


## Hubungan *Caring Leadership* Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Undata Provinsi Sulawesi Tengah

Faradillah<sup>1</sup>, Arniawan<sup>2</sup>, Siti Yartin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi S1 Ilmu Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Widya Nusantara

E-mail: [dfara7412@gmail.com](mailto:dfara7412@gmail.com)

\* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6598>

### ARTICLE INFO

#### Article history

Received: 10 Juni 2026

Revised: 29 Juni 2026

Accepted: 1 Juli 2026

#### Kata Kunci

Tenaga Kerja, Upah, Nilai Tambah, Industri

#### Keywords

Labor, Wages, Value Added, Industry



### ABSTRACT

Latar Belakang: *Caring leadership* merupakan gaya kepemimpinan dalam keperawatan yang menekankan nilai kepedulian, empati, dan hubungan interpersonal antara pimpinan dan perawat pelaksana. Penerapan *caring leadership* yang kurang optimal dapat berdampak pada menurunnya kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan. Oleh karena itu, *caring leadership* menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja perawat pelaksana, khususnya di ruangan rawat inap. Tujuan penelitian ini adalah membuktikan hubungan *caring leadership* terhadap kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah.

Metode: Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan desain analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 222 perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah dengan jumlah sampel 69 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah propotional stratifaid random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner *caring leadership* dan kinerja perawat pelaksana, kemudian dianalisis menggunakan uji Chi-square. Hasil penelitian: Berdasarkan hasil uji chi-square di dapatkan hasil  $P = 0,000 (\leq 0,05)$   $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima di dapatkan bahwa penelitian ini terdapat hubungan signifikan antara *Caring leadership* terhadap kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD undata Provinsi Sulawesi Tengah, Simpulan: Ada hubungan *caring leadership* terhadap kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah. Saran: Diharapkan pihak manajemen rumah sakit dan kepala ruangan dapat mempertahankan serta meningkatkan penerapan *caring leadership* sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana dan mutu pelayanan keperawatan.

*This Background: Caring Leadership is a leadership style in nursing that emphasizes the values of caring, empathy, and interpersonal relationships between leaders and nurses. The implementation of Caring Leadership that is less than optimal can have an impact on the decline in the performance of nurses in providing nursing care. Therefore, Caring Leadership is an important factor that can influence the performance of nurses, especially in the inpatient ward. The purpose of this study is to prove the relationship between Caring Leadership and the performance of implementing nurses in the inpatient ward of Undata Regional General Hospital, Central Sulawesi Province. Method: This type of research is quantitative using an analytical design with a cross-sectional approach. The population in this study was 222 nurses in the inpatient ward of Undata Regional General Hospital, Central Sulawesi Province with a sample of 69 respondents. The sampling technique used was proportional stratified random sampling. Data were collected using a questionnaire on Caring Leadership and nurse performance, then analyzed using the Chi-square test. Research Results: Based on the results of the chi-square test,  $P = 0.000 (\leq 0.05)$ ,  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. It was found that there is a significant relationship between Caring Leadership and the performance of implementing nurses in the inpatient room of Undata Regional General*

Hospital, Central Sulawesi Province. Conclusion: There is a relationship between Caring Leadership and the performance of implementing nurses in the inpatient room of Undata Regional General Hospital, Central Sulawesi Province. Recommendation: It is hoped that hospital management and head nurses can maintain and improve the implementation of Caring Leadership as an effort to improve nurse performance and quality of nursing services.



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

**How to Cite** Faradillah et al (2026) Hubungan Caring Leadership Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Undata Provinsi Sulawesi Tengah <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6598>

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan tempat pelayanan kesehatan yang mempunyai peran yang sangat penting untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dalam rangka upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan secara komprehensif dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat (Wahyuni *et al.*, 2024). Keberhasilan suatu organisasi di dalam sebuah Rumah Sakit tidak lepas dari beberapa faktor dan salah satunya yaitu tingkat sumber daya manusia termasuk seorang perawat baik perawat pelaksana maupun perawat yang bertugas sebagai pemimpin, selain itu pemimpin juga merupakan suatu faktor yang sangat berpengaruh terhadap aktivitas untuk melakukan suatu pekerjaan dengan suatu pencapaian yang dituju (Royani dan Pakpahan, 2021).

