

TINJAUAN LITERATUR PERAN KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT

**Siti Fadila¹, Cut Nurul², Wasiyem³, Trinanda S⁴, Nadya Aulia⁵, Nazwa Aulia
Ramadhani⁶**

nazwa0801233263@uinsu.ac.id¹

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

ABSTRAK

Kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di rumah sakit. Artikel ini membahas peran kepemimpinan situasional dalam meningkatkan kinerja perawat melalui tinjauan literatur nasional dan internasional. Kepemimpinan situasional memungkinkan pemimpin menyesuaikan gaya manajemen dengan kemampuan, motivasi, dan kebutuhan bawahan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung pengembangan profesional, dan memperkuat kolaborasi tim. Penerapan prinsip ini terbukti meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan efektivitas pelayanan keperawatan. Integrasi kepemimpinan situasional dengan job design dan budaya organisasi memaksimalkan produktivitas, koordinasi lintas unit, dan kualitas pelayanan. Perspektif internasional menunjukkan bahwa fleksibilitas dan adaptasi kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap kinerja staf dan efektivitas operasional. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan situasional merupakan strategi manajerial penting dalam manajemen keperawatan modern untuk mencapai kualitas layanan optimal dan kinerja perawat yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Situasional, Kinerja Perawat, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Nurse performance is significantly influenced by the leadership style implemented in hospitals. This article examines the role of situational leadership in improving nurse performance through a review of national and international literature. Situational leadership enables leaders to adapt their management style to the abilities, motivations, and needs of their subordinates, creating a conducive work environment, supporting professional development, and strengthening team collaboration. The application of these principles has been shown to increase job satisfaction, motivation, and the effectiveness of nursing services. Integrating situational leadership with job design and organizational culture maximizes productivity, cross-unit coordination, and service quality. International perspectives indicate that leadership flexibility and adaptability contribute significantly to staff performance and operational effectiveness. This study confirms that situational leadership is an important managerial strategy in modern nursing management to achieve optimal service quality and sustainable nurse performance.

Keywords: *Situational Leadership, Nurse Performance, Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Kinerja perawat merupakan salah satu indikator utama keberhasilan layanan kesehatan di rumah sakit, karena langsung berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pasien, keselamatan pasien, dan kepuasan keluarga pasien. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja perawat, mulai dari kompetensi profesional, motivasi, beban kerja, hingga dukungan manajerial (Susilowati, 2013). Salah satu faktor yang memiliki peranan sangat penting adalah kualitas kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen rumah sakit. Kepemimpinan situasional, yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kemampuan, motivasi, kesiapan, dan kondisi bawahan, telah terbukti sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja perawat (Ahmad Dendy Hidayat et al., 2024). Dengan pendekatan ini, seorang manajer atau kepala unit keperawatan dapat menyesuaikan arahan dan dukungan secara spesifik sesuai kebutuhan perawat, sehingga setiap anggota tim mampu bekerja secara optimal, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas.

Selain meningkatkan efektivitas kerja, kepemimpinan situasional juga berdampak signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja perawat. Penelitian (Heryyanoor & Febriana, 2023) menunjukkan bahwa perawat yang dipimpin oleh manajer yang menerapkan gaya kepemimpinan situasional cenderung lebih termotivasi dan merasa dihargai. Kepemimpinan yang fleksibel ini mampu menyeimbangkan kebutuhan individu dengan tuntutan tugas, sehingga perawat tidak hanya mengikuti arahan secara pasif tetapi juga merasa diberdayakan untuk mengambil inisiatif. Hal ini sangat penting mengingat perawat menghadapi tekanan kerja yang tinggi, termasuk koordinasi lintas unit, kebutuhan pasien yang beragam, dan tuntutan manajemen rumah sakit yang kompleks.

Kepemimpinan situasional juga memiliki implikasi langsung terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada pasien. (Wang et al., 2024) menegaskan bahwa pemimpin yang adaptif dapat meningkatkan koordinasi tim, pengambilan keputusan yang cepat, dan efektivitas komunikasi antarunit, yang sangat penting dalam lingkungan rumah sakit yang dinamis. Contohnya, dalam unit gawat darurat atau ICU, perawat harus mampu bekerja secara kolaboratif dan responsif terhadap perubahan kondisi pasien. Dengan kepemimpinan situasional, manajer dapat memberikan bimbingan intensif bagi perawat baru, namun juga memberikan otonomi bagi perawat berpengalaman, sehingga seluruh tim dapat bekerja dengan harmonis dan efektif.

