorang karyawan dalam suatu organisasi dapat dilakukan penilaiannya dengan melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, dan produktifitas kerja.

Untuk meningkatkan semangat kerja yang baik maka diperlukan penerapan manajemen keperawatan yang baik karena memiliki dampak langsung terhadap semangat kerja perawat. Dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen secara efektif, tenaga keperawatan dapat merasa lebih dihargai, termotivasi, dan berkomitmen dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, kepala ruangan dan manajer keperawatan perlu terus meningkatkan keterampilan manajerial mereka guna menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi tenaga keperawatan. Selain hal tersebut kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan penyiapan organisasi dalam menghadapi perubahan untuk itu sangat dibutuhkan kepemimpinan yang efektif pada suatu organisasi agar mampu menunjukkan prestasinya. Kepemimpinan adalah ujung tanduk untuk perkembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang tepat akan sulit untuk mengembangkan organisasi (Syihab et al., 2020).

Dalam mengembangkan organisasi, Kepemimpinan kepala ruangan harus menjalankan fungsi manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, memerintahkan, mengoordinasikan, dan mengendalikan (Asmuji, 2014). Manajemen adalah suatu proses untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain, berfungsi untuk melakukan semua kegiatan yang perlu dilakukan dalam rangka mencapai tujuan dalam batas-batas yang telah ditentukan pada tingkat administrasi Gillies, (1996) dalam (Asmaningrum et al., 2023). Menurut Amri et al., (2022) masalah yang terjadi di rumah sakit ialah kepala ruangan rata-rata kurang siap dalam menjalankan fungsi kepemimpinan dan manajemen walaupun telah bekerja cukup lama. Alasannya karena tidak memiliki pelatihan serta pembekalan yang cukup mengenai pengaturan manajemen kepala ruangan. Hal ini berdampak pada mutu pelayanan keperawatan yang masih belum optimal, memengaruhi kepuasan pasien dan kinerja perawat. Kepemimpinan yang kurang tegas dan motivasional, serta kurangnya penerapan fungsi manajemen yang tepat, menghambat peningkatan kualitas layanan kesehatan.

Berdasarkan hasil Pra survey pada tanggal 3 Desember 2024 yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Pringsewu bahwa jumlah tenaga keperawatan di ruang intensif care unit (ICU) terdapat 13 orang tenaga keperawatan dan di ruang non intensif yaitu ruang penyakit dalam (RPD) pria 16 orang dan wanita terdapat 16 orang, ruang Bedah 13 orang dan ruang anak 12 orang tenaga keperawatan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan instrument yang mewakili

dari 4 fungsi manajemen kepala ruangan, Dari 6 responden yang mewakili, Terkait penerapan 4 fungsi manajemen kepala ruangan sudah berjalan tetapi dalam pelaksanaannya belum optimal dan belum adanya pelatihan manajemen kepala ruangan serta rendahnya penghargaan terhadap perawat. Dalam pelaksanaan fungsi Perencanaan pembagian jumlah tenaga belum merata pada setiap shift jumlah perawat pada setiap dinas adalah dinas pagi 6 orang dinas siang 3 orang dan dinas malam 2 orang. Dalam fungsi Pengorganisasian telah tersedianya struktur organisasi dan pembagian tim pada saat dinas akan tetapi dalam pelaksanaannya belum berjalan dengan baik dalam pelaksanaan operan jaga tidak sesuai SOP, Dan pembagian tenaga pada setiap shift belum merata pembagiannya belum disesuaikan dengan kebutuhannya.

