



## **PENGARUH FUNGSI KEPIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN BEDAMPAK KEPADA KINERJA PERAWAT PELAKSANA**

**Maladewi\*, Tri Kurniati, Suhendar Sulaeman**

Program Studi Magister Keperawatan Kekhususan Kepimpinan dan Manajemen, Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten 15419, Indonesia

\*[dewi.rofy.dr@gmail.com](mailto:dewi.rofy.dr@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Kinerja perawat merupakan suatu elemen penting untuk mengukur kualitas mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, dalam mencapai hasil kinerja yang baik tidak lepas dari pemimpin dan lingkungan kerja yang kondusif untuk memperoleh kepuasan kerja. Penelitian ini adalah *cross sectional*, dengan 99 responden perawat pelaksana. Kuisisioner digunakan dalam pengumpulan data dan analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Smart PLS*). Rata-rata usia perawat adalah 32,6 tahun, jenis kelamin didominasi oleh perempuan, pendidikan terakhir terbanyak yaitu pada level Diploma 3 dengan masa kerja didominasi lebih dari 5 tahun. Uji hipotesis di dapatkan pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ( $P 0,000$ ), pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ( $P 0,042$ ), pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kinerja ( $P 0,493$ ). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ( $P 0,459$ ), pengaruh fungsi kepemimpinan dengan lingkungan kerja ( $P 0,0000$ , pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja ( $P 0,001$ ), pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja perawat ( $P 0,109$ ), pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja perawat ( $P 0,004$ ). pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja perawat ( $P 0,008$ ).

Kata Kunci: fungsi kepemimpinan; lingkungan; kepuasan; kinerja

## **THE EFFECT OF LEADERSHIP FUNCTIONS AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION AND IMPACT ON THE PERFORMANCE OF NURSES IMPLEMENTING**

### **ABSTRACT**

*Nurse performance is an important element to measure the quality of health services hospitals, in achieving good performance results cannot be separated from leaders and a conducive work environment to obtain job satisfaction. This research is cross sectional, with 99 nurses as implementing respondents. Questionnaires were used in data collection and the analysis used was path analysis The average age of nurses is 32.6 years, gender is dominated by women, the most recent education is at the Diploma 3 level with a working period of more than 5 years. The hypothesis test was found that the influence of the leadership function on job satisfaction ( $P 0.000$ ), the effect of the work environment on job satisfaction ( $P 0.042$ ), the influence of the leadership function on performance ( $P 0.493$ ). the influence of the work environment on performance ( $P 0.459$ ), the effect of the leadership function on the work environment ( $P 0.0000$ , the effect of job satisfaction on performance ( $P 0.001$ ), the influence of the leadership function on job satisfaction and its impact on nurse performance ( $P 0.109$ ), the influence of the environment work on job satisfaction and its impact on nurse performance ( $P 0.004$ ), the effect of work environment and workload on job satisfaction and its impact on nurse performance ( $P 0.008$ ).*

*Keywords: environment; leadership function; performance; satisfaction*

## PENDAHULUAN

Pencapaian hasil kerja pekerja juga tidak terlepas dari hadirnya seorang pemimpin yang mampu mengarahkan karyawannya dalam perusahaan. Kompetensi karyawan tercipta karena adanya kepemimpinan yang efektif. Efektivitas kepemimpinan berkaitan dengan konsekuensi dari tindakan-tindakan pemimpin tersebut bagi pengikut. Efektivitas pemimpin adalah sejauh mana unit organisasi dari pemimpin tersebut melaksanakan tugasnya secara berhasil dan mencapai tujuan-tujuannya (Wijaya & Anoraga, 2021)(Maryani, 2022), selain itu kode etik juga menunjang hal tersebut (Risnawati & Amir, 2022). Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai organisasi. Bagi Mangkunegara area lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produk Sutrisno melihat pemimpin sebagai tindakan untuk mempengaruhi individu untuk bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan bersama. Semua hal dipertimbangkan, dicirikan sebagai pekerjaan terkoordinasi untuk mengawasi dan menggunakan aset manusia, material, dan moneter untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutrisno et al., 2016).