Menurut, kepemimpinan situasional berinteraksi erat dengan desain pekerjaan dan budaya organisasi rumah sakit. (Asmuji et al., 2024) menunjukkan bahwa integrasi antara kepemimpinan situasional dan job design yang tepat mampu meningkatkan motivasi intrinsik perawat. Ketika tugas perawat dirancang sesuai kemampuan mereka, dengan arahan yang fleksibel dan dukungan yang sesuai, maka kinerja dan kepuasan kerja meningkat. (Yuniastuti et al., 2023) menambahkan bahwa budaya rumah sakit yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan komunikasi terbuka memperkuat pengaruh positif kepemimpinan situasional terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, kepemimpinan situasional bukan sekadar gaya memimpin, melainkan bagian integral dari sistem manajemen rumah sakit yang efektif.

Berdasarkan penelitian nasional, hubungan antara gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan kinerja perawat sangat signifikan. (Percunda et al., 2025) menemukan bahwa di Rumah Sakit Mitra Ahmad Dahlan, perawat yang dipimpin dengan gaya situasional menunjukkan peningkatan disiplin, produktivitas, dan inisiatif dalam pelayanan pasien. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Ayundra et al., 2024) yang menekankan bahwa kepemimpinan situasional berperan sebagai mediator antara motivasi kerja dan kinerja perawat, terutama dalam lingkungan rumah sakit yang menuntut respons cepat, keputusan tepat waktu, dan koordinasi lintas unit.

Selain dampak terhadap kinerja individu, kepemimpinan situasional juga berpengaruh terhadap manajemen tim dan dinamika kerja kelompok di rumah sakit. (Heryyanoor et al.,

2023) menekankan bahwa sosialisasi penerapan kepemimpinan situasional yang sesuai budaya organisasi dapat mengurangi konflik internal, meningkatkan kerjasama antarperawat, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang mampu membaca situasi setiap perawat dan menyesuaikan interaksi manajerial dengan kondisi nyata memungkinkan seluruh tim keperawatan bekerja lebih efisien, mengurangi turnover, serta memperkuat loyalitas dan komitmen profesional.

Secara keseluruhan, kepemimpinan situasional menawarkan pendekatan manajemen yang adaptif, fleksibel, dan berorientasi pada kebutuhan individu, yang terbukti mampu meningkatkan kinerja perawat, motivasi kerja, dan kualitas layanan. Studi (Zamroni et al., 2021) menunjukkan bahwa integrasi kepemimpinan situasional dengan sistem manajemen rumah sakit dan budaya organisasi memberikan dampak positif signifikan terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan pelayanan pasien. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang penerapan kepemimpinan situasional menjadi krusial bagi pengembangan manajemen keperawatan di rumah sakit modern, khususnya dalam menghadapi tuntutan pelayanan kesehatan yang semakin kompleks dan dinamis.

METODE

Artikel ini menggunakan metode tinjauan literatur (literature review) untuk menganalisis secara komprehensif peran kepemimpinan situasional dalam meningkatkan kinerja perawat. Studi yang dikaji mencakup jurnal nasional maupun internasional yang terakreditasi, artikel ilmiah, dan review sistematis yang relevan dengan tema kepemimpinan dan manajemen keperawatan. Fokus penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan situasional dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat di berbagai jenis rumah sakit, baik pemerintah maupun swasta. Dengan menggunakan pendekatan tinjauan literatur, penulis mampu menyajikan gambaran menyeluruh mengenai praktik kepemimpinan situasional yang telah diterapkan dan dampaknya terhadap performa perawat, serta menyoroti strategi terbaik yang dapat diterapkan di konteks lokal.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyeleksi artikel yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir agar informasi yang diperoleh mutakhir dan relevan dengan kondisi praktik keperawatan saat ini. Sumber yang dianalisis meliputi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan review sistematis yang membahas kepemimpinan situasional serta pengaruhnya terhadap kinerja perawat, baik secara individu maupun tim. Menurut, literatur yang membahas interaksi antara kepemimpinan, desain pekerjaan, dan budaya organisasi rumah sakit juga dipertimbangkan untuk memberikan perspektif holistik. Analisis dilakukan secara deskriptif dan tematik, sehingga memungkinkan penulis untuk menarik kesimpulan mengenai efektivitas penerapan kepemimpinan situasional dalam meningkatkan kinerja perawat serta rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional merupakan pendekatan manajerial yang menekankan fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan, kemampuan, motivasi bawahannya, serta tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Agus Sudrajat et al., 2020). Berbeda dengan gaya kepemimpinan otoriter atau transformasional yang cenderung statis, kepemimpinan situasional menekankan kemampuan pemimpin untuk memilih strategi pengelolaan yang paling sesuai dengan konteks dan kondisi tim. Dalam praktik keperawatan, penerapan kepemimpinan ini memungkinkan manajer atau kepala unit menyesuaikan arahan, pengawasan, dan dukungan berdasarkan pengalaman, keterampilan, kesiapan, dan karakteristik individu perawat. Pendekatan ini secara langsung berkontribusi pada

