

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna serta menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Permenkes, 2019). Pelayanan Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit (Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014).

Dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan, manajemen keperawatan yang bermutu dibutuhkan seorang manajer keperawatan yang bertanggung jawab dan mampu melaksanakan manajemen keperawatan sehingga dapat menghasilkan pelayanan keperawatan yang berkualitas. Untuk dapat menerapkan manajemen keperawatan di ruang rawat inap diperlukan seorang kepala ruang yang memenuhi standar sebagai manajer (Kurniadi, 2013). Kepala ruang merupakan tenaga perawat yang diberi tugas memimpin satu ruang rawat, dan bertanggung jawab terhadap pemberian asuhan keperawatan, yang berperan sebagai *first line* manager disebuah rumah sakit, yang diharapkan mampu melaksanakan fungsi manajemen keperawatan (Hidayat, 2019).

Kepala ruang dalam memimpin perawat pelaksana mempunyai ciri khas dalam memimpin dengan model atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang mungkin mempengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat pelaksana. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) dapat dimaknai sebagai cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Tinambunan & Tampubolon, 2018).

Gaya kepemimpinan untuk memimpin akan mempengaruhi semangat bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif atau baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan yaitu gaya kepemimpinan situasional sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari bawahannya (Uno, 2019).

Motivasi kerja perawat memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas pekerjaannya. Rendahnya motivasi dalam lingkungan kerja seperti penghargaan dapat mempengaruhi penurunan kinerja perawat yang dapat berdampak terhadap mutu pelayanan rumah sakit. Sehingga dibutuhkan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang ada (Gomes & Proenca, 2015). Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2019).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pitasari (2017) tentang hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah dr. Rasidin Padang menyatakan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat . Penelitian Sandra (2017) di ruang interna dan bedah RSUD Solok Selatan, juga menunjukan ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dikarenakan staf perawat lebih menyukai kebebasan sehingga dapat mengeksplorasi segala kemampuan yang dimiliki.

Fakta yang menunjukan bahwa kurangnya produktivitas kerja disebabkan akibat motivasi kerja perawat yang rendah (Nisa, 2019). Rendahnya motivasi kerja perawat ini disebabkan akibat beban kerja terlalu tinggi, gaji rendah tanpa insentif memadai, dan kepemimpinan kepala ruang yang cenderung tidak sesuai dengan karakteristik bawahannya (Pitasari & Prihardani, 2017).

Motivasi kerja perawat sangat penting untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit , karena jika motivasi kerja perawat menurun maka hasil kinerjanya bisa jadi menurun, padahal di sisi lain perawat juga harus menjadi *role model* bagi mahasiswa yang sedang praktik. Oleh karena itu pemberian motivasi dari seorang kepala ruang terhadap perawat harus terus dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja perawat.

Hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan pada bulan Mei di RSJD Surakarta terdapat 236 perawat pelaksana yang terbagi dalam 20 ruang

perawatan yang dipimpin oleh 9 kepala ruang perempuan dan 11 kepala ruang laki-laki. Masing-masing kepala ruang memiliki gaya yang khas dalam memimpin ruang perawatan. Dari hasil pengamatan dan wawancara 8 perawat diperoleh hasil 5 perawat mengatakan bahwa kepala ruang mengambil keputusan sendiri, tegas dalam menegur perawat yang kurang disiplin dan 3 perawat mengatakan kepala ruang mau menerima masukan dan memberikan kebebasan dalam pelayanan asalkan sesuai dengan prosedur.

Kepala ruang memberikan arahan, motivasi secara langsung saat bertemu maupun tidak langsung melalui group *whatsapp* tentang informasi terbaru terkait pelayanan dan aturan di rumah sakit. Dari hasil pengamatan dan wawancara ada perawat yang mengatakan pernah datang terlambat, pulang lebih awal, bermain game pada saat jam kerja, merasa kurang bersemangat jika belum mendapat insentif jasa pelayanan. Tetapi ada perawat yang bekerja efektif dan bersikap positif dalam pekerjaannya, saling memotivasi dengan teman dan bekerja sesuai dengan prosedur karena beranggapan bahwa bekerja adalah tanggung jawab dan ibadah dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan RSJD Surakarta”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian: Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan RSJD Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan jiwa RSJD Surakarta.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran model gaya kepemimpinan kepala ruang di ruang perawatan RSJD Surakarta.
- b. Mengetahui gambaran motivasi kerja perawat di ruang perawatan RSJD Surakarta
- c. Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan RSJD Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan informasi ilmiah mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSJD Surakarta.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Responden

Membantu perawat untuk mengambil sikap dalam memotivasi kerja untuk peningkatan kualitas pelayanan keperawatan.

b. Bagi Rumah Sakit

1) Menjadi bukti empiris mengenai gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSJD Surakarta.

2) Sebagai masukan dan pertimbangan bagi rumah sakit untuk membuat kebijakan dalam kepemimpinan dan memotivasi kerja perawat.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengetahui gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat.

E. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian terkait dengan judul adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1. Keaslian penelitian

Judul penelitian/ Tahun	Peneliti/ Tahun	Metode	Hasil	Perbedaan dan Persamaan
Hubungan Kepemimpinan Ruangan Terhadap Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi/ Kiki Deniati &	Gaya Kepala Kinerja Rumah	Metode penelitian survey analitik, dengan pendekatan <i>cross sectional</i> . Teknik	Hasil penelitian: Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat	Perbedaan: Variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan & kinerja. Teknik pengambilan sampel

Judul penelitian/ Peneliti/ Tahun	Metode	Hasil	Perbedaan dan Persamaan
Putri Yanti/ 2019.	pengambilan sampel dengan <i>simple random sampling</i>		Persamaan: Variabel terkait gaya kepemimpinan.
Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V.LRatumbuysang/ Putri Levina Maria de Haan Hendro J.Bitjuni Rina Kundre / 2019.	Metode penelitian ini adalah analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i> . Uji yang digunakan adalah uji statistik <i>chi-square</i> . Teknik pengambilan sampel dengan <i>purposive sampling</i>	Hasil Penelitian: Ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V.LRatumbuysang.	Perbedaan: Uji statistik yang digunakan. Teknik pengambilan sampel. Persamaan : Variabel terkaitnya adalah Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana DI Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Slamet Garut /Andhika Lungguh Perceka/ 2018.	Metode yang digunakan desain deskriptif korelasi dengan pendekatan korelasi <i>cross sectional</i> . Uji yang digunakan adalah uji statistik <i>chi-square</i> .	Hasil Penelitian: tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut.	Perbedaan: Uji statistik yang digunakan Variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan & kinerja. Persamaan : Variabel terkaitnya adalah gaya kepemimpinan. Teknik pengambilan sampel.