

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Menghadapi era pasar bebas yang penuh tantangan yang ketat, para pelaku ekonomi baik di dunia industri maupun dunia usaha terdorong untuk berupaya menjadi yang terbaik dan terdepan. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektifitas dan kinerja perusahaan.

Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya dalam hal ini Rumah Sakit khususnya. Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Kepemimpinan berpengaruh besar menentukan suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal.

Gaya kepemimpinan adalah berbagai perilaku dan strategi yang merupakan hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain, dalam pengambilan keputusan, dan dalam melaksanakan kegiatan pengendalian (Rivai, 2007). Kepemimpinan dalam arti yang luas dapat digunakan setiap orang tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi/perusahaan tertentu.

Menurut Prawirosentono, kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Usman, 2011).

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2005). Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Suroso, 2011). Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja dip perusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar objektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Faizin dan Winarsih, 2008).

Karakteristik individu yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah pendidikan, pelatihan, promosi, jenjang karir, lama bekerja, sistem penghargaan, gaji, tunjangan, insentif dan bonus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang paling dominan berhubungan dengan kinerja adalah gaji dan pengakuan (Daryanto, 2008). Tingkat pendidikan perawat mempengaruhi kinerja perawat, dan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara umur, jenis kelamin, status perkawinan, serta lama bekerja perawat dengan kinerja perawat (Isesreni, 2009).

Baik buruknya kinerja seorang perawat dapat dipengaruhi oleh faktor, seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasional (Edy, 2008). Dalam sebuah organisasi elemen yang paling penting adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok agar dapat mencapai suatu tujuan umum (Suarli dan Bahtiar, 2009).

Kinerja perawat pelaksana merupakan serangkaian kegiatan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja yang baik merupakan cerminan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan. Terbentuknya kinerja perawat yang baik dapat dipengaruhi oleh sistem nilai bersama yang ada pada budaya rumah sakit dan gaya kepemimpinan para manager rumah sakit. Menurut Depkes RI, gaya kepemimpinan yang baik akan mendorong timbulnya loyalitas pada organisasi, peningkatan motivasi serta produktivitas yang dapat berpengaruh terhadap laju organisasi, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja perawat optimal sebagai penentu dalam mewujudkan kualitas pelayanan keperawatan dan citra pelayanan kesehatan di rumah sakit (Rijadi, 2007).

Ditambah lagi supervisi dan kapasitas pekerjaan atau beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Supervisi merupakan segala bantuan dari pimpinan/penanggung jawab kepada perawat yang ditujukan untuk perkembangan para perawat dan staf lainnya dalam mencapai tujuan asuhan keperawatan. Selain itu, perawat pelaksana akan mendapat dorongan positif sehingga mau belajar dan meningkatkan kemampuan profesionalnya. Dengan kemauan belajar, secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja perawat. sedangkan kapasitas pekerjaan adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Suyanto, 2009).

Seorang pemimpin harus mengembangkan suatu sikap dalam memimpin bawahannya (Riyadi, 2011). Suatu sikap kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi.

Hasil penelitian menyatakan ada hubungan bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja (Rahmayati, 2002). Selanjutnya menemukan ada hubungan antara kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja (Baisoeri, 2003). Hal ini diperkuat hasil penelitian menemukan ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam menerapkan fungsi manajemen keperawatan terhadap kinerja perawat pelaksana (Hadi, 2003). Beberapa temuan tersebut memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang memiliki hubungan terhadap kinerja perawat pelaksana. Untuk itu rumah sakit perlu mengembangkan strategi dalam meningkatkan kepemimpinan kepala ruangan khususnya gaya kepemimpinan, dalam upaya peningkatan efektifitas dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini tentunya tidak terlepas dari peranan manajemen sumber daya manusia yang harus berperan secara profesional dan berfungsi efektif.

Prestasi perawat di bawah standar disebabkan sejumlah faktor, mulai dari ketrampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk. Kasus seorang perawat yang memiliki sikap jelek serta tingkat ketrampilan rendah, masalah utama mungkin dari proses seleksi, dan biaya yang besar untuk memperbaiki ketrampilan maupun sikap, sehingga perawat lebih baik dipindahkan atau diberhentikan. Seorang perawat yang mempunyai tingkat ketrampilan rendah tetapi

memiliki sikap yang baik mungkin membutuhkan pelatihan. Suatu strategi motivasi tepat dilakukan pada kasus ketiga yaitu seorang memiliki ketrampilan tapi tidak mempunyai keinginan. Dalam kasus lain perawat berbakat dan bermotivasi tetapi tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas kerja mereka karena keterbatasan wewenang atau sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan. Karena dibutuhkan strategi yang berbeda untuk memperbaiki kinerja yang buruk, adalah penting menentukan penyebab kegagalan perawat. Peran kepala ruangan adalah penting menentukan penyebab kegagalan perawat. Peran kepala ruangan dalam suatu ruang rawat sangat menentukan peningkatan kinerja perawat yang ada di bawah tanggung jawabnya.