peningkatan kinerja, produktivitas, serta kualitas layanan keperawatan, karena perawat merasa diperhatikan dan diberdayakan sesuai kebutuhan profesional mereka (Ahmad Dendy Hidayat et al., 2024).

Menurut, kepemimpinan situasional tidak hanya berkaitan dengan adaptasi gaya, tetapi juga mencakup pengambilan keputusan yang tepat, komunikasi efektif, serta pemberian motivasi yang relevan dengan kondisi dan kesiapan tim. Pemimpin situasional berperan sebagai fasilitator yang membimbing perawat melalui tantangan pekerjaan, memberikan arahan saat diperlukan, sekaligus memberi ruang bagi pengembangan keterampilan individu. Penelitian menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di bawah kepemimpinan situasional cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, lebih termotivasi, dan lebih produktif, karena mereka merasakan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan mereka dalam menghadapi kompleksitas tugas keperawatan (Ayundra et al., 2024).

Lebih jauh, (Wang et al., 2024) menekankan pentingnya pemahaman mendalam terhadap konteks organisasi, budaya rumah sakit, dan karakteristik individu perawat dalam penerapan kepemimpinan situasional. Kepemimpinan yang responsif terhadap situasi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga membangun kohesi tim, kerja sama lintas unit, dan kualitas kolaborasi dalam organisasi. Hal ini sangat krusial dalam manajemen keperawatan modern, di mana perawat menghadapi tekanan kerja tinggi, kompleksitas tugas, serta tuntutan pelayanan yang dinamis. Dengan pendekatan situasional, pemimpin mampu menyeimbangkan kebutuhan pasien, staf, dan tujuan organisasi, sehingga tercipta lingkungan kerja yang efektif, harmonis, dan produktif (Zamroni et al., 2021).

2. Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Perawat

Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit, terutama karena gaya kepemimpinan ini menekankan fleksibilitas dalam menyesuaikan pendekatan manajemen berdasarkan kemampuan, motivasi, dan kebutuhan individu perawat. (Percunda et al., 2025) menemukan bahwa penerapan kepemimpinan situasional di Rumah Sakit Mitra Ahmad Dahlan secara nyata meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja perawat. Pemimpin yang mampu menyesuaikan arah dan gaya komunikasi sesuai kondisi tim dapat memberikan arahan yang lebih jelas, dukungan emosional, serta evaluasi yang konstruktif, sehingga perawat merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Fleksibilitas ini memungkinkan pemimpin merespons dinamika pekerjaan dan kebutuhan pasien yang bervariasi, yang secara langsung memengaruhi efektivitas pelayanan keperawatan.

Selain aspek produktivitas, kepemimpinan situasional juga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja perawat. (Ayundra et al., 2024) menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan situasional dan motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap efektivitas pelayanan keperawatan. Dengan pendekatan yang adaptif, pemimpin dapat menilai kesiapan, kemampuan, dan tingkat pengalaman masing-masing perawat, sehingga strategi pengelolaan menjadi lebih tepat sasaran. (Ahmad Dendy Hidayat et al., 2024) menambahkan bahwa perawat yang dipimpin dengan pendekatan situasional cenderung lebih terlibat, memiliki inisiatif, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, yang secara langsung meningkatkan kualitas pelayanan dan kepatuhan terhadap prosedur medis.