Dalam fungsi Pengarahan perawat mengatakan Kepala ruangan memberikan arahan kepada staf mengenai tugas-tugas yang harus dilakukan dalam penerapan suhan keperawatan tetapi tidak ada tugas tertulis dalam pencapaian kegiatan harian, serta masih rendahnya semangat kerja karyawan untuk peningkatan pelayanan kesehatan yang dinilai dari tingkat kehadiran, tanggung jawab, keberadaan karyawan saat jam kerja, perawat sering meninggalkan ruangan 1-2 jam saat jam kerja, datang dan pulang tidak tepat waktu sehingga pekerjaan atau tugas yang diberikan tidak dapat berjalan sesuai dengan SOP yang telah ditentukan dan pelaksanaan serah terima laporan sif dinas sudah berjalan tetapi belum sesuai dengan sop. Dan dalam fungsi pengawasan kepala ruangan belum sepenuhnya memperhatikan perawat pelaksana saat dinas sehingga kinerja perawat masih kurang disiplin, telat masuk, perawat sering tukar sif jaga tanpa sepengetahuan atasan, sering keluar ruangan di saat jam kerja dan pulang kerja sebelum waktunya. dan dalam pengambilan keputusan saat ada permasalahan di ruangan kepala ruangan menyelesaikan masalah dengan cara diskusi dengan bawahannya, kurang terjalinya kerja sama antara kepala ruangan dengan perawat pelaksana dikarenakan kurangnya komunikasi antara kepala ruangan dan perawat. Berdasarkan data tersebut tujuan melakukan penelitian untuk meneliti apakah ada pengaruh fungsi manajemen kepemimpinan kepala ruangan terhadap semangat kerja perawat di ruang intensif dan non intensif.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross-sectional yang dilakukan pada bulan juli 2025 di rumah sakit umum daerah pringsewu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden yang ditentukan menggunakan total sampling. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan dan fungsi pengawasan. Sedangkan variabel terikat adalah semangat kerja perawat. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner instrument penelitian terdiri dari lembar persetujuan responden, kuisisioner identitas, dan kuisisioner untuk setiap variabel yang diadopsi dari penelitian sebelumnya. Analisis data dilakukan secara univariat (frekuensi dan persentase), dan bivariat (uji Chi-Square). Penelitian ini telah melalui proses pengajuan ethical clearance dengan nomor kaji etik 565/UAP.OT/KEP/EC/2025.

HASIL

Tabel 1 menunjukkan distribusi frekuensi karakteristik responden dari total 70 responden didapatkan pada variable usia responden yang paling banyak berusia 25-45 tahun, jenis kelamin terbanyak adalah perempuan dengan jumlah 41 responden, tingkat pendidikan paling tinggi adalah D3 keperawatan dengan jumlah 46 responden dan berdasarkan lama kerja paling lama adalah lebih dari 5 tahun dengan jumlah 53 responden.

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Responden (n=70)

Karakteristik	f	%
Umur		
< 25 tahun	0	0
25-45 tahun	54	77,1
> 45 tahun	16	22,9
Jenis Kelamin		
Laki-laki	29	41,4
Perempuan	41	58,6
Tingkat pendidikan		
D3	46	65,7
D4/S1	0	0
Ners	24	34,3
Lama kerja		
< 1 tahun	2	2,9
1-5 tahun	15	21,4
> 5 tahun	53	75,7

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Responden Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dan Semangat Kerja (n=70)

Karakteristik	f	%
Fungsi manajemen		
Kurang baik	2	2,9
Cukup Baik	41	58,6
Baik	27	38,6
Fungsi perencanaan		
Kurang baik	17	24,3
Cukup baik	23	32,9
Baik	30	42,9
Fungsi pengorganisasian		
Kurang baik	12	17,1
Cukup baik	22	31,4
Baik	36	51,4
Fungsi pengarahan		
Kurang baik	18	25,7
Cukup baik	21	30,0
Baik	31	44,3
Fungsi pengawasan		
Kurang baik	15	21,4
Cukup baik	22	31,4
Baik	33	47,7
Semangat kerja		
Kurang semangat	16	22,9
Cukup semangat	23	32,9
Semangat	31	44,3

Berdasarkan tabel 2 distribusi fungsi manajemen kepala ruangan dari 70 responden 41 responden mengatakan fungsi manajemen kepala ruangan cukup baik, 30 responden (42,9%) mengatakan fungsi perencanaan baik, 36 responden (51,4 %) mengatakan fungsi pengorganisasian baik, 31 responden (44,3 %) mengatakan fungsi pengarahan baik, 33 responden (47,1 %) mengatakan fungsi pengawasan baik dan pada variabel semangat kerja menunjukkan 31 responden (44,3%) mengatakan semangat dalam bekerja.

