

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

a. Sejarah

Rumah Sakit Nyi Ageng Serang merupakan salah satu rumah sakit umum yang berada di daerah Kabupaten Kulon Progo yang diresmikan pada tanggal 12 November tahun 2014, dan tercatat pada tahun 2018. Didirikan oleh dr. Hasto Wardoyo, SpOG(k) yang merupakan Bupati Kabupaten Kulon Progo. Rumah Sakit Umum Daerah Nyi Ageng Serang Kulon Progo beralamat di Jalan Sentolo, Muntilan KM 0,3 yang tepat berada di Desa Banguncipto, Kec.Sentolo, Kab.Kulon Progo, DIY. Nyi Ageng Serang merupakan Rumah Sakit kelas C yang memperoleh akreditasi paripurna pada tahun 2023. Dan, mendapatkan izin sebagai rumah sakit tipe C berdasarkan surat Keputusan dari Kepala Dinas Penanaman Modal serta Pelayanan Terpadu dari Kabupaten Kulon Progo dengan Nomor 445/01/I/2019 tentang Izin pelayanan Rumah Sakit yang berlaku sampai dengan tanggal 17 Januari tahun 2024.

b. Visi

Menjadi rumah sakit rujukan dan unggulan dengan mengedepankan pelayanan yang berkualitas dan terjangkau bagi masyarakat.

c. Misi

- 1) Menyajikan suatu pelayanan kesehatan yang bermutu dan paripurna serta mengutamakan keselamatan pasien.
- 2) Menyajikan mutu pelayanan secara profesional dengan memperhatikan sumber daya manusia yang berkesinambungan dan berkelanjutan.
- 3) Bersedia menyajikan sarana maupun prasarana yang berkualitas dan profesional.
- 4) Memberikan sebuah pelayanan pendidikan, dan berbagai pelatihan serta penelitian yang akuntabel.

5) Rumah sakit mampu mewujudkan tata kelola yang profesional, dapat dipertanggungjawabkan serta transparan bagi semua pihak.

d. Keeratan pelayanan kepada pasien

Berdasarkan hasil wawancara dari kepala ruang bahwa kebijakan dari Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit di RSUD Nyi Ageng Serang. Secara umum kebijakan dari rumah sakit telah memenuhi sejumlah kriteria penilaian kebijakan, antara lain ketepatan, efektivitas, kecukupan, dan daya tanggap. Kebijakan RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo terkait pencegahan penyakit mewajibkan semua staf medis dan non medis yang mungkin terpapar *virus hepatitis B* untuk dilakukan *scrining* secara rutin. mengidentifikasi kemungkinan risiko di lingkungan rumah sakit, seperti yang berkaitan dengan domain fisik, kimia, biologi, dan ergonomi, dengan melakukan penilaian risiko secara berkala. memberikan pelatihan rutin kepada semua karyawan tentang prosedur K3, mengoordinasikan penggunaan APD, seperti masker, sarung tangan, pelindung mata, dan pelindung wajah, yang sesuai untuk setiap tugas dan tempat kerja. melakukan pemeriksaan kesehatan dan pemantauan kesehatan secara berkala terhadap karyawan untuk mengidentifikasi dan menghentikan masalah kesehatan yang terkait dengan pekerjaan mereka. menetapkan protokol untuk mengelola dan membuang bahan berbahaya dan limbah medis sesuai dengan lingkungan. Serta, menyediakan sistem untuk melaporkan insiden/kecelakaan yang tidak diinginkan.

2. Analisa Univariat

a. Karakteristik Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik demografi responden di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo (n=73)

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	18	24,7 %
Perempuan	55	75,3 %
Total	73	100%
Usia		
≤ 25	2	2,7 %
26-35	61	83,6 %
36-45	10	13,7 %
Total	73	100%
Pendidikan		
D3	62	84,9 %
S1	5	6,8 %
Ners	6	8,2 %
Total	73	100%
Masa Kerja		
≤ 5 Tahun	42	57,5 %
> 5 Tahun	31	42,5 %
Total	73	100 %

Sumber: Data Primer (2024)