Lebih jauh, kepemimpinan situasional yang dikombinasikan dengan budaya organisasi yang sesuai dapat memaksimalkan kinerja tim. (Heryyanor & Febriana, 2023) dan (Heryyanor et al., 2023) menekankan bahwa pemimpin yang memahami norma, nilai, dan budaya rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini mendorong kerja sama antarunit, memperkuat komunikasi internal, dan membangun komitmen perawat terhadap standar pelayanan. (Wang et al., 2024) juga menemukan bahwa kepemimpinan situasional meningkatkan koordinasi tim, pengambilan keputusan yang cepat, dan adaptasi

terhadap perubahan kondisi kerja, sehingga kinerja perawat tidak hanya meningkat secara individu tetapi juga secara kolektif.

Menurut, desain pekerjaan atau job design yang tepat memainkan peran penting dalam mendukung kepemimpinan situasional. (Asmuji et al., 2024) menyatakan bahwa pemimpin situasional yang menyesuaikan tanggung jawab, beban kerja, dan wewenang perawat sesuai dengan kapasitas individu dapat meminimalkan stres kerja dan meningkatkan motivasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Yuniastuti et al., 2023) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya rumah sakit berperan penting dalam memotivasi perawat dan mendorong kinerja yang lebih tinggi. Kepemimpinan situasional yang dikombinasikan dengan pengaturan tugas yang tepat dapat menciptakan keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kebutuhan personal staf keperawatan.

Terakhir, pemimpin situasional yang mampu memberikan dukungan emosional sekaligus pengawasan yang proporsional akan menghasilkan kinerja yang lebih konsisten dan optimal (Zamroni et al., 2021). Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan perawat dalam menangani tekanan kerja dan kompleksitas prosedur, tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal dan kerja tim di rumah sakit. Secara keseluruhan, studi-studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional berdampak positif terhadap kinerja perawat, baik dari segi produktivitas, disiplin, kepuasan kerja, motivasi, maupun kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

3. Kepuasan dan Motivasi Kerja

Kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas kepemimpinan di lingkungan rumah sakit. (Heryyanoor & Febriana, 2023) menekankan bahwa kepemimpinan situasional yang responsif terhadap kebutuhan individu perawat mampu meningkatkan kepuasan kerja karena perawat merasa dihargai dan didukung secara profesional. Pemimpin yang fleksibel menyesuaikan gaya pengelolaan dengan kemampuan, pengalaman, dan kesiapan bawahan, sehingga perawat memperoleh arahan yang sesuai dan merasa memiliki kontribusi nyata terhadap tim. Lingkungan kerja yang mendukung ini mendorong perawat untuk lebih fokus, disiplin, dan proaktif dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut, kepemimpinan situasional dapat memperkuat ikatan tim dan meningkatkan kolaborasi lintas unit. (Yuniastuti et al., 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh interaksi interpersonal, komunikasi efektif, dan budaya organisasi yang mendukung. Pemimpin yang mampu menyesuaikan pendekatan dengan kondisi tim dan nilai-nilai rumah sakit akan menstimulasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik perawat. Motivasi yang meningkat berdampak pada produktivitas, komitmen terhadap pekerjaan, dan kualitas pelayanan yang diberikan, sehingga hubungan antara kepemimpinan situasional dan kepuasan kerja menjadi semakin erat.

Menurut, kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan peluang pengembangan profesional. (Heryyanoor & Febriana, 2023) menekankan bahwa pemimpin situasional menyediakan ruang bagi perawat untuk belajar, mengasah keterampilan, dan mengambil inisiatif sesuai kemampuan masing-masing. Pendekatan ini mengurangi stres kerja dan meningkatkan rasa percaya diri perawat dalam menghadapi tantangan klinis. Perawat yang merasa kompeten dan didukung secara personal dan profesional cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi maksimal, yang secara langsung berdampak pada kualitas layanan keperawatan.

(Asmuji et al., 2024) menambahkan bahwa pengaturan job design yang selaras dengan prinsip kepemimpinan situasional dapat semakin meningkatkan motivasi dan kinerja perawat pelaksana. Job design yang baik meliputi pembagian tugas yang jelas, fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan, serta penyesuaian tanggung jawab sesuai kemampuan individu. Kombinasi kepemimpinan situasional dan job design yang tepat membuat perawat tidak hanya lebih termotivasi untuk mencapai target kinerja, tetapi juga lebih bertanggung jawab

terhadap kualitas pelayanan yang diberikan, sehingga meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, kepuasan dan motivasi kerja merupakan pendorong utama peningkatan kinerja perawat dalam konteks kepemimpinan situasional. Kepemimpinan yang adaptif dan responsif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memfasilitasi pengembangan profesional, dan memperkuat hubungan interpersonal antarperawat. (Heryyanoor & Febriana, 2023), (Yuniastuti et al., 2023), dan (Asmuji et al., 2024) menegaskan bahwa sinergi antara kepemimpinan situasional, job design, motivasi, dan kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas tim serta kualitas pelayanan keperawatan, menjadikan kepemimpinan situasional sebagai strategi manajerial yang efektif dalam manajemen rumah sakit modern.