Tabel 3.

Hubungan fungsi manajemen kepala ruangan pada fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dengan semangat kerja perawat Di Ruang Rawat Inap intensif care unit dan non intensif care unit

Variabel fungsi manajemen		Semangat kerja			Koefesiensi korelasi (r)	Nilai P-Value
		KS	CS	S		
Fungsi Manajemen kepala ruangan	Kurang baik	0	0	12	0,451	0,010
	Cukup baik	8	11	22		
	Baik	8	12	7		
Perencanaan	Kurang baik	11	10	9	0,401	0.010
	Cukup baik	3	8	12		
	Baik	2	5	10		
Pengorganisasian	Kurang baik	3	12	19	0,348	0,019
	Cukup baik	8	9	7		
	Baik	5	2	5		
Pengarahan	Kurang baik	10	11	9	0,405	0,020
	Cukup baik	3	8	11		
	Baik	3	4	11		
Pengawasan	Baik	12	10	11	0,405	0,009
	Cukup baik	3	8	11		
	Kurang baik	1	5	9		

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan fungsi manajemen kepala ruangan dengan semangat kerja (p-value 0,010). Nilai korelasi yang didapat sebesar 0.451 maka dapat diartikan kekuatan hubungan antara fungsi manajemen kepala ruangan dengan semangat kerja perawat adalah sedang/cukup. Pada fungsi perencanaan didapatkan p-value sebesar 0,010 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara fungsi perencanaan kepala ruangan dengan semangat kerja perawat. Nilai korelasi yang didapat sebesar 0.401 maka dapat diartikan kekuatan hubungan antara fungsi perencanaan kepala ruangan dengan semangat kerja perawat adalah sedang/cukup. Pada fungsi pengorganisasian didapatkan p-value sebesar 0,019 disimpulkan ada hubungan antara fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan semangat kerja perawat. Nilai korelasi yang didapat sebesar 0,384 maka dapat diartikan kekuatan hubungan antara fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan semangat kerja perawat adalah lemah. Pada fungsi pengarahan didapatkan p-value sebesar 0, 020 disimpulkan ada hubungan antara fungsi pengarahan kepala ruangan dengan semangat kerja perawat. Nilai korelasi yang didapat sebesar 0.370 maka bias diartikan kekuatan hubungan antara fungsi pengarahan kepala ruangan dengan semangat kerja perawat adalah lemah. Begitu juga pada fungsi pengawasan didapatkan p-value) sebesar 0,009 disimpulkan ada hubungan antara fungsi pengawasan kepala ruangan dengan semangat kerja perawat. Nilai korelasi yang didapat sebesar 0,405 maka diartikan kekuatan hubungan antara fungsi pengawasan kepala ruangan dengan semangat kerja perawat adalah sedang/cukup.

PEMBAHASAN

Hubungan Karakteristik Responden dengan Semangat Kerja

Hasil analisis univariat karakteristik responden dibagi menjadi empat kategori yaitu Usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja. Dari kategori tersebut menunjukkan bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden responden rata-rata berusia 25-45 dengan presentase (77.1%), Pada variabel jenis kelamin menunjukkan rata-rata berjenis kelamin perempuan dengan presentase (58,6%) , Pada variabel pendidikan responden sebagian besar berpendidikan D3 dengan presentase (65,7.1%) dan pada variabel lama kerja menunjukkan bahwa rata-rata perawat sudah bekerja >5 tahun dengan persentase (75.7 %).