World Health Organization (WHO) melaporkan bahwa antara 5,7 sampai 8,4 juta kematian dikaitkan dengan buruknya kualitas perawatan di berbagai negara setiap tahunnya (WHO 2020). Hasil ini terindikasi dari penelitian di Amerika dalam penelitian (Asroful *et al.*, 2021), menjelaskan bahwa 134 dari 399 perawat Amerika memiliki kinerja buruk pada skala 33,8%. Penelitian di Turki, menjelaskan bahwa sebanyak 40% perawat mengalami kehilangan fokus, sebanyak 41% mengalami penurunan performa dan 48% terjadinya penurunan efektifitas kinerja perawat. Dalam penelitian (Sabelo *et al.*, 2025) melaporkan bahwa Pemerintah Afrika Selatan menilai kualitas pelayanan keperawatan masih dalam kategori buruk yang berdampak negatif pada sistem kesehatan secara umum di negara tersebut, data-data ini menunjukkan bahwa kinerja perawat masih menjadi masalah di berbagai negara.

Berdasarkan data bahwa Indonesia masuk dalam lima Negara dengan kinerja perawat paling rendah (Rahmadani *et al.*, 2024). Berdasarkan hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) di tahun 2020, sekitar 50,9% perawat yang bekerja di Indonesia mengalami kinerja yang kurang dan berdampak pada beban kerja fisik seperti sering mengalami pusing, nyeri pada leher, serta kelelahan akibat kurang tidur karena beban kerja yang terlalu banyak dan menyita waktu untuk beristirahat. Secara umum, ada banyak faktor penyebab kinerja perawat yang kurang diantaranya, 44% datang dari beban kerja fisik perawat, 14% yang datang dari lingkungan sosial, 13% kekerasan, ancaman dan *bullying*, 8% yang datang dari perubahan-perubahan di tempat kerja, dan 20% kemungkinan faktor lain (PPNI, 2020).

Kinerja perawat juga masih tergolong rendah, RSUD Undata provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan bahwa sebesar 20% perawat memiliki kinerja yang tergolong kurang (Moh. Rendi, 2024). Sementara itu, di RSUD Torabelo Sigi menemukan bahwa 26,5% responden menilai kinerja perawat kurang baik (Dylan Vahleri Ramadani, 2022). Selain itu di Parigi Moutong menunjukkan bahwa kinerja perawat berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 41,9% (Aldhi, 2021).

Ada 3 (tiga) faktor penyebab terhadap turunnya kinerja perawat, yaitu faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, faktor psikologi meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan. Berdasarkan Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja perawat (Silalahi, 2021). *Caring Leadership* menggambarkan kepemimpinan yang peduli yang terkait dengan motivasi, cinta dan belas kasih, sehingga dapat diterapkan pada manajemen perawat dan kepedulian pasien yang menyeluruh, menekankan bimbingan, arahan, rasa hormat, dan cinta serta kasih sayang (Ghanbari-Afra *et al.*, 2022).

Berdasarkan penelitian Mirayani dkk. (2021) peran *caring leadership* terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap, analisis enam artikel menunjukkan bahwa penerapan *caring leadership* berada pada kategori baik. Pada studi (Gaber *et al.*, 2013), 54,9% perawat merasakan penghargaan dari

pemimpin, 52,8% merasakan kebebasan berpendapat, dan 48,9% merasakan kepedulian langsung. Secara keseluruhan, lima dari enam artikel menunjukkan hubungan positif antara *caring leadership* kepala ruangan dengan kinerja dan tanggung jawab perawat.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 2 November 2025 dengan enam orang perawat pelaksana, bahwa komunikasi dan kerja sama antar anggota tim keperawatan di ruangan masih memerlukan perhatian lebih lanjut. Tiga perawat menyampaikan bahwa arahan yang diberikan oleh kepala ruangan belum selalu diikuti tindak lanjut yang konsisten, sehingga beberapa persoalan di lapangan tidak terselesaikan secara menyeluruh. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan *Caring Leadership* terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah.”

