

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Rumah Sakit sebagai salah satu pelayanan kesehatan harus mempunyai tata organisasi kepemimpinan yang baik, tata organisasi kepemimpinan tersebut di mulai dari Direktur sampai dengan bangsal atau bagian-bagian tertentu. Tata organisasi kepemimpinan yang baik dari seluruh elemen yang ada akan membuat pelayanan yang prima ke semua pengguna rumah sakit. Menurut Thoha (2010:34) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan di rumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi.

Tata organisasi kepemimpinan di rumah sakit di dalamnya terdapat komponen yang sangat berperan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia meliputi pimpinan rumah sakit, kepala instalasi, kepala unit, kepala ruang dan tenaga yang ada dibawahnya. Diranah kepemimpinan tata organisasi kepemimpinan dimulai dari direktur, kepala bidang, kepala seksi sampai dengan ruang atau bangsal. Didalam suatu bangsal, rawat inap atau poli dipimpin oleh seorang kepala ruang. Kepala ruangan berperan sebagai seorang manajer sekaligus sebagai seorang pemimpin. Kepala ruangan keperawatan mempunyai tanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana. Kepala ruangan juga memiliki tugas untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja perawat (Suyanto, 2012).

Kepala ruang sebagai manajer, pemimpin dievaluasi oleh perawat pelaksana yang ada di ruangan. Kepala ruang mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pemimpin untuk menilai staf atau bawahannya satu persatu (Bachtiar, 2014). Gaya kepemimpinan kepala ruangan menurut Nursalam (2011) ada empat yaitu demokratis, otoriter, partisipasif dan *laissez faire*. Gaya otoriter yang menganggap semua kewajiban untuk mengambil keputusan ada ditangannya, kemudian gaya demokratis yang dalam mengambil keputusan juga mengikutsertakan bawahan, gaya partisipatif yang menyampaikan analisa masalah dan kemudian tindakan tersebut kepada bawahan, dan gaya liberal atau *laissez faire*, tugas atau keputusan lebih banyak ditangan bawahan.

Dampak gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap perawat adalah dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif. Efek dari kepemimpinan kepala ruang yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja perawat, sehingga kalau kepemimpinan tersebut tidak baik maka akan menurunkan kinerja perawat (Carol, 2010:4). Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan yang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah sikap pemimpin dalam kepemimpinannya (Hasibuan, 2014).

Whitaker (1996) dalam Triwibowo (2013), dalam teori perilaku menyatakan bahwa, seorang pemimpin dapat mempelajari perilaku pemimpin dan perilaku bawahan supaya dapat menjadi pemimpin yang efektif, ini berarti bahwa pemimpin dapat dipelajari dan bukan bawaan sejak lahir. Nursalam (2009), perilaku seseorang dipengaruhi oleh adanya pengalaman bertahun-tahun dalam kehidupannya, sehingga kepribadian seseorang akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang digunakan. Teori situasi (*contingency*) mengasumsikan bahwa tidak satupun gaya kepemimpinan yang paling baik, tetapi sangat tergantung pada situasi, bentuk organisasi, pekerjaan dan tingkat kematangan bawahan. Teori transformasi, bahwa pemimpin mampu melakukan kepemimpinannya dalam situasi yang sangat cepat berubah atau krisis.

Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan (Siagian, 2010 :46). Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada, baik pimpinan maupun pekerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Baik itu faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia maupun yang berasal dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja (Wirawan, 2009 :67).

Kinerja perawat yang baik dapat dilihat pada saat memberikan pelayanan keperawatan yaitu dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja perawat yang tidak baik dapat dilihat saat perawat melakukan pelayanan tidak memuaskan. Asuhan keperawatan merupakan proses atau rangkaian kegiatan pada praktik keperawatan yang diberikan secara langsung kepada klien yang berkesinambungan dengan kiat-kiat

keperawatan yang dimulai dari pengkajian, diagnosa, intervensi, implementasi dan evaluasi di berbagai tatanan pelayanan kesehatan yang diberikan dalam upaya memenuhi kebutuhan klien yang optimal (Nursalam, 2011).