Hasil analisis bivariat seluruh variabel karakteristik responden menunjukkan tidak ada variabel yang signifikan berhubungan dengan semangat kerja perawat dengan nilai p-value pada variabel usia (0,518), jenis kelamin (0.759), pendidikan (0.801), lama kerja (0.847). dikarenakan nilai p-value lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara karakteristik responden terhadap semangat kerja perawat. Hal ini sesuai dengan pendapat dikemukakan oleh Siagian 1999 dalam (Parmin, 2019), bahwa tidak ada bukti ilmiah yang konklusif yang menunjukkan ada perbedaan antara usia dan jenis kelamin dalam kemampuan memecahkan masalah, kemampuan analitik, dorongan, kepemimpinan atau kemampuan bertumbuh dan berkembang secara intelektual. Secara kodrati ada perbedaan-perbedaan yang tercermin pada berbagai bentuk penugasan, produktivitas, tingkat kemangkiran, kepuasan maupun keinginan pindah pekerjaan. Sesuai dengan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan antara jenis kelamin dengan pekerjaan, tetapi pada kenyataan pekerjaan profesi keperawatan didominasi oleh perempuan. Dan dalam penelitian (Nanda, 2019) mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan lama kerja dengan semangat kerja perawat pelaksana.

Menurut Siagian 1999 dalam (Parmin, 2019), bahwa seseorang yang sudah lama bekerja pada satu organisasi tidak identik dengan produktivitas yang tinggi. Orang yang masa kerjanya lama tidak berarti bahwa yang bersangkutan memiliki tingkat kemangkiran yang rendah. Daya tarik untuk pindah pekerjaan pun biasanya juga rendah. Menurut asumsi peneliti umur perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pringsewu merupakan usia produktif dimana seseorang memilih bidang karir dalam bekerja memerlukan kerjasama, pengendalian emosi, berpikir rasional dan toleran terhadap perbedaan pandangan dan perilaku, pengakuan serta berkomitmen tinggi terhadap pemberian pelayanan keperawatan yang bermutu. Dan untuk memperoleh keterampilan yang baik tidak hanya diperoleh melalui pendidikan formal saja tetapi pendidikan non formal seperti pelatihan, dan bakat yang dibawah sejak lahir. Perawat pelaksana dengan tingkat pendidikan yang tinggi melihat suatu masalah secara jernih dan tidak mudah terpengaruh oleh lingkungan. Dengan demikian diharapkan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mempertimbangkan segala aspek yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ada. Sedangkan lama kerja seseorang tidak memiliki hubungan terhadap semangat kerja perawat pelaksana. Karena lama kerja pada suatu pekerjaan tidak identik dengan produktivitas perawat pelaksana, dimana perawat pelaksana cenderung pada rutinitas pekerjaan yang telah lama dijalani, dan kurang termotivasi dalam menerima suatu perubahan.

Hubungan Fungsi Perencanaan Manajemen Kepala Ruangan dengan Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis fungsi perencanaan manajemen kepala ruangan dengan 70 responden sebagian besar responden mengatakan fungsi perencanaan kepala ruangan berjalan dengan baik 42.9% dan 24,3 % mengatakan fungsi perencanaan kurang baik. Dan didapatkan nilai approx. sig (p-value) sebesar 0.010. maka secara signifikan dapat disimpulkan ada hubungan fungsi perencanaan dengan semangat kerja perawat. Dengan nilai korelasi 0,401 maka bias diartikan kekuatan hubungan antara fungsi perencanaan kepala ruangan dengan semangat kerja perawat adalah sedang. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Nanda, 2019) yang mengatakan bahwa ada hubungan antara fungsi perencanaan dengan semangat kerja perawat. Menurut Gillies 1989 dalam (Seniwati., 2022), Perencanaan adalah salah satu fungsi yang digunakan untuk merencanakan segala sesuatu dengan sebaik mungkin dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut akan berjalan dengan lancar apabila kita memiliki gambaran mengenai hal apa saja yang akan digunakan atau dijalani, oleh sebab itu hal ini harus melibatkan perencanaan. Menurut asumsi peneliti bahwa lama kerja seseorang tidak memiliki hubungan terhadap motivasi perawat pelaksana. Karena lama kerja pada suatu pekerjaan tidak identik dengan produktivitas perawat pelaksana, dimana perawat pelaksana cenderung pada rutinitas pekerjaan yang telah lama dijalani, dan kurang termotivasi dalam menerima suatu perubahan.