Hasil penelitian Rahmayati (2001) menyatakan ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja. Selanjutnya Baidoeri (2003) menemukan ada hubungan antara kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja. Hal ini diperkuat hasil penelitian Hadi (2003) menemukan ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam menerapkan fungsi manajemen keperawatan terhadap kinerja perawat pelaksana. Beberapa temuan tersebut memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang memiliki hubungan terhadap kinerja perawat pelaksana. Untuk itu rumah sakit perlu mengembangkan strategi dalam meningkatkan kepemimpinan kepala ruangan khususnya gaya kepemimpinan, dalam upaya peningkatan efektifitas dan mencapai tujuan organisasi.

Siloam Hospitals Lippo Village sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan di daerah Karawaciberusaha terus untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Bangsal Kebidanan adalah salah satu pelayanan ruangan rawat inap di Siloam Hospitals Lippo Village. Dari 33 perawat di Bangsal Capernaum, Hasil wawancara secara acak dengan 20

orang perawat rawat inap yang bertugas pada bulan Januari 2015, diketahui bahwa 65% perawat mengatakan waktu tidak mencukupi untuk melakukan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Sebanyak 70% perawat mengatakan beban kerja perawat di ruang rawat inap terlalu tinggi, misalnya: resiko terhadap penularan infeksi, tanggung jawab terhadap keselamatan pasien. Kelelahan fisik juga dirasakan sebanyak 80% perawat di rawat inap saat lembur. Sebanyak 80% mengatakan kurangnya kerjasama antara kepala ruangan dengan mereka.

Peningkatan kinerja perawat dalam sebuah rumah sakit sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi rumah sakit. Salah satu caranya melalui penciptaan gaya kepemimpinan yang efektif. Hubungan yang saling berkaitan ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam. Diharapkan gaya kepemimpinan yang efektif memiliki hubungan terhadap kinerja perawat.

Kinerja perawat yang baik akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan rumah sakit serta dapat pula membantu pimpinan dalam membuat keputusan. Untuk itulah saya mengambil judul: **Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Bangsal CapernaumSiloam Hospitals Lippo Village.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Ada bawahan yang baik kinerjanya jika mendapatkan pengawasan dari atasan yang cukup ketat, dan ada pula bawahan yang merasa kurang dalam menggunakan kreatifitasnya jika mendapat pengawasan terlalu ketat.

Hubungan kepala ruangan dengan bawahannya berkaitan langsung dengan kerjasama serta kondisi lingkungan pekerjaan yang nyaman antar karyawan yang bekerja di dalamnya.

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Baik buruknya kinerja seorang perawat dapat dipengaruhi oleh faktor, seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, kelelahan kerja dan gaya kepemimpinan. Menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong perawat untuk melakukan yang terbaik, diperlukan seorang pemimpin. Pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan untuk memahami bahwa seseorang memiliki motivasi yang berbeda-beda.

Seperti yang uraikan diatas, penulis akan menganalisa Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Bangsal Capernaum Siloam Hospitals Lippo Village.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar dalam melakukan penelitian ini menjadi lebih terarah, maka perlu ditekankan bahwa yang menjadi subyek penelitian dalam penelitian ini adalah perawat ruangan di Bangsal Capernaum Siloam Hospital Lippo Village. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah gaya kepemimpinan, variabel dependent adalah kinerja perawat di Bangsal Capernaum Siloam Hospital Lippo Village.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah diatas maka permasalahan penelitian dalam bentuk perumusan masalah yaitu “Adakah Hubungan

Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Bangsal CapernaumSiloam Hospital Lippo Village.”

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengankinerja perawat di Bangsal CapernaumSiloam Hospitals Lippo Village.

2. Tujuan Khusus

a. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala ruangan di Bangsal CapernaumSiloam Hospitals Lippo Village.

b. Mengidentifikasi Kinerja perawat di Bangsal CapernaumSiloam Hospitals Lippo Village.

c. Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Bangsal Capernaum Siloam Hospitals Lippo Village.

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan pemikiran yang berguna bagi Siloam Hospitals Lippo Village, dalam usaha membantu memecahkan masalah

yang dihadapi dan menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada, melalui gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam upaya meningkatkan kinerja perawat.

2. Bagi Fakultas

Diharapkan dapat menambah bahan referensi bagi keputakaan Universitas Esa Unggul, serta bermanfaat bagi para pembaca yang ingin memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan studi banding dan menambah pengetahuan sehingga dapat mencetak Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan untuk pembangunan dalam bidang kesehatan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis dan sebagai bahan pertimbangan teori yang didapat dengan praktek yang sebenarnya.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat di bangsal Capernaum Siloam Hn dengan hospitals Lippo Village pada tahun 2015. Penelitian ini dilakukan karena terdapat responden Sebanyak 80% mengatakan kurangnya kerjasama antara kepala ruangan dengan mereka. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Juni 2015 sampai dengan selesai. Adapun responden dari penelitian ini adalah perawat yang berada di bangsal capernaum yang berjumlah 33 responden. Penelitian ini menggunakan desain penelitian crosssectional dan menggunakan kuasionet.