BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi seperti saat ini banyak persaingan dalam pelayanan kesehatan. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan mutu pelayanan sehingga menghasilkan pelayanan kesehatan yang maksimal. Mutu pelayanan kesehatan dipengaruhi beberapa faktor, faktor yang paling menonjol adalah sumber daya manusia.

Salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien adalah sumber daya manusia dengan kualitas yang tinggi, profesional serta sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing. Menurut Ilyas (2004) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah kunci dari keberhasilan dan kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia yang berhubungan dengan pemberian pelayanan kesehatan di rumah sakit yaitu tenaga perawat.

Tenaga keperawatan memiliki peran dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan dikarenakan mereka yang kesehariannya kontak langsung dan berinteraksi dengan klien. Untuk meningkatkan kualitas perawat dalam pemberian asuhan keperawatan kepada klien membutuhkan peran kepemimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan perawat.

Sedangkan kepemimpinan merupakan sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan

organisasi (Irawati,2011). Dalam memahami arti dari kepemimpinan lebih mudah dibandingkan dengan prakteknya. Kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan perilaku dari seorang pemimpin dibandingkan dengan keahlian yang dimilikinya. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif dalam pencapaian tujuan yang sudah direncanakan, sehingga pemimpin itu harus bisa melaksanakan kepemimpinannya, jika dia ingin sukses dalam melakukan tugas-tugasnya (Kartono, 2011). Kaitannya dengan rumah sakit keberadaan kepala ruang sebagai seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mencapai tujuan keperawatan.

Tolak ukur motivasi kerja seorang pegawai dapat dilihat dengan aktivitas yang dilakukannya secara terus-menerus dan berorientasi pada tujuan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai yang memiliki motivasi adalah pegawai dengan perilaku yang diarahkan ke tujuan organisasi dan aktivitasnya tidak mudah terganggudengan gangguan-gangguan sekecil apapun (Gomes, 2003).

Pemimpin mengajak bawahannya untuk berpartisipasi dan memberikan kesempatan dalam mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan merupakan salah satu asas motivasi. Dengan cara ini, bawahan akan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat (Hasibuan, 2009). Kepala ruang sebagai pemimpin perlu melakukan

pembinaan atau pengarahan kepada perawat pelaksana dan pengembangan motivasi, inisiatif dan keterampilan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, dalam hal ini pemimpin harus mampu memberitahu, menjelaskan, bekerja sama dan memonitor perilaku perawat sesuai dengan situasi yang ada untuk dapat meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang telah disepakati.

Dari survei pendahuluan yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa Rumah Sakit Islam Surakarta merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berada di Surakarta dan merupakan rumah sakit yang bertipe B. Rumah sakit ini memiliki jumlah perawat sebanyak 311 orang yang telah dibagi dalam 22 ruangan mulai dari ruang bidang keperawatan, ruang rawat inap, IGD, VK dan rawat jalan. Dari perawat yang berjumlah 311 orang memiliki pendidikan terakhir mulai dari SPK, D3 dan S1 Ners. Perawat dengan pendidikan SPK sebanyak 19 orang, D3 sebanyak 278 orang, S1 Ners sebanyak 14 orang.

Dari wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu kepala ruang menyatakan bahwa kepala ruang melakukan pertemuan atau rapat dengan perawat pelaksana hanya dilakukan sebulan sekali. Dalam pertemuan itu membahas sistem yang digunakan, operan dan jadwal shift. Kepala ruang juga memberikan motivasi kerja kepada perawat pelaksana hanya dilakukan apabila diperlukan dan dalam kondisi tertentu saja. Sedangkan kecenderungan gaya kepemimpinan yang dipakai lebih

mengarah ke musyawarah untuk mencapai tujuan yang diharapkan akan tetapi ketika dalam situasi tertentu kepala ruang juga menerapkan gaya kepemimpinan otoriter yang ditujukan kepada beberapa perawat pelaksana dalam menyelesaikan beberapa hal.