Hubungan Fungsi Pengorganisasian Manajemen Kepala Ruangan dengan Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis univariat fungsi pengorganisasian kepala ruangan dari total 70 responden 51.4% mengatakan fungsi pengorganisasian baik dan 17.1% mengatakan fungsi pengorganisasian kurang baik. Dan didapatkan nilai approx. sig (p-value) sebesar 0.019. Maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan semangat kerja perawat dengan nilai korelasi (R) 0.384 maka bias diartikan kekuatan hubungan antara fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan semangat kerja perawat adalah lemah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Parmin, 2019), Hasil uji statistik terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen pengorganisasian kepala ruangan dengan semangat kerja perawat pelaksana.

Menurut H. Fayol, 1925; Setyawan dan S. Supriyanto, 2019 dalam (Asmaningrum et al., 2023). Pengorganisasian adalah suatu proses dalam mengelompokkan aktivitas dan pengelompokan sumber daya. Dalam menentukan organisasi pentingnya untuk memanfaatkan efisien aktivitas agar dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut peneliti pelaksanaan fungsi manajemen pengorganisasian kepala ruangan berupaya untuk mencapai tujuan secara sistematis, sehingga ada pembagian tugas yang jelas, ada koordinasi yang baik, ada satu kesatuan komando, terdapat pembagian tanggung jawab dan wewenang yang sesuai dengan kemampuan serta keterampilan dari perawat pelaksana serta terjalin hubungan antara perawat pelaksana dan kepala ruangan. Bila fungsi pengorganisasian ini dilaksanakan dengan baik diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Hubungan Fungsi Pengarahan Manajemen Kepala Ruangan dengan Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis fungsi pengarahan kepala ruangan dari 70 responden 44.3 % mengatakan fungsi pengarahan baik, dan 25.7 % mengatakan fungsi perencanaan kurang baik. Dan didapatkan nilai approx. sig (p-value) sebesar 0.020. maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara fungsi pengarahan kepala ruangan dengan semangat kerja perawat. Dengan nilai korelasi sebesar 0.370 maka bias diartikan kekuatan hubungan antara fungsi pengarahan kepala ruangan dengan semangat kerja perawat adalah lemah. Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya (Wulandari et al., 2023) terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen pengarahan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana ($p = 0,022$, $\alpha = 0,05$).