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain analitik menggunakan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah sebanyak 222 perawat. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *Proportional Stratified Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 69 responden (Nursalam, 2020). Penelitian dilaksanakan pada tanggal 04–12 Desember tahun 2025 di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Data Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Subjek	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Umur		
17-25 Tahun	1	1,4
26-35 Tahun	41	59,4
36-45 Tahun	26	37,7
46-55 Tahun	1	1,4
Jenis Kelamin		
Perempuan	47	69,6
Laki-laki	22	31,9
Pendidikan		
Profesi Ners	53	76,8
D3 Keperawatan	16	23,2
Status Perkawinan		
Menikah	62	89,9
Belum Menikah	7	10,1
Status Kepegawaian		
PNS	50	72,5
PPPK	11	15,9
Honor	8	11,6
Masa Kerja		
1-5 Tahun	17	24,6
6-10 Tahun	49	71,0
11-15 Tahun	3	4,3

16-20 Tahun	3	4,3
-------------	---	-----

Sumber: Data Primer (2025).

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi berdasarkan umur didapatkan responden terbanyak adalah responden yang berusia 26-35 tahun yaitu sebanyak 41 responden (59,4%). Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 47 responden (69,6%). Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Profesi Ners yaitu sebanyak 53 responden (76,8%). Berdasarkan status perkawinan, sebagian besar responden berstatus menikah yaitu sebanyak 62 responden (89,9%). Pada status kepegawaian, responden terbanyak adalah PNS yaitu sebanyak 50 responden (72,5%), dan berdasarkan masa kerja, responden didominasi oleh kelompok masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 49 responden (71,0%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Caring Leadership

Caring Leadership	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	24	34,8
Sedang	23	33,3
Kurang	22	31,9
Jumlah	69	100

Sumber: Data Primer 2025.

Berdasarkan hasil tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa dari 69 responden yang memiliki *caring leadership*, sebagian besar responden berada pada kategori baik, yaitu sebanyak 24 responden (34,8%). Sementara itu, sebagian kecil responden berada pada kategori kurang, yaitu sebanyak 22 responden (31,9%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Pelaksana

Kinerja Perawat Pelaksana	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	24	34,8
Sedang	23	33,3
Kurang	22	31,9
Jumlah	69	100

Sumber: Data Primer 2025.

Berdasarkan hasil tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa dari 69 responden yang memiliki kinerja, sebagian besar responden berada pada kategori baik, yaitu sebanyak 24 responden (34,8%). Sementara itu, sebagian kecil responden berada pada kategori kurang, yaitu sebanyak 22 responden (31,9%).

### 1. Caring Leadership Kepala Ruang di Ruang Rawat Inap RSUD Undata

Berdasarkan hasil penelitian, *caring leadership* kepala ruang di RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah sebagian besar berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala ruang telah menerapkan gaya kepemimpinan yang menekankan nilai kepedulian, empati, serta komunikasi yang terbuka kepada perawat pelaksana. Implementasi nyata dari kepemimpinan yang peduli ini terlihat paling dominan pada aspek pemberian pembinaan bagi perawat yang melakukan pelanggaran (skor tertinggi 242). Skor tinggi ini membuktikan bahwa kepala ruang lebih mengedepankan pendekatan personal dan edukatif dibandingkan sekadar memberikan sanksi administratif, yang mencerminkan perhatian pimpinan terhadap pengembangan profesionalisme stafnya.

Peneliti berasumsi bahwa *caring leadership* yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga perawat merasa dihargai dan didukung secara emosional. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Zhang *et al.*, 2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang peduli secara signifikan meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*) perawat. Selain itu, (Ariestianti *et al.*, 2023) menambahkan bahwa *caring leadership* mampu menciptakan iklim kerja suportif melalui hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen kerja perawat terhadap organisasi.

### 2. Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Undata

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana sebagian besar berada pada kategori baik. Hal ini menandakan perawat telah mampu melaksanakan tugas asuhan keperawatan sesuai standar profesionalisme yang ditetapkan rumah sakit. Capaian kinerja yang optimal ini didukung oleh kompetensi individu, tanggung jawab tinggi, serta adanya arahan yang jelas dari pimpinan. Peneliti berasumsi bahwa perawat yang merasa didukung secara manajerial akan memiliki motivasi lebih untuk bekerja secara teliti dan bertanggung jawab.