4. Implementasi Kepemimpinan Situasional dalam Organisasi

Implementasi kepemimpinan situasional dalam organisasi rumah sakit membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi, karakteristik tim, dan kondisi kerja perawat. (Heryyanoor et al., 2023) menekankan bahwa sosialisasi penerapan kepemimpinan situasional yang selaras dengan nilai-nilai dan norma rumah sakit dapat mempermudah adopsi praktik kerja baru oleh perawat dan staf lainnya. Sosialisasi ini mencakup pelatihan formal, pembekalan berkelanjutan, serta komunikasi rutin yang memastikan seluruh anggota tim memahami peran, tanggung jawab, dan ekspektasi kerja. Dengan pendekatan ini, pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai situasi, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta memperkuat kerja sama antarunit di rumah sakit.

Lebih jauh, integrasi kepemimpinan situasional dengan sistem manajemen rumah sakit menjadi kunci efektivitas operasional. (Zamroni et al., 2021) menekankan bahwa kepemimpinan yang responsif harus didukung oleh prosedur, regulasi, dan mekanisme manajemen yang jelas. Dukungan sistemik ini memungkinkan perawat dan staf medis bekerja lebih efisien tanpa kebingungan mengenai arahan atau tanggung jawab. Kepemimpinan situasional yang terintegrasi dengan manajemen rumah sakit membantu pemimpin dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, terutama dalam kondisi darurat atau menghadapi kompleksitas pelayanan pasien yang tinggi.

Menurut, penerapan kepemimpinan situasional memerlukan kemampuan pemimpin untuk membaca situasi dan menyesuaikan pendekatan berdasarkan karakteristik bawahannya. (Wang et al., 2024) menegaskan bahwa pemimpin yang memahami konteks organisasi serta kemampuan dan motivasi perawat dapat memberikan arahan, dukungan, dan delegasi tugas yang tepat. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif seluruh tim dalam mencapai tujuan organisasi.

(Heryyanoor & Febriana, 2023) menambahkan bahwa keberhasilan implementasi kepemimpinan situasional juga ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi efektif, mengelola konflik, dan memotivasi tim. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya komunikasi dan strategi pengelolaan dengan kebutuhan perawat akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Lingkungan kerja yang kondusif ini berdampak positif pada kualitas layanan, kepuasan pasien, serta retensi perawat dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, kepemimpinan situasional yang diterapkan secara konsisten, terintegrasi dengan manajemen rumah sakit, dan disesuaikan dengan karakteristik tim akan membangun budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi hasil. (Wang et al., 2024) menekankan bahwa pendekatan ini dapat meningkatkan performa tim, memperkuat koordinasi lintas unit, dan memastikan pelayanan keperawatan yang efektif dan berkualitas. Dengan demikian, implementasi kepemimpinan situasional bukan hanya strategi manajerial, tetapi juga fondasi penting dalam manajemen keperawatan modern.

5. Perspektif Internasional

Penerapan kepemimpinan situasional dalam konteks internasional menunjukkan relevansi yang tinggi bagi manajemen keperawatan di berbagai negara. (Wang et al., 2024) dalam scoping review mereka menekankan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi tim, kemampuan individu, dan situasi organisasi dapat meningkatkan efektivitas pelayanan keperawatan. Penyesuaian ini mencakup komunikasi, delegasi tugas, pengawasan, dan pemberian dukungan, yang semuanya berdampak pada koordinasi tim dan kepuasan staf. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prinsip kepemimpinan situasional tidak hanya berlaku di satu negara, tetapi memiliki aplikasi luas di berbagai sistem kesehatan global.

Menurut, studi internasional menyoroti hubungan antara kepemimpinan situasional dan pengelolaan stres serta tekanan kerja. Perawat di rumah sakit dengan pemimpin yang fleksibel cenderung memiliki tingkat stres lebih rendah dan mampu beradaptasi dengan perubahan kondisi kerja (Wang et al., 2024). Hal ini sejalan dengan temuan nasional yang menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga perawat lebih fokus pada kualitas pelayanan dan pengambilan keputusan klinis yang tepat. Dengan demikian, kepemimpinan situasional berkontribusi pada peningkatan kinerja individual sekaligus performa tim secara keseluruhan.