Dalam penelitian yang berbeda, pemimpin serta mempengaruhi kerja tenaga medis juga dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan perawat (Hasibuan, 2018). Sesuai dengan hasil eksplorasi yang dipimpin pada 1.783 perawat medis di AS dan Kanada yang biasanya adalah perawat yang telah melayani selama lebih dari 15 tahun di rumah sakit di mana efek samping dari penyelidikan menemukan bahwa 23% sangat kecewa, dan 9% sangat kecewa. kecewa dan sebagian inisiatif memiliki kekecewaan terbaiktifitas kerja pegawai (Mangkunegara & Prabu, 2014). Tepatnya 57% perawat medis kecewa dengan gaya otoritas saat ini (Luthans et al., 2016) Sesuai hasil eksplorasi yang diarahkan oleh Muhammad mengamati bahwa faktor pemimpin mempengaruhi inspirasi perawat yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan perawat (Suyanto et al., 2020) .

Kinerja adalah efek samping dari pekerjaan perawat medis dalam melakukan kewajiban yang diturunkan dan bekerja di rumah sakit, perawat yang memiliki potensi kerja yang besar akan secara efektif menyelesaikan presentasi normal. Penyajian tenaga medis tercermin dalam kewajiban sehari-hari tenaga medis untuk bekerja khususnya memberi asuhan keperawatan kepada pasien mulai dari memimpin penilaian keperawatan, membentuk analisis keperawatan, menyiapkan rencana kegiatan keperawatan, melengkapi sistem keperawatan hingga menilai akibat dari tindakan keperawatan. kegiatan terakhir merekam. hasil keperawatan seperti yang tercatat. dalam metode kerja standar.

Dari hasil eksplorasi yang dipimpin (Abdillah, 2016) diketahui bahwa tempat kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) mempengaruhi pemenuhan pekerjaan (Y) sangat baik dapat dilihat bahwa nilai 56,5% menyiratkan bahwa tempat kerja dan inisiatif berdampak positif dan kritis. pada pemenuhan pekerjaan perawat. Untuk sementara, dampaknya terlihat bahwa tempat kerja dengan nilai 34,2% lebih banyak mempengaruhi pemenuhan pekerjaan tenaga medis. Sementara Tempat Kerja dan Kepemimpinan, berpengaruh terhadap Pemenuhan Kerja Tenaga Klinik di Puskesmas Cibiru Kota Bandung sebesar 69,35% (Tiolina, 2018).

Kepemimpinan berpengaruh positif dan kritis terhadap pemenuhan pekerjaan pembinaan dengan koefisien variabel pemimpin senilai 0,469. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kesan pemimpin sebesar 1 unit akan meningkatkan pemenuhan pekerjaan sebesar 0,469 dengan

tetap menerima faktor yang berbeda (Anderson et al., 2017).

Rumah Sakit MRM merupakan rumah sakit militer Kesdaam Jaya. Didirikan pada tanggal 25 Mei 1972 dan disahkan nama RS.Moh Ridwan Meuraksa. Rumah Sakit memiliki visi Menjadi Rumah Sakit pilihan utama dan kebanggaan Prajurit, PNS dan Keluarganya di wilayah Kodam Jaya, serta masyarakat Umum di DKI Jakarta. Rumah Sakit MRM memiliki karakteristik yang unik dibandingkan dengan Rumah Sakit lainnya karena merupakan Rumah Sakit Kesdaam Jaya yang memiliki latar belakang militer. Rumah Sakit memiliki 13 ruangan rawat inap dan 24 poliklinik. Dari hasil pra survey yang dilakukan peneliti terhadap 16 responden perawat Rumah Sakit MRM terlihat bahwa jawaban responden terhadap beberapa indikator kepemimpinan, masih terdapat 18,8% yang merasa kurang diberikan contoh kepada bawahan, pemimpin melakukan perubahan setiap periode dan pemimpin memberikan informasi yang jelas dalam memberikan tugas bawahannya. Kinerja perawat menunjukkan 12,5% dengan kategori kurang, kinerja diukur berdasarkan 6 aspek yang meliputi: pengkajian, Diagnosa keperawatan, Perencanaan dan Intervensi, Implementasi, Evaluasi dan dokumentasi keperawatan. Dari hasil studi tersebut diperlukan upaya peningkatan kinerja perawat agar pelayanan yang diberikan menjadi optimal. Informasi lainnya yang diperoleh dari komisi etik Rumah Sakit MRM pada tiga tahun terakhir terdapat 15 kasus pelanggaran etik dan meningkat signifikan pada bulan oktober 2021 terdapat 3 perawat yang mendapatkan peringatan dikarenakan pelanggaran etik. Tujuan penelitian ini adalah teridentifikasi pengaruh fungsi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja perawat pelaksana Rs X 2022

## METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan cross sectional. Penelitian dilakukan di .Waktu penelitian pada bulan Februari - Juli 2021. Seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap adalah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 130 orang. Sampel sebanyak 99 orang perawat pelaksana. Pengolahan data yang terdiri dari proses editing, coding, processing dan cleaning. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Variabel penelitian ini terdiri dari fungsi kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Y1), kinerja perawat (Y2). dan karakteristik perawat pelaksana yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama kerja.

## HASIL

### Hasil Univariat

Tabel 1  
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Kerja Perawat  
(n = 99)

Variabel	f	%
Usia		
<30 Tahun	48	48,5
>30 Tahun	51	51,5
Mean±SD/ Min-Max	32,6±8,5	22-54
Jenis Kelamin		
Laki-laki	12	12,1
Perempuan	87	87,9
Pendidikan Terakhir		
D3	77	77,8
Ners	22	22,2

Variabel	f	%
Lama Kerja		
<5 Tahun	39	39,4
Lebih dari 5 tahun	60	60,6
Mean±SD/ Min-Max	9,5±8,3	1-34

Tabel 3 menjelaskan bahwa karakteristik dari responden yang terdiri dari 99 responden. Proporsi responden berdasarkan berdasarkan usia < 30 tahun sebanyak 48,5% responden, sedangkan usia ≥ 30 tahun sebanyak 51,57% responden, dengan usia rata-rata 32,6 tahun (SD=8,5). Berdasarkan jenis kelamin yaitu Laki-laki sebanyak 12,1% responden dan Perempuan Sebanyak 87,9%. Responden Sedangkan proporsi responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu D3 sebanyak 77,8% responden dan Ners 22,2% responden. Berdasarkan masa kerja yaitu kurang dari 5 tahun sebanyak 39,4% responden dan lebih dari 5 tahun masa kerja sebanyak 60,6% responden dengan rata-rata lama kerja adalah 9,5 tahun (SD = 8,3).

Tabel 2.  
Hasil Uji *Convergent validity*

Indikator Variabel	Fungsi kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Perawat
Atasan-Bawahan		0,965		
Antar Perawat		0,964		
Pengkajian				0,609
Diagnosa				0,814
Perencanaan				0,886
Implementasi				0,849
Evaluasi				0,857
Dokumentasi				0,766
Assurance			0,850	
Empathy			0,775	
Reability			0,868	
Responsiveness			0,949	
Tangibles			0,831	
F.Konsultatif	0,939			
F.Partisipatif	0,935			
F.Pengendalian	0,945			
F.delegasi	0,951			
F.instruktif	0,950			

Berdasarkan nilai output loading factor untuk variabel kinerja perawat dengan enam indikator pengukuran yaitu pengkajian sebesar 0,609; diagnosa sebesar 0,814; perencanaan sebesar 0,886; implementasi sebesar 0,849; evaluasi 0,857; dokumentasi 0,766. Kemudian variabel lingkungan kerja yang terdiri dari dua indikator yaitu hubungan atas bawahan sebesar 0,965; antar perawat sebesar 0,964. Selanjutnya variabel kepuasan kerja yang terdiri dari lima indikator yaitu assurance 0,850; empathy 0,775; reability 0,868; responsiveness 0,949; dan Tangibel 0,831. Kemudian variabel fungsi kepemimpinan yang terdiri dari lima indikator yaitu fungsi konsultatif sebesar 0,939; fungsi partisipatif sebesar 0,935; fungsi pengendalian sebesar 0,945; fungsi delegasi sebesar 0,951 dan fungsi instruktif sebesar 0,950. Berdasarkan nilai loading faktor untuk variabel masing-masing sudah memenuhi syarat.

**Nilai Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability**

Tabel 3.

Hasil Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Fungsi Kepemimpinan	0,969	0,971	0,976	0,891
Lingkungan Kerja	0,925	0,925	0,964	0,930
Kepuasan Kerja	0,908	0,914	0,932	0,734
Kinerja Perawat	0,887	0,907	0,914	0,643

Nilai AVE untuk konstruk masing-masing yaitu fungsi kepemimpinan sebesar 0,891, lingkungan kerja sebesar 0,930, kepuasan kerja sebesar 0,734 dan kinerja perawat sebesar 0,643. keempat konstruk sudah memiliki nilai lebih dari 0,50 artinya keempat konstruk tersebut terkategori valid.

Hasil output composite reliability untuk fungsi kepemimpinan sebesar 0,969, lingkungan kerja sebesar 0,925, kepuasan kerja sebesar 0,908 dan kinerja perawat perawat sebesar 0,902. Semua nilai composite reliability tersebut berada diatas 0,70 yang artinya berkategori reliabel.

**Validitas Diskriminan**

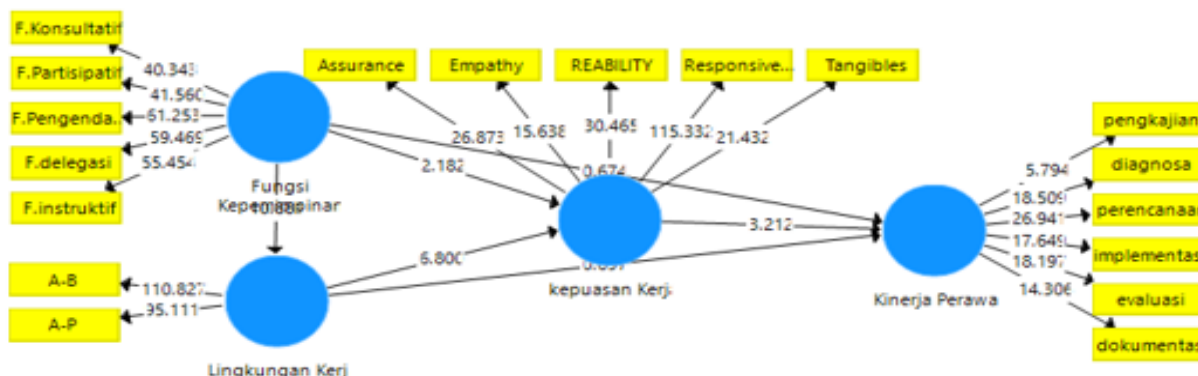
Tabel 4.

Hasil *Discriminant validity*

Variabel	Fungsi Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Perawat
Fungsi Kepemimpinan	0,944			
Lingkungan Kerja	0,697	0,965		
Kepuasan Kerja	0,659	0,786	0,856	
Kinerja Perawat	0,377	0,365	0,500	0,802

Nilai cross loading untuk variabel fungsi kepemimpinan 0,944, lingkungan kerja 0,965, kepuasan kerja 0,856, kinerja perawat 0,802. Keseluruhan indikator untuk variabel pembentuk konstruk sudah melebihi ukuran bloknnya sehingga terkategori valid.

**Analisis Model Struktural (*Inner Model*)**



Setelah melakukan evaluasi model dan didapatkan bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat Convergent Validity, Composite Reliability, dan Discriminant Validity. Langkah berikutnya yaitu melakukan evaluasi model struktural yang meliputi pengujian R Squared, Model Fit, Path Coefficient, dan. Pengujian kecocokan model (model fit) digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data.

**Nilai R Squared**

Tabel 5  
Hasil R-squared (R2)

Uji Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Fungsi Kepemimpinan -> Lingkungan Kerja	0,697	0,696	0,063	11,015	0,000
Fungsi Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0,216	0,227	0,106	2,040	0,042
Fungsi Kepemimpinan -> Kinerja Perawat	0,125	0,142	0,182	0,686	0,493
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,635	0,632	0,104	6,135	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Perawat	-0,132	-0,148	0,179	0,741	0,459
Kepuasan Kerja -> Kinerja Perawat	0,522	0,531	0,159	3,280	0,001
Fungsi Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Perawat	0,113	0,122	0,070	1,608	0,109
Lingkungan Kerja -> L Kepuasan Kerja -> Kinerja Perawat	0,332	0,335	0,114	2,920	0,004
Fungsi Kepemimpinan -> Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Perawat	0,231	0,234	0,087	2,642	0,008

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan:

1. Ada pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana RS MRM dengan nilai P 0,000
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pelaksana RS MRM dengan nilai P 0,042
3. Tidak Ada pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kinerja perawat pelaksana RS MRM dengan nilai P 0,493

4. Tidak Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pelaksana RS MRM dengan nilai P 0,459
5. Ada pengaruh fungsi kepemimpinan dengan lingkungan kerja RS MRM dengan nilai P 0,000
6. Ada pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja perawat RS MRM dengan nilai P 0,001
7. Tidak Ada pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja perawat pelaksana RS MRM dengan nilai P 0,109
8. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja perawat pelaksana RS MRM dengan nilai P 0,004
9. Ada pengaruh fungsi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja perawat pelaksana RS MRM dengan nilai P 0,008

## PEMBAHASAN

### Karakteristik Perawat Pelaksana

Hasil penelitian yang dilakukan 48,5% perawat berusia < 30 tahun, sedangkan 51,5% lainnya berusia  $\geq$  30 tahun. Menurut Hasibuan, mengungkapkan bahwa umur individu mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab. Untuk usia muda kondisi fisiknya masih bagus dan masih kuat tapi kadang orang berusia muda kurang tekun atau kurang ulet dalam bekerja dan cenderung absensi (Hasibuan, 2018). 99 perawat pelaksana di Rumah Sakit sebagian besar berjenis kelamin perempuan 87,9% sedangkan laki-laki 12,1%. Hasil penelitian Suyanto. Perempuan lebih cocok berperan sebagai perawat dengan alasan perempuan lebih fleksibel dalam melakukan perawatan ke pasien di bandingkan dengan laki-laki (Suyanto et al., 2020). proporsi responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu D3 sebanyak 77,8% responden dan Ners 22,2% responden. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan mayoritas sebagai perawat vokasi, dimana perawat vokasi berfokus pada pemberian pelayanan keperawatan, yang harus diberikan bimbingan dan arahan serta motivasi oleh perawat profesional maupun oleh kepala ruangan. Hasil penelitian yang dilakukan masa kerja yaitu kurang dari 5 tahun sebanyak 39,4% responden dan lebih dari 5 tahun masa kerja sebanyak 60,6% responden dengan rata-rata lama kerja adalah 9,5 tahun (SD = 8,3). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Finthariasari dan Sari menyatakan bahwa senioritas/ masa kerja adalah usia serta pengalaman kerja seseorang dan digunakan sebagai alat pengambilan keputusan untuk kegiatan promosi, dan biasanya digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan untuk menentukan kenaikan gaji berkala karyawan (Sari et al., 2020).

### Analisis Pengaruh Fungsi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil *Path Coefficients* pengujian hipotesis diketahui nilai P value  $0,008 < 0,05$ , maka hipotesis pertama (H1) didukung, artinya ada pengaruh fungsi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja perawat pelaksana RS MRM. Dalam keperawatan, tidak banyak pemimpin perawat yang mau memberikan umpan balik secara terbuka karena takut dipersepsikan salah oleh yang menerima umpan balik. Sebaliknya perawat dibawah kepemimpinannya juga belum siap menerima umpan balik terbuka terutama yang bersifat negatif. Hal ini karena mereka tidak terbiasa untuk menerima kinerja dan perilaku mereka dikritik, dikomentari atau ditanggapi. Pada umumnya, mereka dinilai tidak berdasarkan keterbukaan sehingga obyektifitas penilaian menjadi minimal. Dengan demikian agak sulit bagi pemimpin perawat untuk menjalankan tugas pembinaannya dalam rangka menumbuhkan kembangkan potensi seseorang bawahan melalui pemberian umpan balik namun bersifat suportif.

Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, untuk mendapatkan hal tersebut kepuasan kerja karyawan harus dipelihara dan diperhatikan (Septiari & Ardana, 2016). Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan, (Anderson et al., 2017). (Martini et al., 2022) Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis guna kelangsungan hidup suatu perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap pegawai sehingga tercapai kepuasan kerja pegawai yang berimplikasi pada meningkatnya produktifitas kerja pegawai. Berbeda dengan temuan Alligood menyebutkan bahwa variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Alligood et al., 2017) Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja. Penelitiain Quinerita menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Milton, 2003). Temuan hasil penelitian yang berbeda diperoleh dari hasil penelitian Wibowo yang menyebutkan bahwa variable lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Wibowo, 2015).

Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Kinerja perawat akan berdampak pada peningkatan maupun penurunan kuantitas dan kualitas pelayanan di fasilitas kesehatan (Fitri & Nasution, 2016). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat mencerminkan kemampuan seorang perawat dalam melaksanakan tugas pokok perawatan yang berdasarkan pada standar. Semakin tinggi kemampuan perawat maka kinerja perawat akan semakin baik. Kinerja perawat yang baik akan mempengaruhi lama hari rawat pasien yang berdampak pada tingkat kepuasan pasien juga akan meningkat sehingga akan membawa citra rumah sakit menjadi baik

## **SIMPULAN**

Ada pengaruh fungsi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja perawat pelaksana RS MRM. Sehingga disarankan bagi RS Meningkatkan kompetensi pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya melalui berbagai pelatihan-pelatihan peningkatan manajemen kepemimpinan dan melaksanakan evaluasi terhadap kepuasan kerja secara periodik dan segera melakukan perbaikan pada indikator-indikator dengan nilai kurang memuaskan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, H. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi*. Unpas.
- Alligood, C. A., Dorey, N. R., Mehrkam, L. R., & Leighty, K. A. (2017). Applying behavior-analytic methodology to the science and practice of environmental enrichment in zoos and aquariums. *Zoo Biology*, 36(3), 175–185.
- Anderson, J., Fitri, K., & Marhadi, M. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Melalui Turnover Intention Perawat Pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru*. Riau University.



- Fitri, N., & Nasution, A. P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam. *BENING*, 3(1).
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Luthans, K. W., Luthans, B. C., & Palmer, N. F. (2016). A positive approach to management education: The relationship between academic PsyCap and student engagement. *Journal of Management Development*.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2014). Manajemen Sumber Daya. *Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Martini, I. A. O., Adriati, I. G. A. W., & Sutrisni, K. E. (2022). MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA. *JMM UNRAM-MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 11(2), 151–160.
- Maryani, L. (2022). Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat dalam Penerapan Keselamatan Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *An Idea Health Journal*, 2(01), 24–31.
- Milton, C. L. (2003). The American Nurses Association Code of Ethics: A reflection on the ethics of respect and human dignity with nurse as expert. *Nursing Science Quarterly*, 16(4), 301–304.
- Risnawati, R., & Amir, H. (2022). Analisis penerapan perilaku penjabaran kode etik keperawatan pada perawat di rumah sakit pendidikan makassar. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ) PPNI*, 10(1), 57–68.
- Sari, L. P., Islamuddin, I., & Finthariasari, M. (2020). PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KERUPUK AS-SYIFA KOTA BENGKULU. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 216–221.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). *Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali*. Udayana University.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Suyanto, U. Y., Purwanti, I., Abadi, M. D., Hirmantono, A., & Sayyid, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 6(1), 17–24.
- Tiolina, W. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA TENAGA MEDIS DI UPT PUESKESMAS CIBIRU KOTA BANDUNG*. UNIVERSITAS PASUNDAN.
- Wibowo, D. A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Indomaret di Semarang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1–15.
- Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Perangkat Desa Di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2), 117–127.