Tabel 4.1 menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian ini. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar adalah perempuan yang berjumlah 55 orang (75,3%). Berdasarkan usia, sebagian besar dalam kategori usia dewasa awal yaitu berjumlah 61 orang (83,6%). Berdasarkan pendidikan, paling banyak adalah responden dengan pendidikan D3 yang berjumlah 62 orang (84,9%). Serta didapatkan dari lama masa kerja yaitu ≤ 5 Tahun berjumlah 42 orang (57,5%).

b. Gambaran *supportive leadership*

Tabel 4. 2 gambaran *supportive leadership* di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo (n=73)

Variabel	Mean	Median	SD	Nilai		CI 95%	
				Min	Max	Lower	Upper
<i>Supportive Leadership</i>	42.22	40.00	5.03	27	52	41.05	43.39

Sumber: Data Primer (2024)

Pada tabel 4.2 berdasarkan hasil analisis terhadap gaya kepemimpinan (*supportive leadership*) diperoleh nilai mean (42.22) lebih tinggi dibandingkan nilai median (40.00) dengan standar deviasi 5.03. Hal ini menunjukkan perawat di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo menilai gaya kepemimpinan kepala ruang dengan gaya *supportive leadership* condong kearah yang positif.

c. Gambaran perilaku K3 pada perawat

Tabel 4.3 gambaran Perilaku K3 di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon

Progo (n=73)

Variabel	Mean	Median	SD	Nilai		CI 95%	
				Min	Max	Lower	Upper
Perilaku K3	110.03	111.00	5.95	79	117	108.64	111.42

Sumber: Data Primer (2024)

Pada tabel 4.3 hasil analisis perilaku K3 pada perawat di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo diperoleh nilai mean (110.03) lebih rendah dibandingkan dengan nilai median (111.00). Hal ini menunjukkan perilaku perawat di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja condong kearah yang lebih rendah atau kinerja perawat dalam K3 kurang.

3. Analisa Bivariat

Tabel 4.4 Hubungan *supportive leadership* dengan perilaku K3 di RSUD Nyi

Ageng Serang Kulon Progo

Variabel	n	Median	SD	P-value	r
<i>Supportive Leadership</i>	73	40.00	5.07	0.000	0.607
Perilaku K3	73	111.00	5.95		

Sumber: Data Primer (2024)

Hasil analisis normalitas data menggunakan uji *kolmogorov smirnov* diperoleh *p-value* yaitu 0.000 yang menunjukkan data tidak terdistribusi normal. Sehingga peneliti kemudian melakukan uji hubungan antara gaya kepemimpina *supportive leadership* dengan perilaku K3 pada perawat menggunakan uji *spearmen test* dengan nilai keeratan *r* yaitu 0.607. hasil uji menunjukkan ada hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan *supportive*

leadership dengan perilaku K3 pada perawat, dengan arah hubungan yang positif. Dimana Arah hubungan yang positif menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan *supportive leadership* maka perilaku K3 perawat akan semakin baik.

B. Pembahasan

1. Gambaran *Supportive Leadership* di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo

Menurut Fajar, et al., (2022) kepemimpinan suportif adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan kepuasan staf dalam interaksi *interpersonal* mereka, memperhatikan kebutuhan pribadi mereka, dan bertujuan untuk membangun lingkungan kerja yang menyenangkan dalam struktur organisasi. Pemimpin yang mendukung adalah mereka yang sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya dan memiliki kemampuan untuk mengangkat bawahannya. Pemimpin seperti ini biasanya menunjukkan keramahan dan kepedulian terhadap bawahannya, dengan mempertimbangkan kebutuhan mereka dan menunjukkan kepeduliannya terhadap perhatian mereka untuk membangun lingkungan kerja yang sejahtera dan ramah. Meningkatkan motivasi diri dan membuat pekerjaan menjadi lebih menarik adalah dua contohnya. Gaya bekerja dengan sangat baik terutama saat menghadapi situasi yang menantang, penuh tekanan, membosankan, atau berbahaya. Ketika tugas atau hubungan fisik atau psikologis tidak berjalan dengan baik, perilaku ini sangat penting.