Lebih jauh, perspektif internasional juga menekankan pentingnya adaptasi gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi dan konteks lokal. Pemimpin yang memahami perbedaan budaya, norma, dan kebiasaan staf dapat menyesuaikan pendekatan agar lebih efektif (Wang et al., 2024). Hal ini mendukung temuan (Heryyanoor et al., 2023) di konteks nasional, bahwa sosialisasi kepemimpinan situasional yang berbudaya organisasi meningkatkan penerimaan praktik kerja baru dan kinerja tim. Dengan kata lain, prinsip situasional leadership bersifat universal, namun implementasinya harus sensitif terhadap konteks budaya dan organisasi.

Selain koordinasi tim, penelitian internasional menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap pengambilan keputusan dalam situasi darurat. Pemimpin yang adaptif mampu menyesuaikan strategi dan arahan dengan cepat, sehingga mengurangi risiko kesalahan klinis dan meningkatkan keselamatan pasien (Wang et al., 2024). Temuan ini paralel dengan studi nasional oleh (Zamroni et al., 2021), yang menekankan integrasi kepemimpinan situasional dengan sistem manajemen rumah sakit untuk efektivitas operasional. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan situasional tidak hanya berperan pada kinerja individu, tetapi juga pada kualitas pelayanan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, perspektif internasional memperkuat bukti bahwa kepemimpinan situasional memiliki efek positif pada motivasi, kepuasan kerja, kinerja individu, dan kinerja tim dalam konteks keperawatan (Wang et al., 2024). Temuan ini konsisten dengan penelitian nasional, yang menekankan fleksibilitas, adaptasi, dan integrasi dengan budaya organisasi sebagai faktor utama keberhasilan. Oleh karena itu, kepemimpinan situasional dapat dijadikan model global sekaligus diadaptasi secara lokal untuk meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan rumah sakit.

6. Sinergi antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja

Sinergi antara kepemimpinan situasional, motivasi, dan kinerja perawat menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen keperawatan modern. (Ahmad Dendy Hidayat et al., 2024) menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang responsif terhadap kondisi individu dan tim dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, yang selanjutnya berdampak pada kinerja dan efektivitas layanan. Pemimpin situasional yang mampu menyesuaikan arahan, delegasi tugas, dan dukungan psikologis sesuai kebutuhan perawat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meminimalkan stres. Efek ganda ini menunjukkan bahwa kepemimpinan

tidak hanya berfungsi sebagai pengatur, tetapi juga sebagai motivator yang berperan dalam peningkatan kualitas pelayanan keperawatan.

Menurut, (Yuniastuti et al., 2023) menemukan bahwa interaksi antara kepemimpinan situasional dan budaya rumah sakit memainkan peran krusial dalam membentuk motivasi kerja. Kepemimpinan yang disesuaikan dengan nilai dan norma organisasi mendorong perawat untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan disiplin, dan memperkuat rasa tanggung jawab. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan secara selaras dengan budaya organisasi menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis, di mana perawat merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik.

Sinergi ini juga terlihat dalam pengaturan job design yang sesuai dengan gaya kepemimpinan situasional. (Asmuji et al., 2024) menunjukkan bahwa pengaturan tugas dan tanggung jawab yang jelas, fleksibel, dan sesuai kemampuan individu dapat meningkatkan motivasi intrinsik perawat. Kombinasi antara kepemimpinan adaptif dan penyesuaian job design menciptakan efek sinergis, di mana motivasi kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja, baik secara individu maupun tim. Hal ini menjadi bukti bahwa kepemimpinan situasional bukan hanya tentang arahan atau kontrol, tetapi juga tentang bagaimana memaksimalkan potensi bawahan melalui pendekatan yang tepat.

Menurut (Heryyanoor & Febriana, 2023) menekankan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja perawat. Perawat yang dipimpin dengan gaya situasional merasa lebih dihargai dan didukung, yang meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan kualitas interaksi dengan pasien. Sinergi antara motivasi, kepuasan, dan kepemimpinan menciptakan efek berkelanjutan yang mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai standar pelayanan kesehatan yang tinggi.

