

Nilai-nilai Orientasi Hasil dalam Peningkatan Kinerja Perawat dalam Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di RS OMNI Alam Sutera

Mavika Tarika Nusrat¹, Rina Anindita², Rokiah Kusumapradja³

^{1,2,3} Program Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Jalan Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk Jakarta Barat

Korespondensi E-mail: rina.anindita@esaunggul.ac.id

Abstract

Leadership Style contributes greatly to the performance of nurses, as well as the organization's organizational culture in shaping values that will affect the performance of nurses in preventing and controlling infections related to hospital services. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, organizational culture and nurse performance on infection prevention and control in the Alam Sutera OMNI Hospital. The research uses quantitative research methods. The data source used is primary data, with data collection techniques in the form of questionnaires. The sample in this study amounted to 140 respondents. Data analysis method uses Structural Equation Modeling (SEM). From the results of testing the model has met the criteria of Goodness of fit. The results of the study show leadership style, organizational culture significantly influence nurse performance in infection prevention and control. The directional coefficient of leadership style on nurse performance in infection prevention and control is greater than the indirect coefficient indicating there is an indirect influence of leadership style on nurse performance in prevention and control of infection through organizational culture.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Nurse Performance in infection prevention and control

Abstrak

Gaya kepemimpinan memberi kontribusi besar terhadap kinerja perawat, begitu juga dalam budaya organisasi rumah sakit dalam membentuk nilai-nilai yang akan mempengaruhi kinerja perawat dalam mencegah dan mengendalikan infeksi terkait pelayanan rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi di RS OMNI Alam Sutera. Adapun penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 140 responden. Metode analisa data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Dari hasil pengujian model telah memenuhi kriteria Goodness of fit. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi. Koefisien direk gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi lebih besar dibandingkan dengan koefisien indirek menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi melalui budaya organisasi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi

PENDAHULUAN

Setiap rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan harus menyelenggarakan upaya keselamatan pasien. Penyelenggaraan keselamatan pasien dilakukan melalui pembentukan sistem pelayanan yang menerapkan salah satunya adalah sasaran keselamatan pasien. Komponen sasaran keselamatan pasien terdiri atas 6 sasaran, dimana penurunan risiko infeksi terkait pelayanan kesehatan merupakan bagian kelima dari enam komponen sasaran keselamatan pasien (Permenkes RI No.11/tahun 2017). Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan, rumah sakit memiliki indikator mutu

angka kejadian infeksi terkait pelayanan (nosokomial) atau HAIs (Healthcare Associated Infections) yang merupakan salah satu standar minimal rumah sakit yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan (Kepmenkes RI No.129 Tahun 2008).

Upaya pencegahan dan pengendalian infeksi terkait rumah sakit sangat penting dilakukan, meminimalkan risiko terjadinya infeksi di rumah sakit dan fasilitas pelayanan kesehatan lainnya perlu diterapkan program pencegahan dan pengendalian infeksi

Perawat sebagai pemberi pelayanan yang paling intens dengan pasien menjadi perannya berakibat besar terhadap upaya pencegahan dan pengendalian infeksi di rumah sakit. Kinerja

perawat dalam Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) rumah sakit menjadi salah satu indikator penting dalam upaya peningkatan mutu pelayanan.

Menurut Juliati (2016) terdapat hubungan yang bermakna antara peran perawat dengan pengendalian infeksi nosokomial, peran perawat dapat dilihat dalam pelaksanaan praktik asuhan keperawatan yang dilakukan (WHO, 2002). Asuhan keperawatan yang kurang bermutu akan mengakibatkan terjadinya infeksi nosokomial yang berpengaruh terhadap kondisi kesehatan pasien secara menyeluruh yang dapat menyebabkan hari rawat lebih lama dan beban biaya menjadi lebih besar bahkan dapat menyebabkan kematian (Darmadi, 2008).

Kinerja PPI yang dapat dilakukan perawat adalah dengan melakukan pelaksanaan komponen kewaspadaan standar yaitu pelaksanaan kebersihan tangan, penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), praktik injeksi aman, penanganan dari peralatan atau permukaan di lingkungan pasien yang potensial terkontaminasi dan respiratory hygiene etika batuk.

Penerapan kewaspadaan standar merupakan bagian pengendalian infeksi yang tidak terlepas dari peran masing-masing pihak yang terlibat di dalamnya yaitu pimpinan, staf administrasi, pemberi pelayanan maupun pengguna jasa termasuk pasien dan pengunjung.

