

**GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA PERAWAT DI
INSTALASI GAWAT DARURAT DI RUMAH SAKIT PADA MASA PANDEMI
COVID-19 TAHUN 2022**

Christina Lombogia, Oksfriani Jufri Sumampouw, Junita Maja Pertiwi

Universitas Sam Ratulangi

ARTICLE INFO

Keywords:

Job performance; leadership style; work environment; hospital; Covid-19 pandemic

Kata Kunci:

Kinerja; gaya kepemimpinan; lingkungan kerja; rumah sakit; pandemi Covid-19

Corresponding author:

Oksfriani Jufri Sumampouw
oksfriani.sumampouw@unsrat.ac.id

Abstract. Health services during the Corona Virus Disease (Covid-19) pandemic will be very different from the situation before Covid-19, because Hospitals must prepare stricter security procedures where PPI protocols are followed according to standards. Patient admission procedures will certainly experience the impact of changes including the universal use of masks, stricter screening procedures, abolishing visiting hours, and restrictions on patient companions and even separation of services for Covid-19 and non-Covid-19 patients. This affects the performance of hospital employees, especially in the Emergency Room (ER). This is an observational study with a cross-sectional approach. This research was conducted in the Emergency Room of Hospital Prof. dr. R.D. Kandou Manado in March-May 2022. The respondents to this study were 118 nurses. The variables in this study are leadership style, work environment and performance. The instrument used is a questionnaire that has been validated by researchers. Data analysis carried out in this study was bivariate analysis using the Chi-Square test. The results showed that the dominant respondents are distributed in female gender (75.4%), aged 36 years and under (59.3%), educated Bachelor/S1 (64.4%) and work 0-10 years (55.9%).

Abstrak. Pelayanan kesehatan pada masa pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) akan sangat berbeda dengan keadaan sebelum adanya Covid-19, karena Rumah Sakit harus menyiapkan prosedur-prosedur keamanan yang lebih ketat dimana protokol PPI diikuti sesuai standar. Prosedur penerimaan pasien tentu akan mengalami dampak perubahan termasuk penggunaan masker secara universal, prosedur skrining yang lebih ketat, jam kunjungan ditiadakan, dan pembatasan pendamping pasien bahkan pemisahan pelayanan untuk pasien Covid-19 dan nonCovid-19. Hal ini berpengaruh pada kinerja pegawai rumah sakit khususnya di bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD). Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di IGD RSUP Prof. dr. R.D. Kandou manado pada Maret-Mei 2022. Responden penelitian ini yaitu 118 perawat. Variabel dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner yang telah divalidasi oleh peneliti. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis bivariat dengan menggunakan uji Khi Kuadrat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa responden dominan terdistribusi pada jenis kelamin perempuan (75,4%), berusia 36 tahun ke bawah (59,3%), berpendidikan Sarjana/ S1 (64,4%) dan bekerja 0-10 tahun (55,9%).

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Surajiyo et.al, 2020). Kinerja sering juga disebut sebagai prestasi kerja (*job performance*). Kinerja tersebut didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang yang dalam pelaksanaan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2005), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Secara operasional kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas (Wijono, 2010).

Manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu guna untuk memberikan keberhasilan yang berkelanjutan bagi organisasi dengan cara memperbaiki kinerja sumber daya manusia yang bekerja di dalam organisasi dan dengan mengembangkan kemampuan tim dan kontributor individu (Kusumaryoko, 2021). Manajemen kinerja dapat diartikan sebagai suatu pendekatan atau proses. Dimana proses ini mencakup akan 3 hal, yaitu pengetahuan tentang kegiatan dan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan, pengamatan terhadap proses kegiatan, dan pemberian umpan balik kepada karyawan. Melalui pemberian umpan balik, manajer dapat mengenali permasalahan kinerja pegawai dan mencari cara untuk dapat membantu memecahkannya. (Kusumaryoko, 2021). Penilaian kinerja merupakan suatu usaha untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja di lingkungan suatu organisasi sehingga penilaian kinerja menjadi kegiatan evaluasi sebagai usaha di dalam menentukan berhasil atau tidaknya pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya dalam periode waktu tertentu (Noor, 2010).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di rumah sakit seperti perawat, dokter, bidan, tenaga administrasi dan lainnya dipengaruhi oleh banyak faktor seperti stres kerja, disiplin, motivasi, kecerdasan emosional, iklim organisasi (lingkungan kerja) dan kepuasan kerja khususnya pada masa pandemi Covid-19 (Runtuwene et al 2018; Mantiri et al 2022; Laoh et al 2022; Pangemanan et al 2022). Menurut Rismawati (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan secara psikologis. Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi kecerdasan intelektual dan kemampuan realita (pendidikan). Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian/kompetensinya. Faktor motivasi dimana motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Gibson (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Faktor organisasi terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, lingkungan kerja, dan karir.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya Kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin

(Vuvud et al 2021). Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipakai oleh pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahannya (Busro, 2018).