Dampak kinerja perawat yang baik akan meningkatkan kepuasan pasien. Persepsi masyarakat terhadap pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut tidak lepas dari kinerja seluruh karyawan atau pegawai, namun karena perawat merupakan tenaga pelayanan kesehatan maka perawat punya peranan yang besar dalam menjaga mutu institusi suatu rumah sakit. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai sebagai pelaksana pelayanan pengguna jasa rumah sakit, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik, sehingga dapat memberikan mutu pelayanan yang maksimal (Supranto, 2010 :67).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wuryanto (2007) di Rumah Sakit Umum Dr. Adiatma di Kota Semarang pada bulan November 2007 menyebutkan bahwa sebagian besar kepala ruang mengelola ruangan dengan gaya kepemimpinan otoriter. Hasil penelitian Hutahaen tahun 2009 di Rumah Sakit Umum Pusat Adam Malik Medan, didapatkan gaya kepemimpinan yang sering dipakai kepala ruang adalah demokrasi sebesar (50%). Selanjutnya penelitian Kontesa (2014), mengatakan meningkatkan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien pada saat bekerja terutama dalam hal membutuhkan tantangan untuk bekerja dengan lebih baik dan merasa bangga bila dapat memberikan pelayanan kepada pasien dengan baik, bagi pimpinan rumah sakit diharapkan dapat mempertahankan gaya kepemimpinan demokratis yang sesuai dengan standar prosedur pelayanan sehingga mampu memenuhi dan mendorong staf melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Penelitian Natalia dan Tarigan (2010) di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan mayoritas perawat memiliki kinerja baik dalam pemberian asuhan keperawatan (71%) dan kinerja buruk (29%). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pattiasina tahun 2011, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit di kota Ambon. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Swesty tahun 2011 di Rumah Sakit Islam Surabaya menunjukkan sebagian besar (72%) kepala ruangan di Rumah Sakit Islam Surabaya menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dan (60,7%) perawat pelaksana memiliki kinerja cukup.

Berdasarkan survey awal yang dilaksanakan di Rumah Sakit Daerah Bagas Waras Klaten terdapat 135 perawat pelaksana. Gaya kepemimpinan yang ada di RSD Bagas Waras Klaten adalah demokratis dan otoriter. Hasil wawancara pada 10 perawat pelaksana pada ruang yang berbeda diperoleh hasil bahwa sebanyak 6 perawat (60%) mengatakan suka terhadap gaya kepemimpinan kepala ruang yaitu memperhatikan kebutuhan perawat karena sering mengikutsertakan perawat dalam mengambil keputusan dan sebanyak 4 perawat pelaksana (40%) mengatakan kurang suka terhadap kepala ruang karena sering mengambil keputusan sendiri. Rumah Sakit Daerah Bagas Waras Klaten merupakan RS daerah yang memberikan pelayanan kesehatan dari umum hingga spesialis. Kapasitas ruangan rawat RS 155 tempat tidur (TT) dengan jumlah perawat pelaksana 135 orang dan 10 kepala ruangan. Hasil studi dokumentasi ditemukan "Bed Occupancy Rate" (BOR) dua tahun terakhir adalah sebagai berikut, tahun 2015 adalah 47,8% dan meningkat lagi menjadi 60% pada tahun 2016. Peningkatan ini berdampak pada peningkatan beban kerja perawat dan mempengaruhi kinerja perawat yang kurang baik.

Dari latar belakang di atas dan disertai data-data yang terkait maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten.

## **B. Rumusan Masalah**

Kepala Ruang merupakan pemimpin dalam keperawatan, pemimpin yang demokratis akan menghargai sifat dan kemampuan stafnya, mendorong ide dari stafnya serta menggunakan seluruh kemampuannya untuk memotivasi agar stafnya bisa menentukan tujuan sendiri dan memberikan kesempatan kepada staf untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pemimpin untuk menilai staf atau bawahannya satu persatu. Kinerja perawat yang baik dapat dilihat pada saat memberikan pelayanan keperawatan yaitu dalam memberikan asuhan keperawatan Untuk meningkatkan kinerja perawat tersebut diperlukan peranan seorang pemimpin yang mempunyai ketrampilan untuk membina, mengarahkan dan memahami keinginan-keinginan dan aspirasi dari anggotanya untuk bekerja secara sungguh-sungguh. Gaya kepemimpinan kepala ruang yang berbeda-beda akan berdampak pada kinerja perawat.

