

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Julius Caesar membangun Roma. Abraham Lincoln menghapus perbudakan dari Amerika. Ir Soekarno bapak Proklamasi mengobarkan kebanggaan sebagai orang Indonesia. Kisah mereka tak lekang oleh waktu dan menginspirasi banyak generasi. Seberapa hebat, kuat, bahkan kejam gaya kepemimpinan mereka, kita akan tetap mengingatnya sebagai pemimpin-pemimpin hebat yang pernah ada dalam sejarah, yang telah membentuk dunia hingga menjadi seperti saat ini (Purba, 2012).

Gaya kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchard dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan melalui individu dan kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kuntoro, 2010).

Menurut Satrianegara dan Saleha (2009), secara mendasar gaya kepemimpinan dibedakan atas tiga macam, yaitu otokratik, demokratik dan liberal. Keindahan tipe kepemimpinan terjadi jika seorang pimpinan mampu memilih tipe mana dan dalam situasi yang bagaimana tipe-tipe tersebut harus diterapkan. Dengan penggabungan ketiga gaya kepemimpinan tersebut, para pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja dan kinerja.

Berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia No 23 tahun 1992 tentang Kesehatan menyatakan bahwa untuk mewujudkan derajat kesehatan

yang optimal bagi masyarakat diadakan berbagai upaya kesehatan. Upaya kesehatan tersebut mencakup upaya peningkatan kesehatan (*promotif*), pencegahan dari penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*), dan pemulihan kesehatan (*rehabilitatif*) yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan (Depkes RI, 2008).

Salah satu pelayanan kesehatan yang ada di Indonesia adalah rumah sakit. Menurut Siregar dan Amalia (2003) Rumah sakit adalah suatu institusi dari dan untuk komunitas, ia sangat dipengaruhi oleh kebutuhan, pengharapan dan permintaan anggota masyarakat. Harapan dan permintaan anggota masyarakat sangat dipengaruhi oleh pelayanan dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Salah satu tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit yaitu perawat. Berdasarkan Kepmenkes RI No. 1239/MenKes/SK/XI/2001 dijelaskan bahwa perawat adalah orang yang telah lulus dari pendidikan perawat, baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Asmadi, 2008).

Perawat professional adalah perawat yang bertanggung jawab dan berwenang memberikan pelayanan keperawatan secara mandiri dan atau berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lain sesuai dengan kewenangannya (Sudarma, 2008).

Keperawatan merupakan instrumen edukatif, kekuatan yang mendewasakan dan mendorong kepribadian seseorang dalam arah yang kreatif, konstruktif, personal, dan kehidupan komunitas (Asmadi, 2008). Keberhasilan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat.

Menurut Robbins kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Rai,2008)

Menurut Mathis dan Jackson (2001) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu dukungan yang diterima. Dukungan dapat berasal dari gaya kepemimpinan seorang kepala ruangan untuk mengarahkan dan mempengaruhi perawat pelaksana sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

Untuk mendukung kinerja perawat, kepala bangsal harus melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap karyawan/perawat dan pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Oleh karena itu, untuk melakukan hal itu semua kepala bangsal atau kepala ruangan memerlukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mempengaruhi dan mengendalikan perawat pelaksana tersebut sehingga memperoleh kinerja perawat yang baik (Kuntoro,2010)

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan ada beberapa macam gaya kepemimpinan kepala ruang di ruang rawat inap Rumah Sakit Dr Soehadi Prijonegoro Sragen. Berdasarkan wawancara yang saya lakukan terhadap perawat di ruang Wijaya Kusuma, Melati, Teratai, Mawar dan Tulip yang kinerjanya bagus mereka melakukan itu dikarenakan takut terhadap kepala ruangnya. Namun ada juga yang mengatakan karena memang sudah kewajibannya sebagai perawat. Perawat yang bekerja di ruangan yang kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, tingkat kinerjanya ada yang

bagus dan ada juga yang seenaknya. Begitu juga di ruangan yang kepala ruangnya menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, kinerja perawat bawahannya ada yang bagus juga ada yang seenaknya.