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai (Sari et al 2021). Menurut Mangkunegara (2005), lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Tyssen mengatakan bahwa lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan sekerja serta kualitas kerja yang dihasilkan (Bakri 2017).

Berdasarkan observasi langsung di Instalasi Gawat Darurat RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado, peraturan dan kebijakan yang dilakukan di masa pandemi Covid-19 banyak berpengaruh dan berdampak pada kinerja perawat. Mulai dari kemampuan dan keterampilan yang berpengaruh karena ada pegawai yang melaksanakan isolasi mandiri dirumah yang berpengaruh di jumlah hari kerja sangat berdampak terhadap pegawai lainnya, kemampuan dan keterampilan kerja menurun karena tidak adanya pelatihan dan kesadaran mengenaidisiplin kerja mengalami perubahan karena presensi dengan scan wajah sering bermasalah dengan jaringan internet RS dan wajah tidak terdeteksi jadi harus mencoba berapa kali dan ada pegawai yang melakukan absensi kehadiran tapi tidak datang dinas dan dengan pencatatan manual menjadi tidak sinkron dengan presensi scan wajah. Lingkungan kerja di di Instalasi Gawat Darurat RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado mengalami perubahan karena banyak pasien yang tertumpuk di IGD untuk dilakukan skrining, pemeriksaan penunjang yang memakan waktu yang cukup lama dan banyak ruangan rawat inap yang sudah dialihkan untuk pelayanan pasien Covid-19, sehingga lingkungan yang ada diruangan menjadi tidak kondusif dan ada beberapa ruangan yang tidak ada pendingin udara sehingga udara menjadi lebih panas apalagi petugas kesehatan harus menggunakan level APD berdasarkan area perawatan dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat IGD di rumah sakit pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan pendekatan potong lintang (*cross-sectional*). Penelitian ini dilaksanakan di IGD RSUP Prof. dr. R.D. Kandou Manado Maret-Mei 2022. Responden penelitian ini yaitu 118 perawat IGD RS. Penentuan jumlah ini menggunakan kriteria penyerta. Variabel dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner yang sudah divalidasi oleh peneliti. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang diperankan oleh pimpinan secara konsisten untuk dapat mempengaruhi orang lain. Lembaran kuesioner dengan skala likert, yang memiliki 11 pertanyaan dengan 4 pilihan jawaban, dan diberi nilai sesuai pilihan tanggapan, yaitu tidak pernah (nilai 1), jarang (nilai 2), sering (nilai 3), Selalu (nilai 4). Nilai terendah 11 dan tertinggi 44 dengan interval 33 poin. Kategori variabel yaitu baik jika skor 40-44 (\geq mean) dan kurang baik jika skor < 40 ($<$ mean). Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis bivariat dengan menggunakan uji Khi Kuadrat.

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**Gambaran umum lokasi penelitian**

RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado terletak di Jln. Raya Tanawangko No. 56, Kec. Malalayang, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara. RSUP Prof. dr. R. D. Kandou adalah rumah sakit dengan tipe kelas A (Rumah Sakit Pendidikan) yang status kepemilikannya adalah Kementerian Kesehatan RI. RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado memiliki luas tanah 178.380 m², luas gedung 59.637 m² dengan total gedung sebanyak 57 gedung. Pada tahun 1936 pertama kali beroperasi dengan nama Koningen Wilhelmina Ziekenhuis (KWZ), pada tahun 1942 berganti nama menjadi Kaiugun Bioin. Kemudian pada tahun 1946, Pemerintah merubah namanya menjadi Rumah Sakit Umum Gunung Wenang. Lalu pada tahun 2004 terjadi perubahan nama menjadi RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, yang kemudian pada tahun 2014 ditetapkan sebagai Rumah Sakit Rujukan Nasional. Pada tahun 2015 menjadi Rumah Sakit Kelas A dan terakreditasi Paripurna oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS).