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor individu (pengetahuan, kemampuan, keterampilan, latar belakang, dll), faktor psikologis (persepsi, sikap, motivasi, dan kepribadian), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, dan supervisi).

Menurut Wong, Cummings & Durcharme (2013) terdapat hubungan antara kepemimpinan keperawatan terhadap hasil perawatan pasien dalam hal kepuasan pasien yang lebih tinggi dan kematian pasien yang lebih rendah, obat-obatan kesalahan, penggunaan restrain dan infeksi HAIS yang didapat di rumah sakit.

Dalam hal ini penerapan peran seorang pemimpin sangatlah penting. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya.

Rumah sakit sebagai organisasi terdiri atas berbagai unsur sumber daya manusia yang berbeda-beda. Setiap organisasi mempunyai sifat kepribadian yang khas dan spesifik. Budaya

organisasi pada masing-masing organisasi berbeda-beda. Komitmen pegawai mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan program budaya organisasi.

Menurut Sasingkelo, Kojo, Rumokoy (2016) mengungkapkan bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Begitu juga menurut menurut Tarjo, Alhabsji & Utami (2014) serta Iqbal & Agritubella (2017), bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

RS OMNI Alam Sutera merupakan RS umum swasta yang sudah berdiri selama 11 tahun, merupakan cabang kedua setelah RS OMNI Pulomas. Manajemen RS OMNI Alam Sutera mengutamakan upaya pencegahan dan pengendalian infeksi rumah sakit dalam mengutamakan mutu pelayanan yang berfokus pada keselamatan pasien. Berjalannya program pencegahan dan pengendalian infeksi di rumah sakit memerlukan kepemimpinan serta partisipasi semua pegawai dalam menerapkan prosedur pelaksanaan pencegahan dan pengendalian infeksi sebagai salah satu budaya kerja yang merupakan bagian dari budaya organisasi. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah membuktikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, maka peran perawat yang besar dalam keterlibatan langsung dengan pasien di rumah sakit menjadikan pentingnya kinerja perawat dalam keberhasilan pencegahan dan pengendalian infeksi di rumah sakit. Kepemimpinan keperawatan dalam hal ini memberi kontribusi besar terhadap kinerja perawat, begitu juga dalam budaya organisasi rumah sakit dalam membentuk nilai-nilai yang akan mempengaruhi kinerja perawat dalam mencegah dan mengendalikan infeksi terkait pelayanan rumah sakit, oleh karena itu peneliti ingin meneliti sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi serta kinerja perawat dalam melaksanakan pencegahan dan pengendalian infeksi di unit-unit pelayanan perawatan di RS OMNI Alam Sutera.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey. Tipe hubungan variabel dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat (kausal).

Teknik Sampling

Penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel minimum yang representatif menurut Hair, Anderson, Tatham dan Black (2008) adalah harus memiliki jumlah sampel lima sampai dengan sepuluh kali jumlah pertanyaan yang dianalisis.

Pada kuesioner penelitian ini terdapat 58 pertanyaan, dengan jumlah 18 indikator dari 3 variabel penelitian maka minimum jumlah sampel yang dibutuhkan adalah $5 \times 18 = 90$ responden, sampai dengan $10 \times 18 = 180$ responden. Pada penelitian ini jumlah responden yang diambil sebanyak 140 responden perawat staf pelaksana di RS OMNI Alam Sutera.

Analisis Data

Instrumen Penelitian

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden, menggunakan Skala Likert.

Teknik Analisis Data

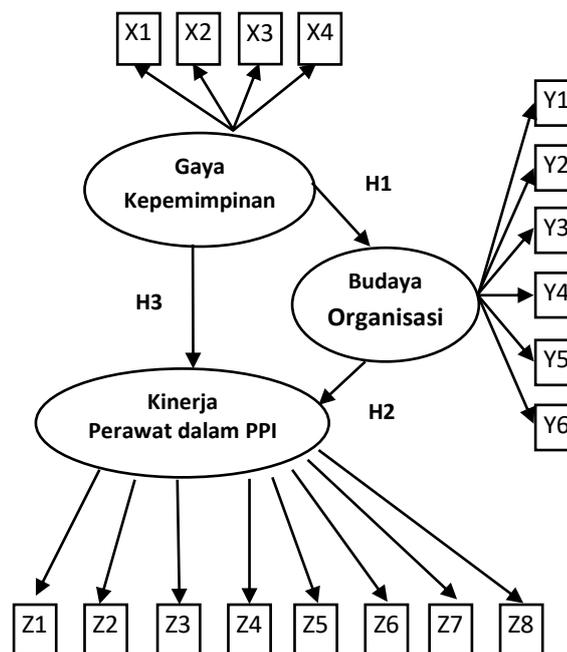
Instrumen pengumpulan data yang akan digunakan kuesioner Validitas Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS yaitu pengujian Faktor Analisis. Uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Uji Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* Hasil KMO harus > 0.5 dan Hasil dari *Bartlett's Test of Sphericity* signifikan 0.000).

Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *Reliability Analysis Statistic* dengan *cronbach Alpha* (α). Jika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,6$ maka suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel.

Teknik ini dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*, melalui program aplikasi AMOS versi 4.0 pemilihan penggunaan teknik ini didasarkan pada kemampuan SEM.

Menilai Kriteria *Goodness-of-Fit*/ uji kecocokan model struktural

Uji *Structural Equation Modelling (SEM)*/ Analisis Jalur Pemodelan SEM penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 1.
Model SEM Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan gambaran deskriptif 140 responden tersebut, memiliki data-data seperti kelompok usia, jenis kelamin, unit kerja, lama bekerja, dan

pendidikan terakhir. Berdasarkan jenis kelamin perawat dengan jenis kelamin perempuan terbanyak yang mengisi kuesioner yaitu sebanyak 86%, sedangkan kelompok jenis kelamin laki-laki adalah berjumlah 14% dari jumlah responden. Berdasarkan kelompok usia

bahwa perawat dengan kelompok usia 21-30 tahun merupakan kelompok usia perawat terbanyak yang mengisi kuesioner yaitu sebanyak 51%, sedangkan kelompok usia terkecil adalah perawat dengan kelompok usia lebih dari 50 tahun dengan masing-masing berjumlah 1%. Berdasarkan unit kerja responden paling banyak berasal dari Unit Rawat Inap yaitu sebesar 44%, sedangkan paling sedikit adalah Cathlab sebesar 1%. Berdasarkan lama

bekerja responden terbanyak dengan lama bekerja di RS OMNI Alam Sutera yaitu selama 1-4 tahun sebesar 41%. Berdasarkan pendidikan terakhir bahwa responden terbanyak adalah dengan pendidikan terakhir D3 Keperawatan yaitu sebesar 72%. Berdasarkan penghasilan responden terbanyak adalah dengan penghasilan 4-5 juta per bulan yaitu sebesar 46%. Berikut hasil uji kecocokan model pada tabel di bawah berikut:

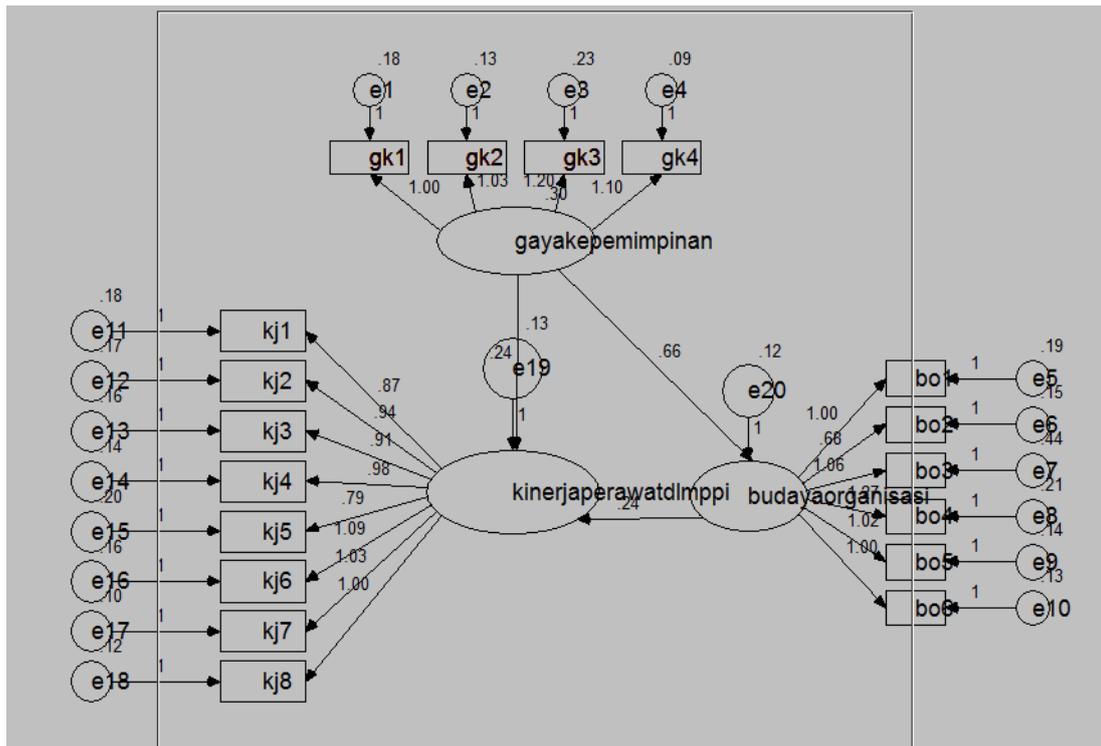
Tabel 1. Hasil Uji Kecocokan Model

Ukuran	Nilai	Keterangan
Chi Square	312,212	<i>Poor Fit</i>
P Value	0,000	<i>Poor Fit</i>
NCF	2,365	<i>Close Fit</i>
RMSEA	0,099	<i>Marginal Fit</i>
ECVI	2,807,	<i>Good Fit</i>
	2,460 <i>Saturated</i>	
	390,212	
AIC	342,000 <i>Saturated</i>	<i>Good Fit</i>
	0,816	
	0,883	
NFI	0,787	<i>Marginal Fit</i>
CFI	0,034	<i>Marginal Fit</i>
RFI	0,79	<i>Poor Fit</i>
RMR	0,729	<i>Good Fit</i>
GFI	0,610	<i>Poor Fit</i>
AGFI		<i>Poor Fit</i>
PGFI		<i>Marginal Fit</i>

(Sumber: Data Diolah)

Nilai NCF yang merupakan alat untuk mengukur *parsimonious fit measures* adalah 2,36, adalah *close fit*. Nilai RMSEA adalah sebesar 0,099 maka, data pada penelitian ini *marginal fit*. Namun nilai Chi Square dan P Value adalah *poor fit*. Nilai ECVI sebesar 2,807 yang mendekati nilai *saturated*, mengindikasikan *Good Fit*. Begitu juga dengan nilai AIC yang mendekati nilai *saturated*. Nilai-nilai lainnya

dalam kategori *marginal fit*, antara lain seperti nilai CFI diperoleh 0,883, dimana 0,8-0,9 merupakan *marginal fit*. Begitu juga dengan nilai NFI dan PGFI. Nilai kecocokan model di atas menunjukkan data cukup cocok dengan model yang dibangun, sehingga gambar grafik dari permodelan Amos didapatkan seperti pada gambar 2.berikut:



Gambar 2. Permodelan SEM

Hasil analisis tersebut juga dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

Tabel 2.
Rekapitulasi Hasil Perhitungan AMOS

Variabel	Estimate	P Value
Gaya Kepemimpinan → Budaya Organisasi	0,663	0,000
Gaya Kepemimpinan → Kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian Infeksi	0,24	0,024
Budaya organisasi → Kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian Infeksi	0,241	0,043

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi memiliki R (koefisien determinasi) sebesar 0,663, sedangkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi memiliki R sebesar 0,241. Sedangkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi memiliki nilai R sebesar 0,24. Dari data-data tersebut yang memiliki pengaruh, dapat dicari besar pengaruh R² dari masing-masing variabel. Adapun R² dari masing-masing variabel adalah:

a. R² variabel gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi = $(0,663)^2 \times 100 = 43,95\%$.

Maka nilai e1 = $1 - 0,439 = 0,5605$

b. R² variabel budaya organisasi terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi = $(0,241)^2 \times 100 = 5,8\%$

Maka nilai e1 = $1 - 0,058 = 0,942$

c. R² variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi = $(0,24)^2 \times 100 = 5,8\%$.

Maka nilai e = $1 - 0,058 = 0,942$.