Secara keseluruhan, integrasi antara kepemimpinan situasional, motivasi kerja, job design, dan budaya organisasi menunjukkan bahwa faktor-faktor ini tidak berdiri sendiri. (Wang et al., 2024) menegaskan bahwa pendekatan yang terintegrasi dapat meningkatkan kinerja tim, koordinasi lintas unit, dan kualitas pelayanan secara keseluruhan. Oleh karena itu, rumah sakit dan manajer keperawatan perlu mengadopsi model kepemimpinan situasional yang fleksibel dan sinergis untuk memaksimalkan potensi perawat, meningkatkan motivasi, dan mencapai efektivitas operasional yang optimal.

KESIMPULAN

Kepemimpinan situasional terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat melalui pendekatan yang fleksibel dan kontekstual. Dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan kemampuan, motivasi, dan kesiapan bawahan, pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung pengembangan profesional, serta memperkuat kolaborasi tim di rumah sakit. Penerapan kepemimpinan situasional juga membantu perawat merasa dihargai dan didukung secara personal, sehingga meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen terhadap kualitas pelayanan.

Lebih jauh, integrasi kepemimpinan situasional dengan job design dan budaya organisasi menjadi faktor penting dalam efektivitas manajemen keperawatan. Penyesuaian tugas, fleksibilitas tanggung jawab, serta komunikasi yang konsisten antara pemimpin dan tim mendorong produktivitas, efisiensi kerja, dan koordinasi lintas unit. Sinergi antara kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja menciptakan efek ganda yang meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.

Perspektif nasional dan internasional menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional dapat diterapkan di berbagai konteks rumah sakit untuk menghadapi tantangan kompleks dalam pelayanan kesehatan. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa pemimpin yang adaptif dan responsif mampu meningkatkan koordinasi tim, efektivitas operasional, dan kepuasan

staf. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas kepemimpinan situasional bagi manajer rumah sakit menjadi strategi penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja perawat secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil tinjauan literatur, disarankan agar manajemen rumah sakit memperkuat pelatihan kepemimpinan situasional bagi kepala ruangan dan manajer keperawatan. Pelatihan ini penting agar pemimpin mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kemampuan, motivasi, dan kesiapan perawat, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih efektif dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan. Rumah sakit juga dianjurkan untuk mengintegrasikan penerapan kepemimpinan situasional dengan pengaturan job design yang lebih jelas dan fleksibel, agar pembagian tugas dan beban kerja dapat disesuaikan dengan kapasitas masing-masing perawat.

Selain itu, budaya organisasi perlu terus diperkuat melalui komunikasi terbuka, kolaborasi yang baik, dan apresiasi terhadap kinerja staf. Lingkungan kerja yang positif akan memperkuat pengaruh kepemimpinan situasional terhadap motivasi dan kepuasan kerja perawat. Pemimpin keperawatan juga diharapkan rutin mengevaluasi gaya kepemimpinannya dan menyesuaikannya dengan dinamika tim dan kondisi lapangan.