Hasil ini sesuai dengan pendapat Terry 2006 dalam (Parmin, 2019), Mengatakan bahwa di dalam fungsi pengarahan, manajer memiliki deskripsi pekerjaan sebagai berikut ; memberitahukan serta menjelaskan tujuan yang ingin dicapai kepada para bawahan, mengelola dan mengajak para bawahan agar bekerja semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan, membimbing serta mengembangkan para bawahan, memberikan hak untuk mendengarkan, memuji, memberi sanksi dan penghargaan. Pengarahan merupakan fungsi penting dalam manajemen. Perencanaan dan pengorganisasian yang sudah baik, dikarenakan kurangnya kemampuan pengarahan sehingga hasil kegiatan suatu pekerjaan tidak seperti yang diharapkan. Menurut asumsi peneliti pengarahan mengharuskan kepala ruangan untuk berkomunikasi dengan perawat pelaksana agar tujuan dapat dicapai. Pengarahan dapat menciptakan iklim kerja yang baik. Kinerja staf dapat meningkat dengan pengarahan diantaranya melalui motivasi serta memberikan bimbingan kepada staf. Pemberian pengarahan secara berkesinambungan oleh para manejer berdampak pada terjalin suatu komunikasi yang efektif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Hubungan Fungsi Pengawasan Manajemen Kepala Ruangan dengan Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis fungsi pengawasan kepala ruangan dari 70 responden 47.1% mengatakan fungsi pengawasan baik dan 21.4 % mengatakan fungsi perencanaan kurang baik. Dan didapatkan nilai approx. sig (p-value) sebesar 0.009 . Maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara fungsi pengawasan kepala ruangan dengan semangat kerja perawat. Dengan nilai korelasi sebesar 0.405 maka diartikan kekuatan hubungan antara fungsi pengawasan kepala ruangan dengan semangat kerja perawat adalah sedang/cukup. Hasil penelitian ini sesuai pendapat Marquis & Hhouston 2000 dalam (Nanda, 2019), bahwa pengawasan yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, inovasi, dan hasil yang berkualitas. Dengan pengawasan memungkinkan rencana yang telah dilaksanakan oleh sumber daya secara efektif dan efisien sesuai standar yang ditetapkan. Pengawasan yang sistematis akan berdampak pelaksanaan asuhan keperawatan yang sesuai standar, sehingga pelayanan yang diberikan lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian (Putri & Rizal, 2020), Fungsi manajemen pengawasan kepala ruang yang dilakukan dengan baik mempunyai peluang 12.800 kali untuk meningkatkan kinerja perawat. Menurut teori X dari Mc.Gregor (Putri & Rizal, 2020), untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi ini cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Pengawasan merupakan melakukan pemeriksaan tentang segala sesuatu yang dilaksanakan apakah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah ditentukan sesuai dengan tujuan, apakah menunjukkan kekurangan atau kesalahan, sehingga dengan adanya pengawasan dapat diperbaiki sehingga tidak terjadi lagi Fayol, 1949 dalam (Putri & Rizal, 2020). Pendapat peneliti dengan adanya fungsi pengawasan diharapkan pelaksanaan dari perencanaan yang telah ditetapkan dapat lebih terarah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan yang sistematis akan berdampak pelaksanaan asuhan keperawatan yang sesuai standar, sehingga pelayanan yang diberikan lebih efektif dan efisien. Oleh sebab itu fungsi pengawasan perlu dilaksanakan dan ditingkatkan pelaksanaannya agar meningkatkan semangat kerja perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dengan Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis fungsi manajemen kepala ruangan dengan semangat kerja didapatkan nilai approx. sig (p-value) sebesar 0.01. Maka dapat disimpulkan ada hubungan antara fungsi manajemen kepala ruangan dengan semangat kerja perawat. Dengan nilai korelasi yang didapat sebesar 0.451 maka bias diartikan kekuatan hubungan antara fungsi kepala ruangan dengan semangat kerja perawat adalah sedang/cukup. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil peneliti sebelumnya yaitu (Suriyani, 2018). Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan perencanaan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dengan nilai $p = 0,001$, ada hubungan pengorganisasian dengan motivasi perawat pelaksana dengan nilai $p = 0,38$, ada hubungan pengarahan dengan motivasi perawat pelaksana dengan nilai $p = 0,005$, ada hubungan pengendalian dengan motivasi perawat pelaksana dengan nilai $p = 0,0001$.

Hasil penelitian (Iin Utami Yasrianti Lamukara et al., 2023) menunjukkan bahwa penerapan manajemen kepala ruangan terkait fungsi perencanaan adalah sebesar 78.3%, fungsi pengorganisasian sebesar 62.5%, fungsi pengarahan sebesar 83.3%, fungsi pengendalian dan pengawasan sebesar 72.5% dan fungsi evaluasi sebesar 66.7%. Dengan kesimpulan penerapan manajemen kepala ruangan terlaksana dengan baik. Fungsi manajemen adalah suatu proses dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang terdiri dari perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), dan pengendalian (controlling). Kepala ruangan sebagai pemimpin pelayanan di ruang rawat inap bertanggung jawab merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan perawat serta tenaga penunjang lainnya

dalam memberikan pelayanan keperawatan dengan sistem penghargaan yang mencerminkan sistem nilai individu dan bersama (Suriyani, 2018).

Semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan (Nurapiyah et al., 2022). Asumsi peneliti Fungsi manajemen kepala ruangan yang berjalan efektif akan berdampak pada suasana kerja yang lebih baik, yang dapat mempengaruhi semangat kerja perawat secara positif. Semangat kerja perawat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, salah satunya adalah gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala ruangan.