Disamping itu terdapat fenomena yang menarik ketika dilakukan pengamatan saat survey pendahuluan. Terdapat beberapa jumlah perawat pelaksana yang berbeda – beda dengan pasien yang relatif sama di dalam suatu ruangan yang bekerja. Tetapi walaupun terdapat perbedaan itu di setiap ruangan selalu tercipta suasana ruang begitu senang tidak terlihat adanya beban kerja sebagai perawat pelaksana, tidak terlihat perselisihan dalam bertugas antar perawat pelaksana. Disamping itu terlihat kepala ruang juga melakukan tindakan langsung ke pasien walaupun terdapat perawat pelaksana di ruang tersebut. Kepala ruang juga terlihat begitu akrab dan mengedepankan hubungan yang baik dengan perawat pelaksana sehingga tidak terlihat adanya perbedaan jabatan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Surakarta"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

   Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Surakarta.

2. Tujuan Khusus

   a. Untuk mendiskripsikan gaya kepemimpinan kepala ruang Rumah Sakit Islam Surakarta

   b. Untuk mengetahui gambaran tentang motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Surakarta

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan penelitian ini adalah :

1. Instansi Rumah Sakit

   a. Sebagai gambaran motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Surakarta

   b. Sebagai masukan untuk kepala ruang bagaimana kepemimpinan yang efektif

2. Institusi Pendidikan

   a. Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan khasanah penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat pelaksana

   b. Penelitian ini dapat memberikan konstribusi dalam pengembangan ilmu pengatahuan khususnya di bidang manajemen keperawatan

3. Penulis
   a. Penelitian ini sebagai acuan dalam menambah wawasan dan pengatahuan saat melakukan penelitian selanjutnya.
   b. Sebagai pemahaman lebih lanjut tentang hubungan kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat pelaksana di rumah sakit

E. Keaslian Penelitian

1. Meiniyari (2012) dengan judul "Pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Ruang IRNA C RSUP Sanglah Denpasar 2012". Penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasi dengan menggunakan pendekatan sectional. Sampel adalah 71 perawat yang diambil dengan proporsional stratified random sampling. Hasil Analisa dengan uji rank spearman menunjukkan ada pengaruh gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja perawat di menerapkan asuhan keperawatan di Irna C dari Rumah Sakit Sanglah. Perbedaan dengan penelitian ini adalah dalam tempat penelitian, jumlah sampel dan metode penelitian.
2. Hasil penelitian Hana Yulianti Muhammad (2013) yang berjudul "Hubungan kepemimpinan kepala ruang menurut persepsi perawat dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap F RSUP Prof. Dr. RD. Kandou Manado". Desain penelitian survey analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Populasi

yaitu semua perawat yang ada di ruang instalasi rawat inap F BLU RSUP Prof. Dr. R.D.Kandou Manado. Pengambilan sampel dengan menggunakan total sampling. Hasil adanya hubungan kepemimpinan kepala ruangan menurut persepsi perawat terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap F BLU RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado. Perbedaan dengan penelitian ini adalah tempat penelitian, desain penelitian dan teknik pengambilan sampel.

3. Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan Farida (2011) dengan judul "Kepemimpinan efektif dan motivasi kerja dalam penerapan komunikasi terapeutik perawat". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain deskriptif korelasi dengan studi pendekatan cross sectional. Hasil Analisis menunjukkan bahwa ada hubungan antara usia, tua pekerjaan, kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja dan pelaksanaan komunikasi terapeutik. Perbedaan dengan penelitian ini adalah tempat penelitian dan teknik pengambilan sampel.
4. Penelitian lainnya yaitu penelitian yang dilakukan I Gusti Ngurah Truly Mahendra dan Ida Aju Brahmasari (2014) yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya". Penelitian ini dilakukan di lingkungan dari RSJ Menur Surabaya dengan responden perawat sebanyak 76 orang. Hasil analisis

menemukan adanya signifikansi hubungan antara kepemimpinan dan disiplin, kepemimpinan dan motivasi, dan antara motivasi dan kinerja. Sementara hubungan tidak signifikan antara kepemimpinan dan kinerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah tempat penelitian dan teknik pengambilan sampel.