Analisis univariat (Gambaran karakteristik responden)

Karakteristik responden yang dibahas dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama kerja.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik individu		N	%
Jenis kelamin	Laki-laki	29	24,6
	Perempuan	89	75,4
	Total	118	100,0
Usia	36 tahun ke bawah	70	59,3
	> 36 tahun	48	40,7
	Total	118	100,0
Tingkat pendidikan	D3	40	33,9
	S1	76	64,4
	S2	2	1,7
	Total	118	100,0
Lama kerja	0-10 tahun	66	55,9
	> 10 tahun	52	44,1
	Total	118	100,0

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden dominan terdistribusi pada jenis kelamin perempuan (75,4%), berusia 36 tahun ke bawah (59,3%), berpendidikan Sarjana/ S1 (64,4%) dan bekerja 0-10 tahun (55,9%). Dalam penelitian ini, responden terbanyak merupakan responden berjenis kelamin perempuan. Mahmud (2021) mengemukakan bahwa kesetaraan gender menjadi bagian dari target pembangunan dan dalam suatu organisasi. Kondisi yang ideal dalam pembangunan manusia dan dalam suatu kelompok baik laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama untuk berperan dalam pembangunan, memegang kendali, serta menerima manfaat yang setara dan adil. Tidak ada perbedaan terkait koterampilan, kemampuan dalam menyelesaikan suatu masalah antara perempuan dan laki-laki. Selain itu, responden terbanyak dalam penelitian ini merupakan responden yang masuk dalam usia produktif. Menurut Widyanti dan Basuki (2021), usia responden pada rentang tertentu dapat mendeskripsikan masa kerja, pengalaman, produktivitas, serta dapat menunjukkan kematangan berpikir dan bertindak.

Selanjutnya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan sarjana. Pendidikan berperan dalam pengembangan sumber daya manusia yang mencakup semua energi keterampilan, bakat, dan pengetahuan manusia yang digunakan bertujuan untuk produksi dan jasa-jasa yang bermanfaat (Mirong et al 2022). Pendidikan merupakan salah satu indikator utama kualitas dari sumber daya manusia yang dapat menjembatani kesenjangan peluang dan kesempatan dari seseorang untuk dapat memperoleh pekerjaan antara laki-laki dan perempuan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang, maka akan lebih menonjol sikap intelektual dan kemampuan daya saingnya lebih terbuka. (Badan Pusat Statistik, 2010).

Sebagian besar responden yang ikut dalam penelitian ini telah memiliki masa antara <10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah bekerja dalam waktu yang cukup lama dan tentunya telah mengetahui akan situasi dan kondisi kerja yang ada pada unitnya masing-masing. Menurut Fauziyah (2021), semakin lama masa kerja seseorang, maka kinerjanya juga akan semakin baik.

Selanjutnya, dijelaskan distribusi frekuensi responden berdasarkan variabel penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja. Hal ini bisa dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan variabel penelitian

Variabel penelitian		n	%
Kinerja	Kurang baik	39	33,1
	Baik	79	66,9
	Total	118	100,0
Gaya kepemimpinan	Kurang baik	50	42,4
	Baik	68	57,6
	Total	118	100,0
Lingkungan kerja	Kurang baik	59	50,0
	Baik	59	50,0
	Total	118	100,0

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden paling banyak terdistribusi pada kategori baik untuk variabel kinerja (66,9%), disiplin kerja (73,7%), motivasi (61,0%) dan gaya kepemimpinan (57,6%) sedangkan variabel lingkungan kerja responden terdistribusi masing-masing 50% untuk kategori baik dan kurang baik. Para responden dalam penelitian ini telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar/ protocol yang telah ditetapkan di masa Pandemi Covid-19. Ditemukan bahwa sebagian responden mampu untuk mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai target serta dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan, yaitu sesuai dengan shift kerja setiap pegawai di masa pandemi Covid-19. Meskipun sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik (85,6%), namun masih ada 14,4% responden yang memiliki kinerja tidak baik. Pegawai dengan kategori kinerja tidak pada umumnya merupakan pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja dan kurang menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Pada masa sebelum pandemi Covid-19 pegawai di IGD RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado pada umumnya dapat menampilkan hasil kinerja yang optimal, dan dapat menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab dengan baik, bekerja dengan sesuai target yang ditentukan, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan, dan masuk kerja tepat waktu. Hal ini

karena interaksi antara pegawai dan atasan tidak dibatasi, tercukupinya tenaga kerja di IGD, selalu diadakan rapat evaluasi kinerja setiap bulannya, staf yang bekerja tidak dibebani dengan perasaan takut, cemas karena terpapar virus Covid-19, adanya semangat kerja yang tinggi karena dapat bekerja dan berinteraksi bersama rekan kerja lainnya, dan adanya aturan disiplin mengenai presensi menggunakan fingerprint yang berlaku untuk semua pegawai di IGD RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Hal ini menjadikan pegawai disiplin dalam menjalankan pekerjaan.