Berdasarkan latar belakang inilah, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Dr Soehadi Prijonegoro Sragen.

B. Rumusan Masalah

“Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Dr Soehadi Prijonegoro Sragen?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Dr Soehadi Prijonegoro Sragen.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mendiskripsikan gaya kepemimpinan kepala ruang di ruang rawat inap Rumah Sakit Dr Soehadi Prijonegoro Sragen.
- b. Untuk mendiskripsikan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Dr Soehadi Prijonegoro Sragen.

- c. Untuk menganalisis hubungan antara antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Dr Soehadi Prijonegoro Sragen.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Peneliti

Menambah dan meningkatkan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dan kinerja perawat.

b. Peneliti selanjutnya

Memberikan arah bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja perawat.

2. Manfaat Praktis

a. Kepala Ruang

Menambah pengetahuan tentang gaya kepemimpinan sehingga dapat menjalankan tugas sebagai kepala ruang dengan bijaksana.

b. Perawat

Memberikan tambahan pengetahuan bagi perawat mengenai kinerja perawat sehingga dapat menjalankan tugas keperawatan dengan baik.

c. Institusi kesehatan (Rumah Sakit)

Sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja perawat dan kepala ruang dalam menjalankan tugasnya.

E. Keaslian penelitian

Penelitian dengan judul Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Dr Soehadi Prijonegoro Sragen belum pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian serupa pernah dilakukan oleh

1. Uttoyo (2009) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan UPT Puskesmas Glagah Lamongan)” menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,045 dibandingkan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), dan nilai Unstandardized Coefficient B = 0,376 (positif). Ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja, nilai signifikansi sebesar 0,001 dibandingkan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), dan nilai Unstandardized Coefficient B = 0,697 (positif); (3) Ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan bebas terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,012, dan nilai Unstandardized Coefficient B = 0,494 (positif). Kemudian ada pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 1, dan nilai R = 0,816 (positif); (5) $SE X^2 = 0,6042 = 36,46\%$, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X^2) lebih dominan mempengaruhi kinerja. Persamaannya dengan

penelitian ini adalah variabel penelitian yang sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan dan kinerja. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian ini adalah subyek penelitian ini yaitu perawat, metode penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional, sampel penelitian ini yaitu perawat ruang rawat inap sebanyak 87 perawat, waktu penelitian direncanakan September-Oktober 2013, dan lokasi penelitian di Rumah Sakit Dr Soehadi Prijonegoro Sragen. Perbedaan yang lain yaitu pada penelitian Uttoyo (2009) lokasi penelitian pada UPT Puskesmas Glagah Lamongan.

2. Penelitian Reza (2010) dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara” Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 50,113 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah variabel penelitian yang sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan dan kinerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah pada penelitian ini tidak ada variabel motivasi dan disiplin kerja, subyek penelitian ini yaitu perawat ruang rawat inap, metode penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional, sampel penelitian yaitu perawat ruang rawat inap sebanyak 87 perawat, waktu penelitian direncanakan September-Oktober 2013, dan lokasi penelitian ini di

Rumah Sakit Dr Soehadi Prijonegoro Sragen. Perbedaan yang lain yaitu pada penelitian Reza (2010) lokasi penelitian pada PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.

3. Penelitian Lingga (2011), dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan P.T. Altrak 1978 cabang Medan”, dengan hasil menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Altrak 1978 cabang Medan. Hasil ini dapat dilihat pada analisis regresi berganda dan pada koefisien determinasi, nilai R sebesar 0,632 berarti hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas terhadap kinerja karyawan sebesar 63,2 % artinya hubungan antar variabel erat. Persamaan penelitian ini adalah variabel penelitian yang sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan dan kinerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah subyek pada penelitian ini yaitu perawat ruang rawat inap, metode penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*, sampel penelitian yaitu perawat ruang rawat inap sebanyak 87 perawat, waktu penelitian direncanakan September-Oktober 2013, lokasi penelitian ini di Rumah Sakit Dr Soehadi Prijonegoro Sragen, sedangkan pada penelitian Lingga (2011) lokasi penelitian pada P.T. Altrak 1978 cabang Medan.