Berdasarkan data tersebut didapatkan R² dari gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi adalah sebesar 43,95%, artinya ada sebanyak 56,05% faktor lain yang ikut mempengaruhi budaya organisasi dari gaya kepemimpinan. Sedangkan R² dari budaya organisasi terhadap

kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi adalah sebesar 5,8%, artinya ada sebanyak 94,2% faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi. Sedangkan R^2 dari variabel hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi adalah sebesar 5,8%, yang artinya ada sebanyak 94,2% faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi. Dan dapat dilihat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi melalui budaya organisasi adalah $(0,663 \times 0,241) = 0,159$ (15%). Maka, dari hasil koefisien pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi secara langsung yaitu sebesar 0,24, dimana nilainya lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien tidak langsung, yaitu sebesar 0,159, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi serta terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi melalui budaya organisasi.

Hasil pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi serta

Kinerja Perawat dalam Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di RS OMNI Alam Sutera dilakukan dengan mengamati *probabilitas* (p) hasil estimasi *regression weights* model persamaan structural. Berdasarkan tabel 2. di atas menunjukkan bahwa nilai p lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima.

Pembahasan

Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi budaya organisasi di RS OMNI Alam Sutera.

Penemuan dalam penelitian ini, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi. Dari data di atas didapatkan R^2 dari hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah sebesar 43,95%, artinya terdapat 56,05% faktor lain yang ikut mempengaruhi budaya organisasi di RS OMNI Alam Sutera.

Berdasarkan hasil deskripsi responden pada variabel gaya kepemimpinan kepala ruang perawatan di RS OMNI Alam Sutera didominasi oleh gaya kepemimpinan suportif.

Menurut Klein, Wallis dan Cooke (2013) kemampuan dan keterampilan kepemimpinan para manajer dan supervisor adalah faktor kritical dalam menciptakan dan menguatkan norma budaya, yang akan berdampak pada organisasi secara efektif. Begitu juga menurut Doloksaribu (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada budaya organisasi. Hal yang sama menurut Tsai (1998), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan. Menurut Hardani (2013) dalam Ariyani, Aini dan Tjahjono (2016) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang efektif, dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha setiap karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dan dalam mengatur bawahannya seorang pemimpin harus mampu membaca situasi yang tepat, sehingga dapat memberikan pandangan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah.

Budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi di RS OMNI Alam Sutera.

Penemuan dalam penelitian ini bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi. Dari data di atas didapatkan *Probability Value* untuk hubungan budaya organisasi terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi sebesar 0,043, karena $P < 0,05$ maka hubungan dari hipotesa H_2 ini dapat diterima. Dari data di atas didapatkan R^2 dari hubungan antara budaya organisasi dan kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi adalah sebesar 5,8%, artinya terdapat 94,2% faktor lain yang ikut mempengaruhi budaya organisasi di RS OMNI Alam Sutera.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel budaya organisasi memiliki skor dengan nilai baik. Skor dimensi budaya organisasi didominasi oleh orientasi pada hasil. Ini berarti bahwa organisasi RS OMNI Alam Sutera, manajemen organisasi memusatkan perhatian pada hasil lebih menonjol dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut. Dalam hal ini tentunya organisasi RS OMNI Alam Sutera sebagai perusahaan jasa pelayanan kesehatan, berorientasi pada hasil jasa layanannya, antara

lain indikator mutu layanan, kepuasan customer, indikator mutu klinis, antara lain angka kejadian infeksi rumah sakit, indikator pelayanan medik maupun keperawatan yang cepat, responsive dan aman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sasingkelo, *et al* (2016) dan Trang (2013), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut menurut hasil penelitian yang dilakukan Kalsum, Ahmad dan Andisiri (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi berdasarkan keterlibatan terhadap kinerja perawat. Begitu juga menurut Tarjo, Alhabsji dan Utami (2014) serta Iqbal dan Agritubella (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Menurut De Bone, *et al* (2013) mengemukakan bahwa keberhasilan pencegahan dan pengendalian infeksi bergantung pada interaksi sistem manajemen ganda yang dipengaruhi kuat oleh budaya perusahaan, dimana salah satunya adalah budaya organisasi.

Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi.

Penemuan dalam penelitian ini, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi. Dari data di atas didapatkan R^2 dari hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi adalah sebesar 5,8%, artinya terdapat 94,2% faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi di RS OMNI Alam Sutera.