Perawat merupakan komponen utama dalam pemberian asuhan keperawatan di rumah sakit sehingga sangat penting untuk meningkatkan kinerja perawat sehingga pelayanan kesehatan akan semakin baik. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan “adakah hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten?”

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana ruang di Rumah Sakit Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik responden yang meliputi umur, pendidikan, jenis kelamin dan lama kerja di Rumah Sakti Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten
- b. Mengetahui gaya kepemimpinan kepala ruang di Rumah Sakit Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten.
- c. Mengetahui kinerja perawat pelaksana Rumah Sakit Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten.
- d. Menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi rumah sakit

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi tim manajemen rumah sakit dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pelayanan.

#### 2. Bagi kepala ruang

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mengelola perawat di ruang rawat inap terutama dalam penerapan gaya kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

3. Bagi perawat pelaksana

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bahwa pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala ruang dapat meningkatkan motivasi kerja perawat. Sebagai bahan evaluasi kinerja perawat serta memberi bahan masukan terhadap sikap dan gaya kepemimpinan kepala ruang saat ini.

4. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan bagi peneliti tentang hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit.

5. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat digunakan untuk acuan peneliti selanjutnya dengan menggunakan metode dan variabel yang berbeda.

#### E. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian yang membahas tentang gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di antaranya sebagai berikut :

1. Putra (2012) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Raden Dr. Soedjati Grobogan. Penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif, non eksperimen. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampel menggunakan *Simple random sampling*. Pengukuran gaya kepemimpinan pada kepala ruang dan motivasi perawat pelaksana menggunakan kuesioner analisa data menggunakan uji *Kendall tau*. Hasil penelitian diperoleh data. 5 orang kepala ruang (7,4%) menerapkan gaya kepemimpinan secara otokratik, 33 orang kepala ruang (48,5%) menerapkan gaya kepemimpinan secara Partisipatif, 30 orang kepala ruang (44,1%) menerapkan gaya kepemimpinan secara Demokratis. 43 responden (63,2%) mempunyai motivasi kerja yang kurang, 25 responden (36,8%) mempunyai motivasi kerja yang cukup. Hasil uji statistic *Kendall tau* diperoleh nilai  $r = 0,131$  dengan signifikansi  $p = 0,146$ . Hasil uji tersebut disimpulkan tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Raden Dr. Soedjati Grobogan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel terikat yaitu kinerja perawat, teknik pengumpulan data yaitu *purposive sampling* dan analisa data yaitu *Kendall Tau*

2. Kontesa (2014), tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2013. Jenis penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional* study teknik sampling secara *total sampling*. Data diolah secara univariat dan bivariat dengan menggunakan *chi square*. Hasil penelitian didapatkan 20 orang (52,6%) perawat memiliki motivasi yang tinggi, Gaya kepemimpinan kepala ruangan paling banyak adalah demokratis yaitu sebanyak 17 orang (44,7%) dan terdapat hubungan yang bermakna gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada teknik sampling yaitu *purposive sampling* dan analisa data yaitu *Kendall Tau*.
3. Paath (2014) tentang Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Populasi seluruh perawat pelaksana di instalasi rawat inap C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado yakni 94 orang dan sampel penelitian sebanyak 54 perawat pelaksana. Desain penelitian adalah survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Data yang dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan uji *spearman rho*, tingkat kemaknaan 95% ( $\alpha$  0,05). Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan lebih banyak pada gaya kepemimpinan Partisipatif. Pendokumentasian lengkap 240 (74,1%) dan tidak lengkap 14 (25,9%).  
Perbedaan penelitian dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja, teknik pengumpulan sampel yaitu *purposive sampling* dan analisa data yaitu *Kendall Tau*.