SIMPULAN

Karakteristik responden di ruang rawat inap RSUD Pringsewu menunjukkan bahwa sebagian besar berumur 25-45 tahun, jenis kelamin yang paling banyak adalah perempuan, berdasarkan lama kerja paling banyak adalah > 5 tahun, dan tingkat pendidikan rata-rata adalah D III Keperawatan. Fungsi manajemen kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD Pringsewu pada masing-masing sub variabel (pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan) menunjukkan rata-rata dilaksanakan dengan baik. Semangat kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pringsewu menunjukkan perawat pelaksana semangat dalam bekerja. Terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen kepala ruangan (nilai $p = 0,010$), fungsi manajemen perencanaan (nilai $p = 0,010$), fungsi manajemen pengorganisasian (nilai $p = 0,019$), fungsi manajemen pengarahan kepala ruangan (nilai $p = 0,020$) dengan semangat kerja dengan. Terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen pengawasan kepala ruangan dengan semangat kerja dengan nilai $p = 0,009$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S., Nurhidayati, N., & Wardani, R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai. *Waisya: Jurnal Ekonomi Hindu*, 1(2), 86–98. <https://doi.org/10.53977/jw.v1i2.706>
- Asmaningrum, N., Dodi, W., Andiana, A., & Purwandari, R. (2023). Buku Ajar Manajemen Keperawatan. In Bagus Aji Saputra (Ed.), *Litnus* (1st ed., Vol. 1, Issue April). litnus.
- Chrismilasari, L. A., Afiyanti, Y., & Azidin, Y. (2019). Pengalaman Kepala ruang dalam menjalankan fungsi pengarahan di RS Banjarmasin. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan*, 2(2), 1–11. <https://journal.stikessuakainsan.ac.id/index.php/jksi/article/view/92>
- Dalfian. (2023). *buku ajar metode penelitian* (m seto sudirman (ed.); 1 2023).
- Dr. Rr. Nur Fauziyah, SKM, MKM, R. (2019). *Analisis Data Menggunakan Multiple Logistic Regression Test di Bidang Kesehatan Masyarakat dan Klinis* (M. S. Gurid Pramintarto Eko Mulyo, SKM (ed.); Gurid Pram). Politeknik kesehatan kemenkes bandung.
- Epik Suryati. (2023). Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Pusat Keunggulan Di

- Provinsi Jambi. In *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam: Vol. VIII* (Issue I).
- Erita. (2019). *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Keperawatan*. 116. <https://books.google.co.id/books>
- Findi Maulidiyah. (2020). No Title. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi*.
- Hadinata, D., Widaningsih, & Anwar, S. (2020). Peran, fungsi kepala ruangan terhadap komunikasi efektif dan kualitas handover. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan MEDISINA AKPER YPIB Majalengka*, *V*(1), 1–14. <https://ejournal.akperypib.ac.id>
- Iin Utami Yasrianti Lamukara, K., Amir, H., Keperawatan, I., Kesehatan Masyarakat, F., Kajian dan Pengelola Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI, P., & Selatan, S. (2023). Penerapan Manajemen Kepala Ruangan di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Majene Penerbit :Pusat Kajian Dan Pengelola Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI 146. *Window of Nursing Journal*, *4*(2), 146–152.
- Khoiriyah, I. M., Ari, A., & Rizal, F. (2020). Hubungan Fungsi Perencanaan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Samarinda. *Borneo Student Research*, *1*(3), 2020.
- Lanpada, D. F., Sabil, F. A., & Mutmainnah. (2022). Literatur Review: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Perawat Dalam Penerapan Asuhan Keperawatan. *JIMPK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa & ...*, *1*(6), 830–840. <http://www.jurnal.stikesnh.ac.id/index.php/jimpk/article/download/704/654>
- Leon, Y. M., Dedi, B., & Kusumaningsih, I. (2024). Fungsi Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Ruang Berbasis Bureaucratic Caring Theory Terhadap Pelayanan Keperawatan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, *6*(2), 2026–2033. <https://doi.org/10.31539/joting.v6i2.11742>
- Lorena, A., & Castillo, R. (2021). *Self-evaluation and evaluation of nursing leaders ' Leadership Styles **. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3435.3393>
- Lutfi, S. (2018). *Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantorcamat somba opu kabupaten gowa*. 1–50.
- Muhammad, R. (2021). Teori dan Falsafah Keperawatan. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, *5*(2), 40–51.
- Nanda, D. R. (2019). Dayu Ria Nanda. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Nico. (2018). *Pengaruh Semangat Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Perawat RSUD Sarah Medan*.
- Nurapiah, Mawar, Akhmad, & Rukhayati. (2022). Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Semangat Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu Influence Of Biographic Characteristicson Spirit Of Employees In Palu Al khairaat General Hospital. *Jurnal Sinar Manajemen*, *09*(01), 48–54.
- Parmin. (2019). *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Motivasi*

Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsup Undata Palu.

- Pokhrel, S. (2024). No Title ELENH. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Poll, G. W. (2024). *Peringkat “ Semangat Kerja ” di Dunia : Taiwan Peringkat Kedua di dunia*. <https://doi.org/https://id.rti.org.tw/news/view/id/106405>
- Putri, A. D. A., & Rizal, A. A. F. (2020). Hubungan Pengawasan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di RSUD I.A Moeis Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 2020.
- Rizqi, S., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ecodomica*, 3(No. 2), 238–247.
- Robert, B., & Brown, E. B. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian(Teori Dan Praktik)* (Cetakan Pe, Issue 1). Cv Saba Jaya Publisier.
- Rustini, S. A., Putri, N. M. M. E., Hurai, R., Suarningsih, N. K. A., Susiladewi, I. A. M. V., Kamaryati, N. putu, Yanti, N. putu E. D., Sari, N. A., Ismail, Y., Purnomo, I. C., & Nurhayati, C. (2023). Layanan keperawatan intensif (Ruang ICU & OK). In *PT.Sonpedia Publisihing Indonesia*. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Sarumaha, W. E. W., Dakhi, Y., & Dakhi, P. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis ...*, 6(2), 26–35. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/view/305%0Ahttps://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/download/305/248>
- Seniwati., dkk. (2022). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan* (Darwis Septrian Leonardo (ed.); 1st ed.). CV.Fenik Muda Sejahtera.
- Suriyani. (2018). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Motivasi Perawat Di RSI Faisal Makassar Relationship Function of Head of Room Management with Nurse Motivation At Faisal Makassar Islamic Hospital Suriyani *) , Hasriany **) , Sri Wahyuni Rahmat **). *Jurnal Kesehatan Prima Nusantara Bukittinggi*, 9(2), 83.
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 194–204. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.880>
- Tambunan, L., Timaida A. Sianipar, Unike R.S.Bangun, Novrial Ahmad, & Rika Nurhidayah. (2024). Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dalam Meningkatkan Kinerja Perawat. *Jurnal Rekam Medis & Manajemen Infomasi Kesehatan*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.53416/jurmik.v4i1.149>
- Widyaningrum, E. (2020). Peran Semangat Kerja Karyawan Untuk Merubah Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional. In M. Dr. Muslichah Erma Widiani (Ed.), *Indomedia Pustaka* (1st ed.). Indomedia Pustaka, 2020.
- Winarso, F. A., Paselle, E., & Rande, S. (2020). Kualitas pelayanan kesehatan pada unit rawat inap Rumah Sakit TK.IV Kota Samarinda. *Administrasi Negara*, 8(1), 8943–8952.
- Wulandari, R. Y., Elasari, Y., Nugroho, T. A., & Kusnita, F. E. (2023). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Pelaksanaan Handover Menggunakan Komunikasi SBAR di RSUD Pringsewu The Relationship between the Head of Room Management

Function and the Implementation of Handover Using SBAR Communication at Pringsewu Regio. *Profesional Islam: Media Publikasi Penelitian*, 21(1), 1–7.

Zahaj. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Way Seputih Kabupaten Lampung Tengah. *Pascasarja Universitas Muhammadiyah Metro*, 2(1), 69–76.