Pada masa pandemi Covid-19, setiap pegawai di IGD RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado di haruskan dapat menampilkan kinerja dengan optimal dan karyanan kepada pasien, apalagi IGD merupakan tempat pertama pasien dalam mendapatkan perawatan, dan RSUP. Prof. Dr. R. D. Kandou merupakan RS Rujukan Covid-19 yang tentunya mengharuskan setiap pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan prosedur dan standar di masa pandemi Covid-19. Hal ini menimbulkan perasaan cemas untuk pegawai dalam bekerja akan terpaparnya Covid-19 dan juga perasaan khawatir jika selesai bekerja dan kembali kerumah dapat menularkannya kepada keluarga, karena pegawai di IGD rentan akan terpaparnya Covid-19 sehingga apabila ada pegawai yang terkonfirmasi Covid-19, maka harus melakukan isolasi mandiri atau di rawat di RS, akan berdampak terhadap pegawai lainnya dan kinerja pegawai karena kekurangan tenaga, tentunya memengaruhi semangat kerja dari pegawai. Di masa pandemi Covid-19 ini mengharuskan pegawai untuk melakukan Protokol Kesehatan dengan ketat dan level Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD berdasarkan area perawatan. Pegawai diharuskan memakai masker 2 (dua) lapis dan memakai APD selama melakukan pekerjaan, membuat pegawai merasa kurang nyaman dan mudah lelah sehingga dapat menurunkan semangat dalam bekerja. Selain itu kurangnya kesadaran pegawai untuk menerapkan disiplin kerja di masa pandemi Covid-19, kurangnya pemantauan dan evaluasi dalam kinerja pegawai, di masa pandemi Covid-19, pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja di masa pandemi Covid-19 karena kurang tepatnya penerapan gaya kepemimpinan dan kurang kondusifnya lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit dapat menyebabkan kurang optimal kinerja yang diberikan pegawai di Instalasi Gawat Darurat RSUP. Prof. Dr. R. D. Kandou pada masa pandemic Covid-19. Menurut Manoppo et al (2022), pada masa pandemi Covid-19, perlu upaya ekstra dari para tenaga kesehatan saat bekerja di rumah sakit. Para tenaga kesehatan wajib memiliki pengetahuan dan sikap tentang Covid-19 sehingga dapat menghindari penularan Covid-19.

Analisis bivariat (Hubungan antar variabel penelitian)

Analisis bivariat melakukan uji hubungan antara variabel ini dikaji (tabel 2x2) pada variabel yang diteliti dengan uji Khi Kuadrat pada 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis bivariat dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil analisis bivariat

Hubungan antar variabel	p-value
Gaya Kepemimpinan – kinerja	0.000
Lingkungan Kerja - kinerja	0.002

Hasil analisis hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini $< 0,05$ yang berarti terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Selanjutnya hasil penelitian, menunjukkan bahwa $> 50\%$

responden menyatakan gaya kepemimpinan yang baik selama masa pandemi Covid-19. Menurut Nawawi dalam Zaharuddin dan Wahyuningsih (2021), gaya kepemimpinan merupakan perilaku ataupun cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya kepemimpinannya harus terlebih dahulu memahami siapa bawahannya, dan juga mengerti bagaimana cara untuk memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

Hal ini sejalan dengan jawaban responden dari variable gaya kepemimpinan, sebagian besar responden menjawab selalu dan sering pada setiap pertanyaan. Gaya kepemimpinan yang memberikan kepercayaan kepada pegawai melalui tanggung jawab pekerjaan, mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, menekankan pegawai untuk tekun dan bersungguh-sungguh dalam bekerja merupakan dimensi gaya kepemimpinan yang memperoleh nilai tertinggi. Meskipun demikian masih ada 16.1% responden yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang ada dengan kategori tidak baik. Berdasarkan jawaban responden indikator ini jarang dilakukan terkait pertanyaan pimpinan menjelaskan secara detail tugas dan tanggung jawab pegawai dan pimpinan melihat situasi dan kondisi dalam menegur pegawai ketika melakukan kesalahan.