Untuk pengembangan penelitian, studi selanjutnya sebaiknya menggunakan pendekatan empiris, seperti observasi atau survei langsung, agar diperoleh gambaran yang lebih nyata mengenai penerapan kepemimpinan situasional dalam konteks rumah sakit yang berbeda. Dengan langkah-langkah ini, penerapan kepemimpinan situasional dapat berlangsung lebih optimal dan mampu mendukung peningkatan kinerja perawat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2018) Bab II, Tinjauan Pustaka Peranan Air Dalam Kesehatan, pp. 1–23.
- Aeniyatul. (2019). Bab III Metode Penelitian. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 3, 1–9.
- Agustina, T. K. (2024). Hubungan Antara Air dan Makhluk Hidup dalam Al- Qur'an. Proceeding of ICoPIS, 1(1), 56–77.
- Alamsyah, W., & Wahyuni, M. (2021). Analisis pH, Kesadahan dan Besi (Fe) pada Air Sumur Bor di Jl. Gerilya Gg Sepakat RT. 101, Samarinda. Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology., 7–24.
- Amalia, D., WD Gulo, E. G., Yulianto, F. E., Kusuma, Y., Juarti, E. R., & Pudin, A. (2024). Analisis Karakteristik Tanah Gambut Berserat dan Dampaknya Terhadap Infrastruktur.
- Bakti Tunas Husada : Jurnal Ilmu Ilmu Keperawatan, Analis Kesehatan dan Farmasi. 20 (1) : 52-61.
- Gordon (2019) BAB 2 Tinjauan Pustaka, Pontificia Universidad Catolica del Peru, 8(33), p. 44.
- Hamid, A., Nofrialdi, & Patitis, N. (2023). Analisis Warna, Bau, pH, Kekeruhan dan TDS Air Gambut Desa Rimbo Panjang. Jurnal Sains Dan Ilmu Terapan, 6(1), 1–5.
- Handayani. (2020). Bab III Metode Penelitian. Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.
- Hasyim Hasanah, 2016, Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu Ilmu Sosial), Jurnal At-Taqaddum, vol.8, no.1, Universitas Islam Negeri Semarang
- Indrie, R.S (2020). Dasar-Dasar Praktikum Mikrobiologi. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Institut Teknologi Nasional, 1–6.
- Intanghina. (2019). Tinjauan Pustaka Tinjauan Pustaka. Convention Center Di Kota Tegal, 9. Jakarta:Trans Info Media.
- Khairatunnisa, Manalu, K., & Rasyidah. (2022). Isolasi dan Identifikasi Bakteri Escherichia coli Dan Staphylococcus aureus Pada Air Gambut di Kawasan Desa Sei Tawar Kecamatan Panai Hilir Kabupaten Labuhan Batu. In Best Journal (Vol. 5, Issue 1).
- Manurung, R., Nusantara, R. W., Umran, I., & Warganda, W. (2021). Kajian Kualitas Tanah pada Lahan Gambut Terbakar di Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat. Jurnal Ilmu Lingkungan, 19(3), 517–524.
- Notoatmodjo (2018) Metode Penelitian Obyek Penelitian, Farmasi, 84(3), pp. 487–492. Available at: <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/12399>.

- Number Dengan Chromocult Coliform Agar Pada Depot Air Minum Isi Ulang Di Kabupaten Batang. Semarang : Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Nursalam. (2020). BAB IV Metode Penelitian. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 5–24.
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020) , Journal GEEJ, 7(2), pp. 1–9.
- R. S. B. (2022). Kebijakan Perlindungan Ekosistem Lahan Gambut (Konversi Lahan Gambut) Terhadap Ketahanan Lingkungan di Daerah Aliran Sungai Kapuas, Desa Teluk Empening, Kecamatan Terentang, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat. 1–36.
- Ramos, S., V. Silva, M. de Lurdes Enes Dapkevicius, M. Caniça, M. Teresa Tejedor- Junco, G. Igrejas, and P. Poeta. 2020. Escherichia coli as Commensal and Pathogenic Bacteria among Food-Producing Animals: Health Implications of Extended Spectrum β -Lactamase (ESBL) Production. Animals (Basel). 2020 Dec; 10(12): 2239.
- Raya, K., Barat, K., Kalimantan, W., Daniati, N., Ihwan, A., & Asri, A. (2023). Analisis Kualitas Air Parit di Sekitar Tempat Pembuangan Akhir Rasau. Ilmiah Ecosystem, 23, 377–388.
- Rima Wahyu Utari; Muhammad Iqbal: Alda Rahayu Felia Manurung, P. W. A. A.
- Riri Novita Sunarti. (2019). Uji Kualitas Air Sumur Dengan Menggunakan Metode MPN. Biolmi, 1(1), 1–5.
- Sawit, B.K. (2020) Untuk Tanaman Kelapa Sawit Kabupaten Kubu Raya 1, pp. 1– 7.
- Sibagariang, E., Pustamaika, R., Rismalinda., 2010. Kesehatan Reproduksi Wanita.
- Soekidjo, N. (2012) Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta Sofan,Muhammad.2018. Perbandingan Jumlah Coliform Metode Most Probable
- Sudiana, M dan Sudirgayasa, G. 2020. Analisis Cemaran Bakteri Coliform dan Eschericia coli Pada Depot Air Minum Isi Ulang (Damii).
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri. (2018). Strategi Pengendalian Pencemaran Air Sungai Cisangkan.
- Suratman, S., Widiatmaka, W., Pramudya, B., Purwanto, M. Y. J., & Agus, F. (2020). Variasi Karakteristik Biofisik Lahan Gambut dengan Beberapa Penggunaan Lahan, di Semenanjung Kampar, Provinsi Riau. Jurnal Tanah Dan Iklim, 43(2), 97.
- Syari, J.P. (2023) Analisis kadar timbal (Pb) dan arsen (As) pada air gambut di Desa Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya, Jurnal Laboratorium Khatulistiwa, 6(2), p. 1.