Dari penelitian ini didapatkan bahwa gambaran dari *supportive leadership* dengan mean 42.22 yang berarti *supportive leadership* di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo sudah cukup baik. Pada domain *initiating structure* terdapat 8 item pernyataan dengan mean sebesar (2,74). Hasil analisis diperoleh skor mean terendah terletak pada pernyataan no 2 dan 7 (2.04) dimana perawat menyatakan tidak memahami perkembangan diri selama bekerja dan perawat mempersepsikan atasan jarang berdiskusi dengan tim sebelum memutuskan tentang pekerjaan. Rendahnya skor tersebut disebabkan karena perawat kurang memahami perkembangan terhadap dirinya sendiri selama mereka bekerja dan kurangnya pertemuan secara rutin dengan kepala ruang baik

saat ada masalah maupun tidak ada masalah. Sedangkan pada domain *consideration* terdapat 7 item pertanyaan dengan mean (2,89). Serta didapatkan nilai terendah pada pertanyaan no 14 (2,22). Hasil tersebut menggambarkan bahwa kepala ruang kurang memberikan apresiasi kepada perawat setelah menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mutmainnah et al. (2021) yang mana hasil distribusi jawaban menunjukkan bahwa dari 98 responden (99%), sebanyak 98 responden menyatakan gaya kepemimpinan suportif di Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang masuk dalam kategori baik dan 1 responden (1%) menyatakan masuk dalam kategori kurang baik. Lebih lanjut, sesuai dengan penelitian Tingkes dan Lestari (2022) yang menunjukkan gaya kepemimpinan suportif memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja pegawai. Dengan menunjukkan hasil tersebut, pemimpin yang memberikan dorongan dan bantuan kepada anggotanya akan membangkitkan semangat mereka dan memungkinkan mereka untuk lebih berhasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta berkinerja lebih baik.

kepala ruang yang bertanggung jawab harus mampu mengelola ruang serta mempunyai kemampuan manajerial dalam mengelola ruang perawatan. Perencanaan dan pengorganisasian layanan perawatan di ruang perawatan melibatkan kemampuan profesional dan administratif dari kepala ruang perawatan untuk memastikan administrasi ruang yang efektif. Jenis gaya kepemimpinan suportif ditandai dengan memiliki sifat yang ramah, mudah didekati, perhatian, selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong anggotanya mampu menyelesaikan tanggungjawabnya dengan sebaik mungkin, serta memiliki motivasi untuk dapat meningkatkan skill anggotanya sehingga jenis kepemimpinan ini juga membuat anggotanya merasa dianggap dan dihargai yang membuat anggotanya lebih nyaman dalam melakukan tanggungjawabnya (Rahmatillah, 2022).

2. Gambaran Perilaku K3 di RSUD di Nyi Ageng Serang Kulon Progo

Menurut *WHO* dalam (Irzal, 2016) Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan suatu upaya untuk menjaga dan meningkatkan tingkat kesejahteraan fisik, mental, dan sosial pekerja semaksimal mungkin. Hal ini mencakup pengambilan langkah-langkah untuk melindungi karyawan dari bahaya yang dapat membahayakan kesehatan mereka saat mereka berada di tempat kerja serta mengatur dan menjaga suasana yang sesuai dengan kebutuhan fisik dan mental mereka. Proses menyesuaikan pekerjaan dengan manusia dan sebaliknya, di mana pekerja dan pekerjaan disesuaikan untuk saling mendukung, dapat disimpulkan sebagai keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Gambaran dari perilaku K3 di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo dengan mean 110.03 yang berarti sangat baik dalam perilaku K3. Pada domain “Kepatuhan SOP” nilai mean (3.74) dan nilai terendah terdapat pada pertanyaan no 19 (3.25) yang menyatakan apakah perawat pernah menggunakan mesin/peralatan dengan kecepatan yang sesuai dengan prosedur. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD Nyi Ageng Serang pernah menggunakan mesin/peralatan dengan kecepatan yang tidak sesuai dengan prosedur. Pada domain “Penggunaan APD” nilai mean (3.86) dan nilai terendah terletak pada pertanyaan no 13 (3.70) yang menyatakan apakah perawat tidak pernah menggunakan alat pengaman saat sedang mengoperasikan alat. Hal ini menunjukkan perawat di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo selalu menggunakan APD saat melaksanakan tindakan. Dan pada domain “Keamanan lingkungan” terdapat 8 item pertanyaan dengan mean sebesar (3.36). Dan nilai terendah pada pertanyaan no 20 yang menyatakan apakah perawat pernah bekerja menggunakan peralatan yang tidak rusak (2.19). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku perawat di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo pernah menggunakan peralatan yang rusak saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan pada domain “Perilaku berisiko” terdapat 8 item pertanyaan dengan nilai mean (3.75). Serta didapatkan nilai terendah pada pertanyaan no 6 yang menyatakan