Pada masa sebelum pandemi Covid-19, atasan selalu mendorong staf dalam melakukan pekerjaan, terjalin kerja sama dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan staf setiap hari, melibatkan pegawai untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan Rumah Sakit sehingga terjalin hubungan yang baik antara pegawai dan atasan dan pekerjaan dapat berjalan dan terselesaikan dengan baik.

Pada masa pandemi Covid-19, dorongan atasan kepada pegawai tetap terlaksana walaupun dengan adanya pembatasan dalam berkomunikasi, tapi pegawai di bagian IGD menjalankan tugas di masa pandemi Covid-19 dengan prosedur kerja yang sangat berbeda dengan sebelumnya, karena harus menerapkan prosedur keamanan yang lebih ketat, dan pelayanan kesehatan tetap dapat dijalankan dengan mengutamakan keselamatan pasien dan tenaga kesehatan yang bekerja bukanlah masa-masa yang mudah untuk dilalui bagi setiap pegawai. Kurangnya penjelasan secara detail mengenai tugas dan tanggung jawab pegawai di masa pandemi Covid-19 ini akan membuat pegawai melakukan kesalahan seperti dalam memakai APD yang sesuai level pelayanan, sehingga membuat atasan menegur secara langsung kepada pegawai tanpa melihat situasi dan kondisi yang mempengaruhi kinerja pegawai di IGD RSUP Prof. dr. R. D. Kandou Manado.

Hasil analisis hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini $< 0,05$ yang berarti terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 50% responden menyatakan bahwa lingkungan kerja selama masa pandemi Covid-19 ada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab setuju dan sangat setuju terkait indikator kerja non fisik seperti hubungan kerja antara atasan dan pegawai terjalin baik, harmonis, dan ada kerja sama yang baik di antara pegawai dalam menghadapi masalah. Meskipun sebagian besar responden mengatakan bahwa gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori baik, namun pada hasil penelitian ini didapati juga bahwa 43.2% Responden yang berpendapat bahwa lingkungan kerja tidak baik.

Pada masa sebelum pandemi Covid-19, pelayanan di di Instalasi Gawat Darurat RSUP Prof. dr. R. D. Kandou tidak adanya pemisahan pasien antara Covid-19 dan non Covid-19, tenaga kesehatan tidak perlu melakukan skrining terlebih dahulu, sehingga pelayanan menjadi lebih cepat dan tidak tertumpuknya pasien di Instalasi Gawat Darurat. Fasilitas yang ada di IGD sudah memadai dalam menunjang aktivitas kerja, lingkungan kerja yang terasa bersih, nyaman, dan terjalinnya hubungan antara atasan dan pegawai, dan sesama pegawai yang baik dan harmonis.

Pada masa pandemi Covid-19 lingkungan kerja mengalami banyak perubahan di Instalasi Gawat Darurat RSUP Prof. dr. R. D. Kandou karena Rumah Sakit perlu menyiapkan prosedur keamanan yang sesuai Protokol Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) yang diikuti sesuai standar. Mulai dari Prosedur penerimaan pasien, skrining yang lebih ketat, pembatasan pengunjung/ pendamping pasien bahkan pemisahan pelayanan untuk pasien Covid-19 dan non Covid-19. Pegawai juga diharuskan untuk menggunakan atribut Alat Pelindung Diri (APD) di ruangan sesuai standar pelayanan sehingga membuat tenaga kesehatan agak sulit melakukan tindakan, juga beberapa ruangan di IGD tidak ada pendingin udara dan sirkulasi udara yang baik di ruangan triase, ruangan trauma, ruangan non trauma yang membuat ruangan terasa panas apalagi saat menggunakan APD, serta banyaknya pasien yang dirawat di IGD dan belum mendapat ruangan di rawat inap karena banyak ruangan yang sudah dialihkan di pelayanan pasien Covid-19 menyebabkan ruangan menjadi tidak kondusif dan beresiko penularan dan penyebaran Covid-19.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan dan yang akan dihadapi, dimana lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik perseorangan maupun kelompok, dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja (Silaen, dkk 2021). Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik, dan manusia yang berada dalam suatu lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat dia tinggal maupun di tempat kerjanya (Tsauri, 2014)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tamuntuan (2021), tentang hubungan lingkungan kerja dengan kinerja menunjukkan lebih dari separuh responden (54%) menyatakan lingkungan kerja yang ada sudah dalam kategori baik. Penelitian yang dilakukan oleh Cambu (2019) di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kaih Manado, Hasil penelitiannya menunjukkan pada hubungan antara persepsi tentang lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat didapati bahwa jumlah responden yang kondisi lingkungan kerja baik sebanyak 80,4% responden dan tidak baik 19,6% responden.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja khususnya pegawai di IGD Rumah Sakit. Oleh karena itu dibutuhkan upaya untuk memperbaiki gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan

DAFTAR PUSTAKA

- Alas, R., Übius, U., Lorents, P., & Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility In European And Asian Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi (JMBI) UNSRAT Vol. 4 No. 1*
- Badan Pusat Statistik. (2010). Statistik Indonesia 2009 [Statistical Yearbook of Indonesia 2009]. *Jakarta: BPS.*
- Bakri, S.A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel dan Restaurant Dinesti Kayu Agung* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Busro M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Cambu D. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado 2019. *Jurnal Kesmas*, Vol. 8, No. 6, Oktober 2019.

- Fauziyah, F. (2021). *Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi COVID-19 Perspektif Fiqih Muamalah* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia))
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta. Erlangga.
- Kusumaryoko, P. (2021). *manajemen sumber daya manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Deepublish.
- Laoh, V. C. E., Kairupan, B. H. R., & Nelwan, J. E. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean. *HEALTH CARE: JURNAL KESEHATAN*, 11(2), 366-373.
- Mahmud, M. F. (2021). Gender Inequality in Ancient Egypt. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 5(2/1).
- Mangkunegara A.A.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya,
- Manoppo, Y. Y., Kaunang, W. P. J., Korompis, G. E. C., Sumampouw, O. J., & Pertiwi, J. M. (2022). Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap Dengan Tindakan Pencegahan Covid 19 Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 1698-1708.
- Mantiri, L. E., Kaseke, M. M., Nelwan, J. E., & Sumampouw, O. J. (2022). Influence of Work Discipline and Motivation on Work Performance of Hospital Employees during the Coronavirus Disease 2019 Pandemic. *e-CliniC*, 10(2), 357-363.
- Mirong, I. D., Batbual, B., Diaz, M. F., & Yulianti, H. (2022). Pengetahuan dan Sikap Ibu Hamil dalam Upaya Pencegahan dan Penanganan Malaria dalam Kehamilan. *Jurnal Keperawatan*, 14(3), 875-880.
- Noor A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Jepara. Unisnu Press.
- Pangemanan, A. C., Rampengan, S. H., Sumampouw, O. J., & Manampiring, A. E. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan pasien di instalasi rawat jalan Rumah Sakit Tingkat IV Lanud Sam Ratulangi Manado pada masa pandemi covid-19. *Intisari Sains Medis*, 13(1), 19-24.
- Porotu'o, A., Kairupan, B., & Wahongan, G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(2). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>
- Rismawati, M. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar.Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V dan Sagala, EJ. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Runtuwene, K. S., Kolibu, F. K., & Sumampouw, O. J. (2018). Hubungan antara Stres kerja dengan kinerja pada perawat di rumah sakit umum daerah minahasa selatan. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 7(5).
- Sari, A. A. I. K., Putra, I. B. U., SE, M., & Amerta, I. M. S. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung. Widina Bhakti Persada Bandung. (hal 199)
- Surajiyo, S. E., Nasruddin, S. E., & Herman Paleni, S. H. I. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish.

- Tamuntuan, E. D., Rampengan, S. H., Sumampouw, O. J., & Manampiring, A. E. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai administrasi rumah sakit di era new normal. *Intisari Sains Medis*, 12(2), 736-742.
- Tsauri S. (2014). *Manajemen Kinerja Performance Management*. Jember. Stain Jember Press.
- Vuvud, M. W., Rita, R., & Euis, S. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KAPOLSEK TERHADAP KINERJA ANGGOTANYA DI POLSEK WONOBOYO KABUPATEN TEMANGGUNG. *Jurnal GOVERNANSI*, 2(2).
- Widyanti, R., & Basuki, M. S. (2021). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1 (Vol. 207)*. Media Sains Indonesia.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.
- Zaharuddin, S., & Wahyuningsih, S. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi. *Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management*.