Namun, penelitian ini juga mencatat adanya perawat dengan kinerja kategori sedang dan kurang. Fenomena ini dipengaruhi oleh dinamika lingkungan rumah sakit yang penuh tekanan. Beban kerja yang tinggi, kompleksitas pelayanan di unit rawat inap, serta risiko kelelahan fisik dan mental (*burnout*) menjadi faktor penghambat tercapainya kinerja optimal pada seluruh indikator (Dall'Ora *et al.*, 2020). Selain itu, faktor masa kerja turut berperan; perawat dengan pengalaman kerja lebih lama cenderung memiliki stabilitas kinerja yang lebih baik dibandingkan perawat yang masih dalam tahap adaptasi terhadap sistem kerja (Brady Germain & Cummings, 2020).

### **3. Hubungan Caring Leadership dengan Kinerja Perawat Pelaksana**

Analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* memperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *caring leadership* dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Undata. Hubungan ini terlihat dari keselarasan skor tinggi pada variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja; ketika pimpinan memberikan pembinaan yang didasari rasa peduli, perawat merespons dengan peningkatan performa kerja dan kepatuhan terhadap standar pelayanan.

Peneliti berasumsi bahwa karakteristik responden, seperti usia produktif dan masa kerja yang cukup, memperkuat hubungan ini karena kematangan emosional perawat dalam merespons pola kepemimpinan positif. Hal ini sejalan dengan penelitian Komariah *et al.*, (2024) yang menekankan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan interpersonal efektif dalam memicu motivasi kerja. Sebaliknya, kurangnya dukungan emosional dari pimpinan cenderung menurunkan kepuasan kerja dan memicu stres, yang berdampak langsung pada penurunan produktivitas dan kualitas asuhan keperawatan (Wei *et al.*, 2022). Secara keseluruhan, budaya *caring* di RSUD Undata merupakan pilar penting dalam menjaga standar kinerja perawat tetap maksimal.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan *caring leadership* terhadap kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kepala ruangan telah menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada nilai kepedulian atau *caring leadership* dengan kategori baik. Sejalan dengan hal tersebut, kinerja perawat pelaksana di rumah sakit ini juga sebagian besar berada pada kategori baik. Melalui analisis statistik, terbukti adanya hubungan yang signifikan antara *caring leadership* dengan kinerja perawat pelaksana, yang mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala ruangan, maka akan semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan oleh perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

## **REFERENSI**

- Ariestianti, Y., Kurniawati, N., & Sari, D. P. (2023). Caring leadership in nursing management: A scoping review. *International Journal of Global Health Research*, 6(2), 120–128.
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M. & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *International Journal of Nursing Studies*, 104.
- Ghanbari-Afra, L., Adib-Hajbaghery, M., & Dianati, M. (2022). Human caring: a concept analysis. *Journal of Caring Sciences*, 11(4). <https://doi.org/10.334172/jcs.2022.21>
- Indrayanti, S. R., Wati, N. M. N., & Devhy, N. L. P. (2022). Hubungan Caring Leadership Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Instalansi Rawat Intensif Terpadu. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 8(4), 520–527.
- Komariah, S., Hidayat, A., & Pratama, R. (2024). Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(1), 45–54.
- Mirayani, N. K. D. N., Wati, N. M. N., & M. (2021). Peran caring leadership terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap: literature review. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 9(3), 357–366.

- Nursalam. (2020). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan (4th ed.). Salemba Medika.
- Organization, W. H. (2020). Quality health services, Fact sheet: 15. WHO.
- P.P.N.I. (2020). Pedoman Praktik Profesional Mandiri Perawat. Dewan Pengurus Pusat PPNI.
- Rahmadhani, P., Efendi, I., Afrianty, M., Asriwati, & Fitriani, A. D. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin, Medan. *Jurnal Promotif Preventif*, 7(3), 519–527.
- Rendi, M. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata.
- Sabelo, N. S. & S.M. (2025). Factors contributing to the quality of nursing care in Gauteng province hospitals. *Jurnal Curationis*, 48(1).
- Silalahi, K. L. & P.S. (2021). Analisa faktor penyebab rendahnya kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(1), 106–112.
- Wati, N. M. N. (2020). Caring Leadership dan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 6(1).
- Zhang, Y., Liu, H. & X. (2024). The impact of caring leadership on nurses' work engagement. *BMC Nursing*, 23(88), 1–10.