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kinerja perawat dalam pencegahan pengendalian infeksi, memiliki skor dengan nilai baik. Skor tersebut didominasi dari dimensi pengetahuan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa persepsi staf perawat pelaksana di RS OMNI Alam Sutera terhadap pengetahuan mengenai aspek pencegahan dan pengendalian infeksi adalah baik. Sedangkan nilai terendah adalah dimensi kualitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian, Sasingkelo *et al* (2016), Ariyani (2016), Tiara dan Harlen (2015), Widyawati (2014), Roscahyo dan Prijati (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Trang (2013) menyatakan

bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut menurut Putra, Utami dan Hakam (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga secara keseluruhan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan Penelitian

Gaya kepemimpinan serta budaya organisasi memiliki besar pengaruh yang sama terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi di RS OMNI Alam Sutera. Hasil koefisien direk gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi lebih besar dibandingkan dengan koefisien indirek yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi melalui budaya organisasi.

Gaya kepemimpinan suportif kepala ruang terhadap staf perawat merupakan gaya kepemimpinan yang dominan ditemukan dalam penelitian ini, sedangkan dimensi berorientasi terhadap hasil pada budaya organisasi. Kinerja perawat dalam kinerja pencegahan dan pengendalian infeksi yang ditemukan dominan adalah dimensi pengetahuan, sedangkan aspek pencegahan dan pengendalian infeksi yaitu pengelolaan limbah padat. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan suportif menghasilkan budaya organisasi yang berorientasi hasil, dapat meningkatkan kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi di RS OMNI Alam Sutera.

Gambaran mengenai gaya kepemimpinan suportif lebih lanjut didapatkan dari wawancara singkat terhadap perawat pelaksana bahwa kepala ruang mendukung dan lebih banyak membantu bila ada pekerjaan perawat pelaksana yang belum selesai atau tidak mampu dikerjakan, seperti pengerjaan tindakan prosedural seperti pemasangan infus, serta alat-alat kesehatan lainnya ataupun jika perawat staf pelaksana mengalami kesulitan dalam pemenuhan fasilitas di unit layanan maupun secara administrasi.

Begitu juga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam aspek pencegahan dan pengendalian infeksi. Gambaran mengenai budaya organisasi dimensi

orientasi hasil yang ada di RS OMNI Alam Sutera didapatkan dari wawancara terhadap Divisi Diklat dan Keperawatan yaitu dilakukannya sosialisasi pada perawat baru setiap masa orientasi perawat baru yang berisikan mengenai jenjang karir perawat, level kompetensi, program evaluasi asesmen ulang level kompetensi secara berkala setiap tahun, serta kredensial perawat dilakukan setiap 3 tahun. Adapun pengembangan jenjang karir yang diberikan kepada perawat akan diberikan sesuai hasil evaluasi kinerja melalui peningkatan pengembangan kompetensi perawat pada bidang yang lebih spesifik. Program lain terkait peningkatan motivasi kinerja perawat adalah disosialisasikannya program pelatihan sertifikasi keahlian serta beasiswa jenjang pendidikan sekolah. Begitu pula dalam hal gaji akan mengikuti dari hasil evaluasi kinerja level kompetensi.

Kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi ini merupakan unsur bagian dalam proses prosedur keperawatan. Kegiatan kinerja perawat dilakukan evaluasi dan pengawasan. Upaya peningkatan kinerja perawat di RS OMNI Alam Sutera dilakukan dari segi pengetahuan maupun keterampilan. Adanya program kelas diklat maupun pendampingan di lapangan sebagai program pendidikan dan pelatihan perawat di RS OMNI Alam Sutera.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi budaya organisasi RS OMNI Alam Sutera. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi sebesar 43,95%, artinya terdapat 56,05% faktor lain yang mempengaruhi budaya organisasi.
2. Budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi di RS OMNI Alam Sutera. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi yaitu sebesar 5,8%, artinya terdapat 94,2% faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi di RS OMNI Alam Sutera.
3. Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi di RS OMNI Alam Sutera. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat

dalam pencegahan dan pengendalian infeksi yaitu sebesar 5,8%, artinya terdapat 94,2% faktor lain mempengaruhi kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi di RS OMNI Alam Sutera.

Saran

1. Bagi Rumah Sakit

a. Manajemen Rumah Sakit

- 1) Membangun motivasi, kebutuhan untuk berprestasi serta etos kerja perawat dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan menyenangkan, maupun membuat program penghargaan bagi perawat berprestasi secara reguler bulanan atau tahunan untuk perawat teladan, demikian juga adanya sistem *punishment* bagi karyawan yang bermasalah atau tidak sesuai dengan nilai-nilai yang ada pada organisasi rumah sakit. Membuat program untuk kesadaran pencegahan pengendalian infeksi, seperti acara-acara perayaan hand hygiene day, perlombaan kepatuhan kebersihan unit, kepatuhan hand hygiene dan tema aspek PPI kewaspadaan standar lainnya.
- 2) Memfasilitasi kegiatan pelatihan secara reguler atau mengirimkan kepala ruangan untuk mengikuti pelatihan diluar rumah sakit berkenaan dengan kepemimpinan dan pencegahan dan pengendalian infeksi.
- 3) Membangun sistem komunikasi antara jajaran direksi dan manajemen dengan perawat mulai dari level manajemen terbawah dan perawat pelaksana melalui pertemuan secara berkala dan terprogram.

b. Bidang Keperawatan

- 1) Perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi. Perlu mengembangkan kepemimpinan direktif dalam meningkatkan kinerja perawat pelaksana dalam pencegahan dan pengendalian infeksi.

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perawat pelaksana digunakan untuk meningkatkan budaya organisasi berorientasi terhadap manusia, dengan cara menjalin hubungan interaksi yang baik dengan bawahan, membangun tim

yang kohesif dan saling percaya, mendorong inisiatif dan memberikan perhatian pada ide-ide perawat, memberikan reward kepada perawat yang berprestasi serta melakukan interaksi sosial bersama seperti rekreasi dan olah raga.

- 2) Mendorong upaya-upaya kepala ruang dalam mengarahkan, memonitor, mendukung pelaksanaan standar-standar pelayanan keperawatan sesuai dengan prinsip-prinsip pencegahan dan pengendalian infeksi.
 - 3) Menyusun format supervisi untuk menilai kinerja kepala ruangan
- c. Perawat Pelaksana
- Menerapkan nilai-nilai yang ada di rumah sakit dalam aktivitas sehari-hari seperti berkomitmen untuk meningkatkan mutu pelayanan dengan memberikan asuhan keperawatan dengan menerapkan prosedur dan prinsip-prinsip pencegahan dan pengendalian infeksi.

2. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang didapatkan melalui angket/kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Untuk peneliti lain dapat dilakukan penelitian dengan melakukan observasi, eksperimen dan wawancara mendalam untuk mengeksplorasi persepsi perawat tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi.

Implikasi Penelitian

- a. Gaya kepemimpinan yang efektif akan membawa dampak terhadap budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya gaya kepemimpinan suportif yang mempengaruhi budaya organisasi dimensi orientasi hasil, hal ini membawa implikasi bahwa jika perawat staf pelaksana diberi pemimpin dalam hal ini kepala ruang perawatan yang sifatnya mendukung, mengayomi bawahan dan menampilkan perhatian pribadi terhadap kebutuhan, dan kesejahteraan mereka maka budaya organisasi orientasi hasil akan meningkat. Dalam hal ini juga memberi implikasi jika gaya kepemimpinan berdasarkan prestasi, maupun partisipatif diterapkan, dimana melibatkan staf perawat dalam perusahaan, maka budaya organisasi orientasi terhadap manusia pun akan meningkat.

- b. Adanya paparan sosialisasi tentang penilaian kinerja sebagai budaya organisasi, dimana perawat sejak awal bergabung dengan perusahaan dijelaskan mengenai penilaian kinerja, serta arah panduan jenjang karir yang jelas, sebagai budaya organisasi orientasi terhadap hasil, berdampak terhadap peningkatan kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi khususnya pengetahuan, yang memungkinkan perawat akan berkompetisi untuk mendapatkan tujuan karirnya. Jika ada peningkatan terhadap pelibatan peran staf perawat dalam kegiatan-kegiatan perusahaan, seperti acara kebersamaan untuk staf perawat, maka staf perawat akan meningkatkan penerapan aspek pencegahan dan pengendalian infeksi dalam kerjanya.
- c. Jika gaya kepemimpinan diterapkan sesuai dengan tujuan, dalam hal pencegahan pengendalian infeksi yang bersifat keharusan, sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang direktif yang akan meningkatkan dimensi kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi dalam hal kualitas kerja.

Implikasi Teoritis

Penelitian ini dapat dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai variable lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi. Penelitian selanjutnya agar mungkin dapat meneliti dengan metode intervensi lebih dalam, seperti observasional maupun eksperimental, sehingga dapat semakin mengungkapkan makna gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi di rumah sakit, yang akan meningkatkan fungsi manajemen kepala ruang terhadap peningkatan kinerja perawat pelaksana dalam pencegahan dan pengendalian infeksi di rumah sakit.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah dalam penilaian variabel kinerja perawat dalam pencegahan dan pengendalian infeksi pada penelitian ini diukur dari sisi evaluasi penilaian diri perawat itu sendiri sehingga dapat menimbulkan bias yang besar. Penelitian ini juga mempunyai keterbatasan pada proses pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan pada saat responden melaksanakan tugas, sehingga sering terjadi interupsi pada saat pengisian kuesioner. Hal ini dapat menyebabkan

konsentrasi terganggu sehingga pengisian terburu-buru yang berakibat kemungkinan jawaban tidak seperti yang diharapkan. Untuk mengantisipasi pengisian kuesioner diberikan di antara pertukaran shif dinas.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ariyani, R. I. Aini Q, Tjajtjono HK. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta, *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 5 (2): 136-142, Juli 2016. <https://doi.org/10.18196/jmmr.5118>.
- Darmadi. 2008. *Infeksi Nosokomial Problematika dan Pengendaliannya*. Jakarta: Salemba Medika
- De Bono, S.A, Heling, A. G., Borg, MA. (2014). Organizational culture and its implications for infection prevention and control in healthcare institutions. *Journal of Hospital Infection* 86 (2014)
- Depkes RI. 2007. *Pedoman Pencegahan Dan Penanggulangan Infeksi Di Rumah Sakit Dan Fasilitas Kesehatan Lainnya*. Jakarta
- Doloksaribu, Enrico TN. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi PT. Pro Car International Finance*. 2010.
- Iqbal, M, Agritubella, SM (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap RS PMC. *Jurnal Endurance* 2(3) October 2017 (285-293). <http://doi.org/10.22216/jen.v2i3.1355>
- Juliati. 2016. Hubungan Peran Perawat Pelaksana Terhadap Pengendalian Infeksi Nosokomial Di Rumah Sakit Umum Pertamina Pangkalan Brandan Tahun 2014. *Jurnal Kesehatan Surya Nusantara*, Vol.1 No.5, Tahun 2016
- Keputusan Menteri Kesehatan RI No.129 Tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit
- Klein, AS. Wallis, J. and Cooke, R. 2013. *The impact of leadership styles on organizational culture and firm effectiveness: An empirical study*. *Journal of Management dan Organization*, 19, pp 241-254 [doi:10.1017/jmo.2013.34](https://doi.org/10.1017/jmo.2013.34)
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Nursalam. 2015. *Manajemen keperawatan.aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI No.11 Tahun 2017 tentang Keselamatan Pasien
- Peraturan Menteri Kesehatan RI No.27 Tahun 2017 tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Infeksi Terkait Pelayanan Kesehatan
- Potter, P. A. dan Perry, A. G. 2005. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, dan Praktik*. Edisi 4, Alih Bahasa, Yasmin, dkk. Editor Edisi Bahasa Indonesia Devi Yulianti, dkk. Jakarta: EGC.
- R. Sasingkelo., Ch. Kojo.,F. Rumokoy. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Horiguchi Sinar Insani, *Jurnal EMBA Vol.4 No.4 Desember 2016*
- Robbins, S. P. 2006. *Teori Organisasi : Struktur Desain dan Aplikasi*. Ahli Bahasa: Yusuf Udaya. Jakarta : Arcan
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Roscahyo, A., dan Prijati. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 2 No. 12 (2013)*
- Salain, P.P.P. dan Wardana, M. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Inovasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kanwil PT. Pegadaian (Persero) Denpasar). *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, Vol. 19, No. 1, Februari 2014
- Tarjo, Alhabsji, T., Utami, HN.(2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi*

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat. E-Journal Univ. Brawijaya Vol 8, No 1 (2014)

Tiara Thita Lousyiana dan Harlen, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. VII No. 3 September 2015

Trang, DS. 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Emba Vol.1 No.3 September 2013.

Widyawati, T., dan Oetomo, H. W. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Intervening. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Vol.3(nomor 3), 1–19.

Wong. C, Cummings, G, dan Durcharme, L. 2013. The relationship between nursing leadership and patient outcomes: a systematic review update. Journal of nursing management, 2013. 21.