bila diperlukan atau dalam keadaan mendesak perawat melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya (3.38). hal ini menunjukkan perawat di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo apabila diperlukan dalam keadaan mendesak perawat tidak pernah melakukan pekerjaan yang bukan tugas mereka. di Disebabkan karena saat dalam keadaan mendesak/diperlukan perawat belum dapat melakukan pekerjaan secara optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Penelitian Nazirah (2017) diperoleh gambaran yang signifikan pada tindakan dan perilaku perawat dalam menerapkan manajemen (K3). Perilaku perawat tergolong baik dari segi faktor internal (52,5%) dan baik dari segi faktor eksternal (58,8%), yang mengindikasikan bahwa perawat mengetahui seberapa pentingnya penerapan K3 di lingkungan kerja. perawat harus memiliki sikap yang sesuai dalam menerapkan manajemen K3 di rumah sakit, dengan menerapkan nilai-nilai Kesehatan. Dimana nilai positif tersebut dapat menjadi salah satu pendorong perilaku aman serta menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja saat di lingkungan rumah sakit.

Menurut Lestari et al. (2022), pemantauan kinerja karyawan dapat meningkatkan kepatuhan dan kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, yang dapat mencegah peningkatan risiko kecelakaan. Hakim et al. (2021) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa perilaku terkait keselamatan dan kesehatan kerja staf medis akan meningkat berbanding lurus dengan kualitas pengawasan pimpinan. Sementara itu, pekerja dapat menjadi ceroboh atau tidak patuh dalam bekerja, mengabaikan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karena kurangnya pengawasan dari pimpinan (K3). Dan juga Penelitian yang dilakukan oleh Gucciano dan Tresniasari (2017) dan Lestari et al. (2022) menunjukkan adanya pengaruh supervisi terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja. Akan tetapi, tingkat supervisi yang diberikan oleh pimpinan tidak lagi efektif dalam memotivasi staf untuk menerapkan praktik keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja jika karyawan menunjukkan peningkatan intensitas dalam mengambil risiko terkait praktik tersebut.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik dipengaruhi oleh tindakan keperawatan yang baik, begitu pula sebaliknya, tindakan keperawatan yang buruk sering kali dikaitkan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang buruk. Perawat yang telah bekerja lebih dari 5 tahun atau yang telah memiliki pengalaman kerja biasanya melakukan tindakan keperawatan yang baik karena sudah terbiasa menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Begitu pula dengan perawat yang telah bekerja kurang dari 5 tahun masih kurang pengalaman, sehingga terkadang penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di ruang rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo tidak sesuai dengan SOP.

Menurut asumsi peneliti bahwa kesehatan dan keselamatan kerja yang baik sangat berkaitan erat dengan kinerja perawat karena dengan adanya kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja yang baik. Semakin baik Kesehatan dan keselamatan kerjaperawat di suatu ruangan maka semakin baik juga kinerja perawat.

3. Hubungan *Supportive Leadership* dengan Perilaku K3 di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di rawat inap rumah sakit Nyi Ageng Serang Kulon Progo. Dimana penelitian tersebut di uji korelasi menggunakan *spearman test* dengan didapatkan hasil 0,000 ($<0,05$) yang berarti ada hubungan antara *supportive leadership* dengan perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja perawat di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo. Dengan nilai r adalah 0,607 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *supportive leadership* dengan perilaku Kesehatan dan Keselamatan kerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Rohmani (2018) bahwa terdapat hubungan antara *Supportive leadership* dengan perilaku K3 perawat dalam pemberian obat. Mayoritas perawat rumah sakit umum (58,5%) telah memberikan obat sesuai dengan protokol yang direkomendasikan. 39,2% varians dijelaskan oleh enam variabel, menurut hasil regresi ($R^2 = 0,39$, $F(6,116) = 12,48$, $p < 0,001$). Ditemukan bahwa praktik pemberian obat sebagian besar diprediksi oleh perilaku membantu ($\beta = 0,51$, p

