

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi dan kemajuan IPTEK mempermudah masyarakat dalam mengakses informasi. Dengan adanya akses informasi yang diterima oleh masyarakat membuat mereka semakin kritis dalam menggunakan jasa pelayanan. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang bermutu merupakan hal yang terpenting dan merupakan masukan bagi pemberi pelayanan yang harus diperhatikan bila ingin tetap bertahan. Bersamaan dengan hal tersebut diatas, maka diperlukan sumber daya manusia yang terampil, ahli profesi, dan dengan prestasi tinggi. Adapun sasaran yang hendak dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tersebut adalah produktifitas kinerja atau kerja baik. (Danang Sunyoto, 2012)

Rumah sakit merupakan tempat pemberian pelayanan kesehatan serta suatu organisasi dengan sistim terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis dan mempunyai fungsi utama melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan (Situmorang, 2005) Pelayanan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada klien oleh suatu tim multidisiplin termasuk tim keperawatan. Tim keperawatan merupakan anggota tim garda depan yang menghadapi masalah klien selama 24 jam secara terus menerus. Tim pelayanan keperawatan

memberikan pelayanan kepada klien sesuai dengan ilmu keperawatan dan standart yang ditetapkan. Hal ini ditujukan agar pelayanan keperawatan yang diberikan senantiasa merupakan pelayanan yang aman serta dapat memenuhi kebutuhan dan harapan klien.

Kinerja pemberi pelayanan kesehatan khususnya perawat pelaksana dapat dipengaruhi oleh kemampuan yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Pemimpin keperawatan yang berkualitas sangat ditentukan oleh pemahaman ketrampilan tentang pengertian ketrampilan, teori-teori kepemimpinan, ciri-ciri kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan ketrampilan kepemimpinan keperawatan yang harus dimiliki perawat (Zaidin Ali,2010). Pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan untuk memahami bahwa seseorang memiliki motivasi yang berbeda - beda.

Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Kepuasan kerja bagi perawat sebagai salah satu tim yang memberikan asuhan untuk meningkatkan kesehatan pasien diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan (Robbins,2003). Menurut Asmuji (2012) kepuasan kerja individu dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu : pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan, genetik dan kepemimpinan. Lebih jauh Yuki (2001), mengatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari seseorang yang secara organisasi berada pada hierarki yang lebih tinggi dari dirinya .

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Suarli—Yanyan Bahtiar,2002)). Sedangkan menurut Tjipto (2001:1, gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey,2004:29). Dalam hal tersebut, gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu membangkitkan motivasi perawat yang selanjutnya dapat meningkatkan kualitas kinerja perawat pelaksana. Gillies (2006) mengemukakan ada empat gaya kepemimpinan yaitu 1) otokratis dimana seorang pemimpin merasa bahwa dia yang berkompeten untuk memutuskan, 2) demokratis dimana seorang pemimpin yang menghargai kemampuan seseorang 3) partisipatif dimana seorang pemimpin menjalankan kepemimpinannya secara konsultatif 4) *laissez faire* dimana seorang pemimpin mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada bawahannya.

Sejalan dengan teori Lewin, Lippit dan White (dalam Amsale Cherie,2013) pada interaksi antara pemimpin dan anggota kelompok menunjukkan bahwa perilaku pemimpin dapat secara substansial mempengaruhi hasil kerja. Artinya bahwa kepuasan personel dapat dipengaruhi oleh gaya pemimpinnya. Hasil penelitian Irman Somantri memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pada aspek pekerjaan. Juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpeluang untuk memberikan kepuasan kerja pada aspek pekerjaan dibandingkan yang mempunyai gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan Laissez Faire

berpeluang untuk memberikan kepuasan kerja pada aspek pekerjaan dibandingkan yang mempunyai gaya kepemimpinan otoriter.

Rumah sakit Royal Taruma merupakan RS swasta yang memberikan pelayanan kesehatan dari umum hingga spesialis. Kapasitas ruangan rawat RS Royal Taruma 155 tempat tidur (TT) dengan jumlah perawat pelaksana 187 orang dan 12 kepala ruangan. Hasil studi dokumentasi ditemukan "Bed Occupancy Rate" (BOR) tiga tahun terakhir adalah sebagai berikut, tahun 2010 adalah 47,8% meningkat menjadi 50% pada tahun 2011 dan meningkat lagi menjadi 60% pada tahun 2012. Peningkatan ini berdampak pada peningkatan beban kerja perawat dan mempengaruhi kinerja perawat yang selanjutnya berdampak pada kualitas dihasilkan (Gillies, 2006)

Seperti uraian pelayanan yang di atas bahwa kepuasan kerja perawat dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala ruangan, maka peneliti memprediksi penurunan kinerja berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Hal tersebut dapat diperkuat oleh temuan peneliti dengan adanya laporan dari bagian HRD bahwa perawat yang keluar tahun 2011 adalah 30 orang dan tahun 2012 ada 28 perawat. Demikian juga adanya keluhan dari beberapa perawat pelaksana terhadap supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan bahwa dalam pelaksanaannya bila ada kesalahan langsung ditegur di forum.

B. Rumusan Masalah

Pelayanan keperawatan merupakan sub sistem dalam pelayanan kesehatan di Rumah sakit sudah pasti punya kepentingan untuk menjaga mutu pelayanan, terlebih lagi pelayanan keperawatan sering dijadikan tolak ukur citra sebuah rumah sakit dimata masyarakat, sehingga menuntut adanya profesionalisme

perawat pelaksana maupun perawat pengelola. Kontribusi yang optimal dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas dilakukan melalui gaya kepemimpinan kepala ruangan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala ruangan akan berdampak erat dengan kinerja perawat.

Berdasarkan adanya keluhan perawat pelaksana terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan meskipun berbagai upaya telah dilakukan namun hasilnya belum memuaskan. Berdasarkan uraian diatas dan fenomena yang terjadi dilapangan, rumusan masalah pada penelitian ini apakah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kepuasan perawat pelaksana di RS royal Taruma.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Royal Taruma.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik perawat : umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja dan pendidikan.
- b. Mengidentifikasi Gaya kepemimpinan otokratis kepala ruangan di RS Royal Taruma
- c. Mengidentifikasi Gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan di RS Royal Taruma
- d. Mengidentifikasi Gaya kepemimpinan partisipatif kepala ruangan di RS Royal Taruma

- e. Mengidentifikasi Gaya kepemimpinan *laissez faire* kepala ruangan di RS Royal Taruma
- f. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Royal Taruma
- g. Menganalisa hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Royal Taruma

D. Manfaat Penelitian

1. Manajemen Rumah Sakit

Sebagai masukan RS dalam menyusun program peningkatan sumber daya manusia khususnya kompetensi kepala ruangan.

2. Profesi Keperawatan

Sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan melalui penelaahan kepuasan kerja perawat pelaksana dan hubungan dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan.

3. Pengembangan Ilmu

a. Memperkaya wawasan ilmu keperawatan khususnya tentang hubungan kepuasan kerja perawat pelaksana dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan di RS Royal Taruma.

b. Bahan penelitian lebih lanjut tentang kepuasan kerja perawat pelaksana.