<0,001). Demikian pula dengan penelitian Mutmainnah dkk tahun 202 bahwa gaya kepemimpinan suportif memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan suportif. Hal ini disebabkan persepsi pekerja bahwa manajer dapat berkomunikasi secara efektif dengan mereka tentang masalah apa pun yang mungkin mereka hadapi dan dapat menumbuhkan suasana kerja yang positif, yang pada gilirannya membantu pekerja percaya bahwa manajer dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, apabila kinerjanya tinggi maka produktivitas kerja pegawai juga akan tinggi dan pada akhirnya tujuan instansi tercapai dengan baik.

Kepemimpinan yang efektif menunjukkan perilaku yang berorientasi pada hubungan dengan menunjukkan lebih banyak pertimbangan, dukungan, dan bantuan kepada bawahan mereka. Perilaku berorientasi pada hubungan yang telah terbukti terkait dengan kepemimpinan yang efektif meliputi menunjukkan rasa percaya diri dan dapat dipercaya, bersikap ramah dan penuh perhatian, berusaha memahami masalah yang dihadapi bawahan, membantu dalam pengembangan profesional bawahan, memberi mereka informasi, mengungkapkan rasa terima kasih atas ide-ide mereka, dan mengakui prestasi mereka. Menurut Jensen dan Luthans (2006) dalam Ahmad Azmy (2021), perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan dicirikan oleh seorang pemimpin yang memberikan perhatian penuh pada masalah mereka dan secara konsisten membantu mereka dalam menemukan solusi. Tujuannya adalah agar bawahan yang mengalami kesulitan merasa nyaman di tempat kerja sehingga mereka dapat terus bekerja pada tingkat yang tinggi.

Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang mendukung. Hal ini merupakan hasil dari persepsi pekerja bahwa manajer dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan dapat menjelaskan masalah apa pun kepada anggota staf. Semangat kerja karyawan akan meningkat jika mereka memiliki keyakinan pada kemampuan pemimpin mereka untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Semangat kerja yang baik juga

akan menghasilkan produktivitas pekerja yang baik, yang pada akhirnya akan membantu bisnis mencapai tujuannya. Dan pada Penerapan praktik Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan proses bertahap dan berjangka panjang yang dapat memberikan hasil positif. Pentingnya kepemimpinan dalam manajemen keselamatan yang efektif sebagai perilaku Kepemimpinan mempengaruhi budaya keselamatan dan kinerja keselamatan pada industri pelayanan kesehatan serta dedikasi pimpinan di institusi pelayanan kesehatan terhadap keberhasilan program keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah penting. Penelitian menemukan bahwa dukungan kepemimpinan, pelatihan pekerja, dan sistem pelaporan keselamatan yang kuat dapat meningkatkan kinerja keselamatan dalam layanan kesehatan (Prajogo. et al., 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepala ruang dalam mendukung stafnya dapat meningkatkan perilaku K3 perawat. Perilaku kepemimpinan suportif mampu menciptakan lingkungan kerja positif yang dapat meningkatkan kepercayaan, hubungan dan komunikasi perawat serta membinanya iklim kerja yang mendukung dan aman. Perilaku suportif membuat perawat merasa lebih aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya, karena perilaku tersebut menuntut kepala ruang memiliki sifat mudah didekati, ketersediaan, keteladanan dan empati terhadap staf. Ikatan emosional yang terbentuk membuat manajer lebih mudah mendapatkan kerjasama dan dukungan dari para staf untuk menyelesaikan pekerjaan. Perilaku kepemimpinan suportif kepala ruang dapat meningkatkan kepercayaan diri perawat, penerimaan dan kepercayaan terhadap kepala perawat, ketahanan terhadap stres dan kesediaan untuk melakukan hal-hal ekstra untuk kepala perawatnya, seperti mengikuti prosedur rumah sakit dengan benar.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan alat pengukuran data yaitu kuesioner yang jawabannya merupakan persepsi dari responden sehingga kurang menggambarkan kondisi perilaku K3 yang sebenarnya.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA